

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju

Wanda Wanda¹, Prof. Dr. Chalid Imran Musa, M.SI.², Prof. Ikhwan Maulana Haeruddin. S.E., MHRMgt., PhD.³, Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST.,MM⁴, Rezky

Amalia Hamka, SE., MM.⁵

¹⁻⁵Universitas Negeri Makassar

Alamat: Fakultas Ekonomi Kampus UNM Gunung Sari Baru Jalan Raya Pendidikan

Korespondensi penulis: wanda23527@gmail.com*

Abstract. *This research aims to determine the influence of workload and work environment on employee performance at the Mamuju Regional General Hospital. The type of research used is quantitative. The sample in this study was 40 nurses as respondents. Data analysis used multiple linear regression equations and hypothesis verification using the t test, F test and coefficient of determination (R²) using the Statistical Package for Social Science (SPSS). The results of this research are that workload (X1) has a negative effect on employee performance at the Mamuju Regional General Hospital. Work Environment (X2) has a positive and significant effect on employee performance at the Mamuju Regional General Hospital. Workload (X1) and work environment (X2) significantly influence the performance of Mamuju regional public hospital employees.*

Keywords: *Workload, Work Environment, Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 perawat sebagai responden. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dan verifikasi hipotesis menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R²) menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS). 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.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui beberapa faktor yang dapat mendukung dari perbaikan dari kinerja tersebut dan termasuk beban kerja dan lingkungan kerja. Sebuah pelayanan yang paling sering disorot salah satunya adalah Rumah sakit.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kondisi material dan psikologis pegawai. Rumah sakit harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (Tata ruang, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun suara) dan lingkungan non fisik (Suasana kerja,, hubungan antar rekan kerja, hubungan antar pimpinan dan tempat ibadah yang nyaman). Lingkungan yang baik dapat menunjang pelayanan dan pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Munandar (2014) Beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut sakti (2016:70) Beban kerja adalah salah satu faktoryang menyebabkanstress yang paling banyak dikeluhkan dan juga paling banyak menjadi alasan para pegawai di dalam suatu organisasi.

Menurut Nitisemito (2015:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Sadarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan berbentuk fisik yang ada disekeliling tempat kerja yang bisa memberikan dampak pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sadarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik ialah segala keadaan yang terjadi dan berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama karyawan , ataupun hubungan dengan bawahan.

Kasmir (2016:182) kinerja adalah suatu hasil kerja serta perilaku kerja yang telah dicapai individu dengan menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Waktu penelitian ini dilak ukan mulai dari bulan Oktober hingga November 2023. Penelitian ini dilakukan yaitu pada Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju yang berlokasi di Jl. Kurungan Bassi (Trans sulawesi), Rimuku, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat.

Peneltian ini mengambil sebagian populasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju dengan jumlah 40 Perawat. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji

reliabilitas, uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedosis. Untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji parsial T, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau sahnya variabel penelitian maka digunakan uji validitas. Untuk mengetahui apakah layak atau tidaknya suatu item yang di uji.

Tabel 1. Uji Validitas Beban kerja (X1)

Item pertanyaan	Corrected item Total correlation	R Tabel n=48 taraf 5%	Keterangan
1	0,441	0,278	Valid
2	0,512	0,278	Valid
3	0,705	0,278	Valid
4	0,700	0,278	Valid
5	0,727	0,278	Valid
6	0,547	0,278	Valid
7	0,740	0,278	Valid
8	0,512	0,278	Valid
9	0,625	0,278	Valid
10	0,422	0,278	Valid
11	0,498	0,278	Valid
12	0,444	0,278	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver. 25

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item pertanyaan	Corrected item Total correlation	R Tabel n=48 taraf 5%	Keterangan
1	0,409	0,278	Valid
2	0,408	0,278	Valid
3	0,323	0,278	Valid
4	0,410	0,278	Valid
5	0,587	0,278	Valid
6	0,357	0,278	Valid
7	0,530	0,278	Valid
8	0,667	0,278	Valid
9	0,372	0,278	Valid
10	0,506	0,278	Valid
11	0,408	0,278	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver. 25

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item pertanyaan	Corrected item Total correlation	R Tabel n=48 taraf 5%	Keterangan
1	0,409	0,278	Valid
2	0,410	0,278	Valid
3	0,443	0,278	Valid
4	0,639	0,278	Valid
5	0,335	0,278	Valid
6	0,347	0,278	Valid
7	0,446	0,278	Valid
8	0,430	0,278	Valid
9	0,505	0,278	Valid
10	0,420	0,278	Valid
11	0,393	0,278	Valid
12	0,639	0,278	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver. 25

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Setelah didapat reliabilitas Instrumen (r-hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan r-tabel yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata. Bila r-hitung > r-tabel, maka instrument tersebut dikatakan *reliable*. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach yaitu sebesar 0,60. Jika nilai r-hitung > dari 0,60 maka item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,740	0.60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,687	0.60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,637	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach Apha* pada seluruh variabel semuanya menunjukkan besaran diatas nilai 0.60, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut reliabel.

3. Uji Asumsi Clasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data tersebut berdstribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07362142
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.059
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.172 ^c

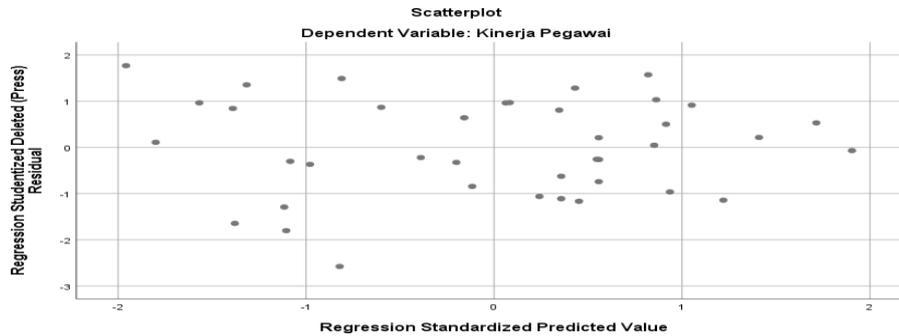
Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver. 25

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Berdasarkan tabel hasil penelitian bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas karena nilai tolerance 0,980 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1.021 lebih kecil dari 10

c. Uji Heteroskedositas

Gambar 1. Uji Heteroskedositas



Sumber : SPSS Ver. 25

Berdasarkan hasil gambar 1 uji heteroskedositas di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedositas pada model regresi dalam penelitian ini.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.427	7.784		5.322	.000
	Beban Kerja	-.111	.058	-.276	-1.910	.064
	Lingkungan Kerja	.346	.135	.371	2.569	.014

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel 6 hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel di atas maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 41,427 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah 41,427.
- b) Koefisien regresi X1 sebesar -0,111 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% beban kerja maka nilai kinerja bertambah sebesar -0,111.
- c) Koefisien regresi X2 sebesar 0,346 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% lingkungan kerja, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,346.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 7. Uji Parsial T

Variabel	T hitung	Sig
Beban Kerja	-2,138	.038
Lingkungan Kerja	7,708	.008

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disusun diantaranya:

- a) Dari tabel coefficients diperoleh nilai t hitung variabel beban kerja (X1) sebesar $-2,138 \leq t \text{ tabel } 2,024$ dan nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$ maka H_0 ditolak (menerima H_a) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepatuhan kinerja.
- b) Dari tabel coefficients diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X2) sebesar $7,708 \geq t \text{ tabel } 2,024$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak (menerima H_a) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Uji F

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	53.904	2	26.952	5.947	.006 ^b
	Residual	167.696	37	4.532		
	Total	221.600	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver. 25

Berdasarkan hasil uji F model pertama pada tabel di atas, maka nilai F sebesar 5,947 lebih esar dari nilai f tabel sebesar 3,23 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$ maka secara simultan beba kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.202	2.129
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel 7, analisis diperoleh nilai R Square sebesar 0,243 atau 24,3%. Arti dari koefisien ini adalah beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 24,3% sedangkan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Beban Kerja (X1)

Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $-2,138 \leq t$ tabel 2,024 dan nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$ maka H_0 ditolak (menerima H_a) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepatuhan kinerja.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $7,708 \geq t$ tabel 2,024 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak (menerima H_a) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F model pertama pada tabel, maka nilai F sebesar 5,947 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,23 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$ maka secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka adapun kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi beban kerja maka dapat menurunkan kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketika lingkungan kerja baik dan memadai maka semakin baik pula kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju.

Beban kerja dan Lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Ketika beban kerja yang dirasakan oleh pegawai semakin besar maka semakin mampu menurunkan kinerja pegawai dan juga jika lingkungan kerja tidak baik maka dapat menurunkan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka adapun saran penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dapat mengembangkan penelitian, tujuan yang ingin diteliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti
2. Untuk Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju harus selalu menjaga kondisi tempat kerja baik interior maupun eksterior serta peralatan kerja yang cukup memadai dalam rangka menciptakan suasana kerja yang nyaman.

DAFTAR REFERENSI

Azati, A. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, Volume 12, Nomer 2.

Afandi, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Riau: Zanafala Publishing. Yogyakarta: Zafana Publishing Pekanbaru.*

Dhani, D. R. (2010). Pengaruh Stess Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus.*, Vol.1 No 1 .

Gopar, A. I. (2018). Kinerja karyawan : Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pusat Unit Kerja Strategic Procurement Group. *Jurnal Pelita Ilmu*, Vol.11 No.1. Bekasi. Stie Pelita Bangsa.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Organisasi)*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Kurniawati, M. K. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paramedis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget Kabupaten Sumenep. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*. Vol 1 No 1. 23-30. DOI: <https://doi.org/10.24929/missy.v1i1.1236>
- Kamilah, M., & Kurniawati, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paramedis Di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget Kabupaten Sumenep. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 1(1), 23-30.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, S. A. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sakti. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja dan Stress Kerja Pada Karyawan Administrasi di Universitas X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol.5, No.1, 1-15.