

## The Influence of Workload and Work Environment Conditions on the Performance of Medical Personnel in Syafira Hospital Pekanbaru

### Pengaruh Beban Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis di RS Syafira Pekanbaru

Desvi Emti<sup>\*1</sup>, Rani Silvi Adilla<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

\*Corresponding author's e-mail: [desvi.emty@uin-suska.ac.id](mailto:desvi.emty@uin-suska.ac.id)

#### Abstract

This research was conducted at Syafira Hospital Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of workload and work environment on the performance of medical personnel at Syafira Hospital Pekanbaru, both partially and simultaneously. This study used purposive sampling technique with a sample of 73 respondents. The results showed that there was a positive and significant influence between workload on performance, the work environment had a positive and significant effect on performance. Simultaneously, workload and work environment have a significant effect on performance. From the determination test, it is known that the R Square value shows that workload and work environment together have an influence of 71% on the performance of medical personnel, and the remaining 29% is influenced by other variables not observed in this study.

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

#### Abstrak

Penelitian ini dilakukan di RS Syafira Pekanbaru. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan sampel berjumlah 73 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari uji determinasi diketahui bahwa nilai R Square menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 71% terhadap kinerja tenaga medis, dan sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, kinerja menjadi topik krusial yang mendapat perhatian di berbagai bidang, terutama dalam bisnis dan organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan salah satu tanda keberhasilan suatu organisasi atau individu. Biasanya, perusahaan menggunakan kinerja karyawan sebagai dasar untuk mengevaluasi tenaga kerjanya. Namun, masih banyak karyawan di Indonesia yang berkinerja kurang baik atau bahkan buruk sehingga dapat merugikan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh survei yang diadakan JobStreet.com pada tahun 2023.

Survei yang dilakukan oleh Survei JobStreet.com kepada 17,623 koresponden menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Indonesia belum maksimal. Hanya 27% karyawan yang menilai kinerja mereka sendiri sebagai "sangat baik" atau "baik".

Sisanya, 73% karyawan menilai kinerja mereka sebagai "cukup" atau "buruk" (JobStreet.com, 2023).

Dalam bidang kesehatan, kinerja dan keberadaan tenaga medis merupakan hal penting yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan. Tenaga kerja medis yang berkinerja tinggi dapat memberikan layanan perawatan kesehatan yang berkualitas, aman, dan efektif. Namun, kinerja tenaga medis yang buruk dapat berdampak negatif terhadap mutu pelayanan kesehatan. Oleh sebab itu, sangat perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga medis.

Salah satu faktor yang diperhitungkan saat mengevaluasi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah hal yang dirasakan melebihi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas (Budiasa, 2021). Beban kerja yang terlalu tinggi karena tidak seimbang dengan jumlah tenaga medis atau beban kerja yang terlalu rendah karena jumlah tenaga medis yang terlalu banyak adalah hal yang perlu dihindari. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan mengakibatkan inefisiensi kerja (Lukito & Alriani, 2018).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan yaitu lingkungan dimana tempat seseorang bekerja dan pengendalian kerjanya, baik secara individu serta kelompok (Sedarmayanti, 2018). Kinerja dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang nyaman. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan kelelahan dan stres, sehingga dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja (Chandra & Adriansyah, 2017). Akan muncul sikap negatif terhadap pekerjaan sebagai penyebab dari beban kerja yang tinggi, jam kerja yang tidak efektif, dan pekerjaan yang berlebihan.

Rumah Sakit Syafira adalah rumah sakit swasta di Pekanbaru yang menyediakan berbagai layanan kesehatan, serta didukung oleh tenaga medis yang berkualitas dan berpengalaman. Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan, RS Syafira secara rutin melakukan penilaian kinerja terhadap tenaga medisnya.

**Tabel 1. Jumlah Tenaga Media RS Syafira Pekanbaru Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

| Tahun | Tenaga Medis |    |         |    |         |    |              |    | Jumlah Tenaga Medis |
|-------|--------------|----|---------|----|---------|----|--------------|----|---------------------|
|       | Bidan        |    | Perawat |    | Farmasi |    | Teknis Medis |    |                     |
|       | D3           | D4 | D3      | S1 | D3      | S1 | D3           | S1 |                     |
| 2020  | 38           | 17 | 53      | 47 | 9       | 8  | 11           | 22 | 205                 |
| 2021  | 37           | 24 | 51      | 53 | 10      | 9  | 11           | 26 | 221                 |
| 2022  | 41           | 26 | 58      | 52 | 14      | 9  | 26           | 28 | 254                 |
| 2023  | 48           | 27 | 60      | 57 | 14      | 10 | 27           | 28 | 271                 |

Sumber: RS Syafira Pekanbaru, 2023.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa jumlah tenaga medis RS Syafira Pekanbaru mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 berjumlah 205 tenaga medis, kemudian tahun 2021 meningkat menjadi 221 orang, tahun 2022 meningkatkan menjadi 251 orang dan terakhir pada tahun 2023 berjumlah 271 orang.

Kemudian data jumlah pasien Rumah Sakit Syafira Pekanbaru pada tahun 2020 sampai dengan 2023 terlihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Jumlah Pasien Rumah Sakit Syafira Pekanbaru**

| Tahun         | Jumlah Pasien (Orang) |                |
|---------------|-----------------------|----------------|
|               | Rawat Inap            | Rawat Jalan    |
| 2020          | 18.773                | 128.685        |
| 2021          | 21.134                | 132.846        |
| 2022          | 16.070                | 139.170        |
| 2023          | 19.456                | 142.390        |
| <b>Jumlah</b> | <b>75.433</b>         | <b>543.091</b> |

Sumber: RS Syafira Pekanbaru, 2023.

Selanjutnya data mengenai kapasitas kamar Rumah Sakit Syafira Pekanbaru terlihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Kapasitas Kamar Rumah Sakit Syafira Pekanbaru**

| Tipe Kamar   | Kapasitas Kamar |
|--------------|-----------------|
| SPS          | 4               |
| PS           | 7               |
| Deluxe       | 13              |
| VIP          | 15              |
| Kelas I      | 20              |
| Kelas II     | 13              |
| Kelas III    | 7               |
| Isolasi      | 2               |
| <b>Total</b> | <b>81</b>       |

Sumber: RS Syafira Pekanbaru, 2023.

Pada tahun 2023, RS Syafira Pekanbaru memiliki 271 tenaga medis yang bertanggung jawab melayani 19.456 pasien rawat inap dan 142.390 pasien rawat jalan. Dengan kapasitas kamar sebanyak 81 kamar, setiap kamar harus melayani rata-rata 240 pasien rawat inap setiap tahun. Jumlah pasien rawat inap mencapai sekitar 1.621 pasien setiap bulan dan pasien rawat jalan mencapai sekitar 11.866 pasien setiap bulan, yang berarti setiap tenaga medis harus menangani sekitar 50 pasien setiap bulan.

Berdasarkan informasi terhadap jumlah pasien dan tenaga medis, terdapat kesenjangan dimana jumlah pasien yang menerima perawatan tidak sesuai dengan jumlah tenaga medis. Jumlah pasien setiap tahunnya meningkat, terlebih dibeberapa bulan terakhir. Hal ini menyebabkan beban kerja tenaga medis semakin berat. Untuk memenuhi kebutuhan pelayanan pasien, tenaga medis bagian rawat inap dibagi menjadi tiga shift, yang menambah jam kerja mereka di luar jam kerja. Kondisi ini tentu saja berdampak negatif terhadap kinerja tenaga medis, baik secara fisik maupun mental.

Selain ketidaksesuaian jumlah pasien dengan tenaga medis, penulis mendapatkan informasi bahwa tenaga medis seperti bidan, perawat, tenaga farmasi, dan tenaga pelaksana gizi harus melakukan tugas tambahan. Tugas tambahan ini merupakan bagian dari pekerjaan dan harus diselesaikan dengan cara yang sama dengan pekerjaan utama. Namun, jika ada lebih banyak tugas tambahan, maka beban akan bertambah, begitu juga dengan tanggung jawab pekerjaan yang harus dipenuhi. Beberapa tugas tambahan yang dilakukan tenaga medis yakni harus membuat

laporan kegiatan bulanan untuk masing-masing kepala bidang dan kepala ruangan/unit. Perwakilan tenaga medis dari setiap unit harus menghadiri rapat selama jam kerja selain mengobati pasien Sementara itu, tenaga medis lain harus menggantikan pekerjaan rekan mereka yang juga menambah beban kerja. Tugas tambahan lainnya meliputi mengawasi dan mengajari siswa perawat, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan manajemen rumah sakit, konseling atau penyuluhan.

Dengan demikian, permasalahan yang terjadi saat ini adalah terdapat ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan tenaga medis setiap tahunnya serta adanya tugas tambahan yang harus dilakukan oleh para tenaga medis yang mengakibatkan beban kerja meningkat. Kemudian (Rahmawati et al., 2023) menyatakan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat mendukung tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dengan efisien, sehat, aman, dan nyaman. Apabila didukung dengan kondisi lingkungan yang mendukung maka perawat mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan hasil yang terbaik.

Adanya keluhan ruang perawatan yang kotor dan berdebu, lantai di beberapa ruangan yang masih licin, akses jalan yang sempit dan berbelit-belit, banjir saat hujan deras yang disebabkan oleh tersumbatnya parit di belakang rumah sakit, dan tidak adanya ruang khusus untuk perbaikan peralatan yang rusak sehingga kebisingan dari aktivitas perbaikan tersebut mengganggu kenyamanan tenaga medis. Selain keluhan terkait lingkungan kerja fisik, tenaga medis juga mengalami masalah lingkungan kerja non fisik, salah satunya jam kerja yang tidak teratur. Konflik antara sesama tenaga medis karena kurangnya keterusterangan dan koordinasi. Konflik ini sering terjadi ketika ada pergantian shift, misalnya ketika ada tenaga medis yang datang terlambat atau tidak dapat bekerja sama dengan baik. Seperti menunda-nunda pekerjaan dan kurangnya konsentrasi dikarenakan menumpuknya pekerjaan yang belum diselesaikan. Hal ini dapat berdampak pada kinerja tim serta menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan stres, dan bahkan kesalahan medis.

## METODE

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Sudirman, Pekanbaru. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, dan dokumentasi. Jenis dan sumber data penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang berisikan pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel penelitian dan diberikan kepada responden penelitian untuk diisi oleh responden. Sedangkan data sekunder diperoleh data-data dokumen atau laporan dari pihak terkait seperti Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan jenis pengambilan sampel non-probability dengan teknik *Purposive Sampling* dengan sampel berjumlah 73 responden. *Purposive Sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang melibatkan penerapan penilaian sendiri terhadap sampel dari populasi yang memenuhi persyaratan/khusus yang terkait dengan masalah penelitian. Kriteria sampel yang disyaratkan oleh penulis adalah tenaga medis yang bekerja di RS Syafira dengan masa kerja minimal 3 tahun.

Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas. Selanjutnya melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghozali, 2018). Pertanyaan dalam kuesioner harus secara tepat mencerminkan aspek-aspek yang akan diuji. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai dari  $r$  hitung dengan  $r$  tabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

| Variabel         | Item Pernyataan | Nilai Corrected Item-Total Correlation | r Tabel | Keterangan |
|------------------|-----------------|----------------------------------------|---------|------------|
| Beban Kerja      | BK1             | 0,788                                  | 0,2303  | Valid      |
|                  | BK2             | 0,814                                  | 0,2303  | Valid      |
|                  | BK3             | 0,827                                  | 0,2303  | Valid      |
|                  | BK4             | 0,806                                  | 0,2303  | Valid      |
|                  | BK5             | 0,789                                  | 0,2303  | Valid      |
|                  | BK6             | 0,763                                  | 0,2303  | Valid      |
| Lingkungan Kerja | LK1             | 0,701                                  | 0,2303  | Valid      |
|                  | LK2             | 0,708                                  | 0,2303  | Valid      |
|                  | LK3             | 0,878                                  | 0,2303  | Valid      |
|                  | LK4             | 0,871                                  | 0,2303  | Valid      |
|                  | LK5             | 0,784                                  | 0,2303  | Valid      |
| Kinerja          | K1              | 0,793                                  | 0,2303  | Valid      |
|                  | K2              | 0,835                                  | 0,2303  | Valid      |
|                  | K3              | 0,887                                  | 0,2303  | Valid      |
|                  | K4              | 0,791                                  | 0,2303  | Valid      |
|                  | K5              | 0,807                                  | 0,2303  | Valid      |
|                  | K6              | 0,808                                  | 0,2303  | Valid      |

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2024.

Dalam penelitian ini nilai  $r$ -tabel sebesar 0,2303. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam pervariabel bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* untuk masing-masing variabel  $> 0.2303$ . Ini menunjukkan data tersebut valid karena memenuhi asumsi uji validitas.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen menghasilkan hasil yang konsisten dan terpercaya (Ghozali, 2018). Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Untuk mencapai hal tersebut,

dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,70. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini.

**Tabel 5. Rekapitulasi Uji Reliabilitas**

| No | Variabel         | Nilai <i>Alpha Cronbach's</i> | Keterangan |
|----|------------------|-------------------------------|------------|
| 1  | Beban Kerja      | 0,884                         | Reliabel   |
| 2  | Lingkungan Kerja | 0,850                         | Reliabel   |
| 3  | Kinerja          | 0,898                         | Reliabel   |

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan berada diatas 0,70 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui data berdistribusi normal dapat dilihat dari grafik. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Rumus yang digunakan untuk uji normalitas adalah Kolmogrov-Smirnov dengan ketentuan signifikansi  $> 0,05$ . Jika Asymp. Sig. (2-tailed)  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 73                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.31933345              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .069                    |
|                                  | Positive       | .046                    |
|                                  | Negative       | -.069                   |
| Test Statistic                   |                | .069                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

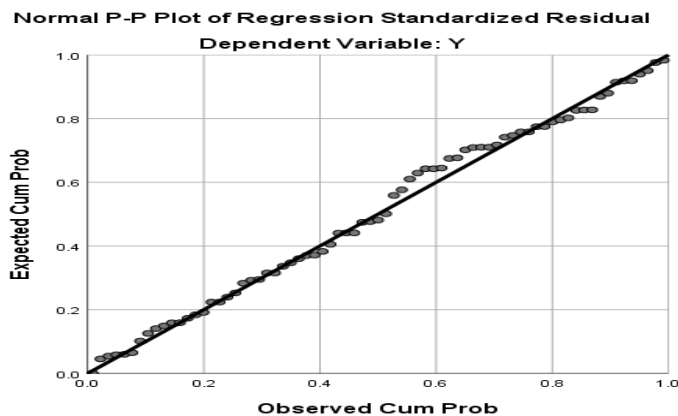
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 6, nilai Assymp Sig Kolmogrov-Smirnov adalah  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Berdasarkan Gambar 1 terlihat distribusi data yang membentuk loceng dengan kedua sisi yang tidak hingga, berdasarkan uji normalitas variabel dependent dan variabel independent memiliki distribusi normal.



**Gambar 1. Uji Normalitas Garis Plot**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa data variabel dependent dan variabel independent mempunyai distribusi normal, karena data-data yang telah diolah banyak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

### Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut mengandung makna multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10, maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Sugiyono, 2021). Tabel 7 adalah tabel pengujian multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan menggunakan Spss dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients**

| Model |    | Collinearity Statistics |       |
|-------|----|-------------------------|-------|
|       |    | Tolerance               | VIF   |
| 1     | X1 | .538                    | 1.858 |
|       | X2 | .538                    | 1.858 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

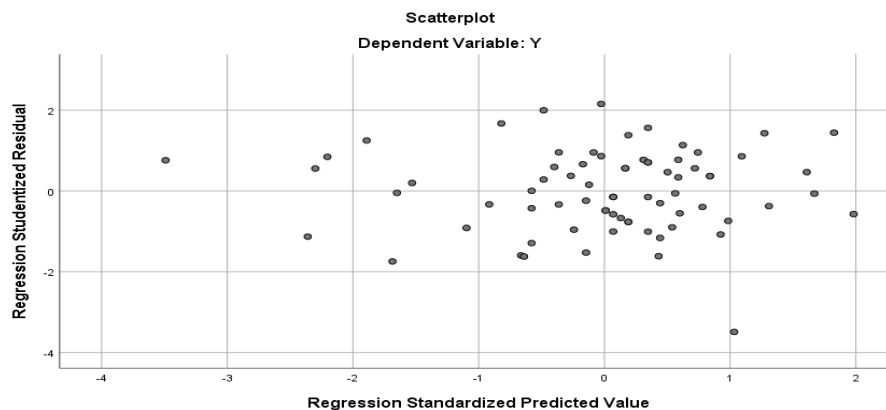
Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan spss 26 terlihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dalam pengujian ini pengawasan sebesar 1,858 dan lingkungan kerja sebesar 1,858. Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan oleh masing-masing variabel lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi yang

terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dan nilai VIF yang dihasilkan sama maka dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertical menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Sugiyono, 2010). Gambar 2 adalah pengujian data berdasarkan uji heteroskedastisitas.

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Gambar 2 tampilan pada scatterplot terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu regression studentized residual. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antardata yang ada pada variabel-variabel penelitian. Untuk data coss section, akan diuji. Ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson test tepat sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna (Sugiyono, 2010). Uji otokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi atau hubungan yang terjadi antara serangkaian anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Salah satu uji yang paling populer untuk mendeteksi outokorelasi adalah uji Durbin-Watson. Kriterianya adalah jika angka DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif, jika angka DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi, jika angka DW di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif.



**Tabel 8. Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

| R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| .842a | .710     | .701              | 2.352                      | 1.938         |

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Pada Tabel 8 adalah output *model summary* terdapat nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,938 berdasarkan hasil pengujian data diatas maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi karena nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan berada diantara -2 dan 2.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 2.199                       | 1.553      |                           | 1.416 | .161 |
| BEBAN KERJA      | .218                        | .094       | .203                      | 2.315 | .024 |
| LINGKUNGAN KERJA | .785                        | .100       | .691                      | 7.872 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 9 hasil regresi linear sederhana di atas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 2,199 + 0,218X_1 + 0,785X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 2,199. Artinya adalah apabila beban kerja dan lingkungan kerja pada RS Syafira Pekanbaru diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja tenaga medis pada RS Syafira Pekanbaru tetap sebesar 2,199.

Nilai koefisien regresi 0,218 menyatakan bahwa jika beban kerja pada RS Syafira Pekanbaru mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja tenaga medis pada RS Syafira Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,218.

Nilai koefisien regresi 0,785 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja pada RS Syafira Pekanbaru mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja tenaga medis pada RS Syafira Pekanbaru akan mengalami penurunan sebesar 0,785.

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel indepeden secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan

dengan membandingkan  $t$  yang didapat dari perhitungan dengan nilai  $t$  yang ada pada table  $t$  dengan tingkat kesalahan sebesar 5%.

Berdasarkan Tabel 9 diketahui masing-masing nilai  $t$  hitung dan signifikansi variabel bebas. Kemudian nilai  $t$  tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) adalah 1,994. Dengan demikian diperoleh hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru dengan nilai  $t_{hitung} (2,315) > t_{tabel} (1,994)$  ( $df = 70$ ) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,024 < 0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kemudian untuk variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru dengan nilai  $t_{hitung} (7,872) > t_{tabel} (1,994)$  dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara  $F$  hitung dengan  $F$  tabel. Jika  $F$  hitung  $> F$  tabel dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya beban kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 947.019        | 2  | 473.509     | 85.579 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 387.310        | 70 | 5.533       |        |                   |
|                    | Total      | 1334.329       | 72 |             |        |                   |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 10 uji  $F$  diketahui  $F$  hitung sebesar 85,579 dengan signifikansi 0,000.  $F$  tabel dapat diperoleh dari  $F$  tabel statistik sebesar 3,13 ( $df = 70$ ). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai  $F$  hitung lebih besar dari pada nilai  $F$  tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ). Artinya secara simultan atau bersamaan beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru.

### Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .842 <sup>a</sup> | .710     | .701              | 2.352                      |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Hasil uji korelasi menunjukkan nilai  $R$  sebesar 0.842. Nilai ini menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel-variabel yang diuji.

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

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui nilai adjust  $R$  square sebesar 0,710 atau 71%. Hal ini berarti persentase pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap

kinerja tenaga medis adalah sebesar 71% sedangkan sisanya 29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis di RS Syafira Pekanbaru

Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru dengan nilai  $t_{hitung} (2,315) > t_{tabel} (1,993)$  dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,024 < 0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil ini berarti variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dimana beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Nurhandayani, 2022).

Kinerja tenaga medis dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah beban kerja. Kinerja karyawan akan maksimal jika indikator beban kerja seperti pencapaian target, lingkungan kerja, dan standar kerja seimbang. Beban kerja yang optimal dapat meningkatkan semangat dan motivasi tenaga medis untuk bekerja lebih giat dan produktif. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik, mental, dan emosional. Namun, jika beban kerja terlalu ringan, maka pekerjaan akan menjadi repetitif dan membosankan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis di RS Syafira Pekanbaru

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru dengan nilai  $t_{hitung} (7,872) > t_{tabel} (1,994)$  dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu dimana lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja (Suriyadi & Musa, 2020). Salah satu penyebab rendahnya hasil kinerja tenaga medis dapat dilihat dari lingkungan kerjanya yang tidak baik didalam organisasi. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan yang dihasilkan, dan dapat mempengaruhi efisien tidaknya pekerjaan karyawan.

### Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis di RS Syafira Pekanbaru

Hasil penelitian diketahui  $F_{hitung} (85,579) > F_{tabel} (3,13)$  dengan Sig.  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara simultan atau bersamaan beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru. Nilai R sebesar 0,842 atau 84,2% berarti terdapat hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis RS Syafira Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,710 atau 71% beban kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja tenaga medis RS Syafira Pekanbaru sementara sisanya 29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Araujo, 2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Semen

Kediri, yang menemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan sebesar 39,3%, sedangkan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## PENUTUP

Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja, dalam batas tertentu, dapat meningkatkan kinerja tenaga medis. Ketika tenaga medis dihadapkan pada beban kerja yang cukup menantang namun masih dalam batas kemampuan mereka, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru. Ini berarti semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat kinerja tenaga medis pada RS Syafira Pekanbaru. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti fasilitas fisik, sistem manajemen, hubungan antar tenaga medis, dan dukungan organisasi, lingkungan kerja di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru dapat menjadi lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja tenaga medis.

Beban kerja dan lingkungan kerja secara sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru. Jadi beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dengan nilai 71%, sementara 29% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi, kompetensi, pelatihan, dan berbagai kondisi eksternal lainnya. Ini berarti sebagian besar dari peningkatan atau penurunan kinerja tenaga medis dapat dikaitkan dengan pengelolaan beban kerja dan lingkungan kerja.

Pihak RS Syafira perlu mempertimbangkan beban kerja agar tenaga medis dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Untuk mengelola beban kerja tenaga medis, bisa dengan membagi pekerjaan sesuai kemampuan dan pengalaman. Memberikan penghargaan kepada tenaga medis yang berprestasi juga perlu dilakukan agar motivasi dan produktivitas tetap terjaga. Penghargaan tidak hanya berupa materi, tetapi juga bisa berupa apresiasi dan kesempatan untuk mengembangkan karier. Saran ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru.

## REFERENSI

- Adhisty, 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*.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Manajemen Dan Keuangan*, 4.
- Darsana, D. I. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. In *Alfabeta*. Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*.
- Hikmawati, F. (2020). *metodologi penelitian*. Rajawali Pers.
- Idris, A. M., Kurniawan, A. W., & Diploatmojo, T. S. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Journal of Art, Humanity & Social Studies*.
- Koesomowidjojo, M. R. S. (2021). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. Rajawali Pers.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2.
- Putra, K. D., & Daud, I. (2022). Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Tahanan Negara. *Journal of Management Business Entrepreneurship and Organization*, 1.
- Rahmawati, N., Ratnasari Langgeng, S., Azis Asmarazisa, D., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organization Behavior* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (3rd ed.). CV. Mandar Maju.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., Tarigan, A., & Syahputra. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa marga (persero) tbk cabang belmera.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kualitatif dan R and D. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 3). Alfabeta.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2).
- Syardiansah, & Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*.