

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI RSAU dr. ESNAWAN ANTARIKSA HALIM PERDANAKUSUMA JAKARTA TIMUR

Oleh :

Rida Alfida¹, Sri Widodo²

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹Email: ridalfida@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

²Email: wiedsa82@gmail.com

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi Rumah Sakit TNI Angkatan Udara dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan metode survei. Populasi adalah 35 orang perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur dengan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan software Excell dan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 39,8%; Beban 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 karyawan sebesar 58,5%. Sedangkan sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : beban kerja, lingkungan kerja, kinerja.

Pendahuluan

Rumah Sakit TNI AU (RSAU) dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur merupakan instansi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Untuk itu, dibutuhkan perawat yang mampu memberikan pelayanan prima bagi pelanggan atau disebut kinerja. Namun, fenomena Covid-19 yang sangat massif telah menambah beban kerja perawat yang bertugas di ruang isolasi. Beban kerja meliputi beban fisik, beban mental, dan beban waktu (Munandar, 2014:23). Namun, lingkungan kerja perawat yang bertugas di ruang isolasi memiliki risiko tinggi dalam melayani pasien terpapar Covid-19 yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: karyawan (kemampuan dan pengalaman sebelumnya), praktik sumber daya manusia, dan lingkungan kerja (Aguinis, 2013: 80). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017:26). Dengan demikian, beban kerja dan lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi berpengaruh terhadap kinerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Menurut Sutrisno et al. (2017:145), kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: karyawan (kemampuan dan pengalaman sebelumnya), praktik sumber daya manusia, dan lingkungan kerja (Aguinis, 2013: 80). Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014: 3).

Disintesis kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seorang pegawai di organisasi tertentu sesuai wewenang dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu dan dinilai oleh atasan langsung dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, yang tercermin dari dimensi: target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas; dengan indikator: hasil kerja, kemampuan, efektif, efisien, kecepatan, ketepatan, kepatuhan, dan tanggung jawab.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Mudayana dalam Hannani dan Ilyas, 2016:4). Salah satu indikator beban kerja yaitu lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Koesomowidjojo, 2017:33). Disintesis beban kerja adalah tugas dan tuntutan yang terlalu banyak serta kecepatan kerja yang terlalu tinggi menimbulkan stres terhadap karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu, tercermin dari dimensi-dimensi: beban fisik; beban mental; beban waktu; dan indikator-indikator: fisik fisiologis; fisik biomekanika; kewaspadaan; konsentrasi; mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama; kecepatan.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:105) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Disintesis lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tercermin dari dimensi-dimensi: lingkungan kerja temporal; lingkungan kerja psikologis; dengan indikator: waktu jumlah jam kerja; waktu istirahat kerja; kebosanan; pekerjaan yang monoton; kelelahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sebanyak 35 orang perawat ruang isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim

Perdanakusuma Jakarta Timur. Teknik sampling jenuh dipilih karena jumlah sampel kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sampel (Widodo, 2017: 69). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan *software* Excell dan SPSS versi 24.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika signifikan yang diperoleh $> 0,05$, maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh $< 0,05$ maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi tidak normal.

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

		Beban Kerja	Lingkungan kerja	Kinerja
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	106,40	106,96	105,24
	Std. Deviation	16,760	16,316	16,594
Most Extreme Differences	Absolute	,084	,089	,091
	Positive	,063	,089	,089
	Negative	-,084	-,075	-,091
Test Statistic		,084	,089	,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,180 ^{c,d}	,098 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

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 Primer yang diolah SPSS, 2021

Tabel Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$	Nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov	Nilai α	Keterangan
Y	0,05	0,200	0,05	Normal
X1	0,05	0,180	0,05	Normal
X2	0,05	0,098	0,05	Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai

prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
2. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

Hasil Uji Linearitas Kinerja atas Beban Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	3711,976	13	285,537	3,803	,003
		Linearity	2703,117	1	2703,117	36,001	,000
		Deviation from Linearity	1008,859	12	84,072	1,120	,395
	Within Groups		1576,767	21	75,084		
	Total		5288,743	34			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas beban kerja (X1), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* sig. adalah 0,395 lebih besar dari 0,05. Nilai (Sig.) sebesar $0,395 > 0,05$. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel beban kerja (X1) dengan kinerja (Y).

Hasil Uji Linearitas Kinerja atas Lingkungan kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	3797,776	16	237,361	2,866	,017
		Linearity	2675,483	1	2675,483	32,300	,000
		Deviation from Linearity	1122,293	15	74,820	,903	,574
	Within Groups		1490,967	18	82,831		
	Total		5288,743	34			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas lingkungan kerja (X2), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* Sig. adalah 0,574 lebih besar dari 0,05. Nilai (Sig.) sebesar $0,574 > 0,05$. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja (Y).

Tabel Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Ftabel	Nilai Fhitung	Keterangan	Sig.
Y – X1	3,96	1,120	Linear	0,395
Y – X2	3,96	0,903	Linear	0,574

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien regresi terhadap dua variabel atau lebih, dengan hasil pengolahan sebagai berikut :

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,841	11,663		1,787	,083		
	Beban Kerja	,398	,161	,417	2,464	,019	,453	2,206
	Lingkungan Kerja	,395	,166	,403	2,381	,023	,453	2,206

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 20,841 + 0,398 X_1 + 0,395 X_2$$

- Y = Kinerja
X1 = Beban Kerja
X2 = Lingkungan Kerja

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai a (konstanta) sebesar 20,841, artinya jika variabel bebas beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilainya 0, maka nilai kinerja perawat (Y) adalah sebesar 20,841. Artinya, nilai kinerja (Y) tanpa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah 20,841
- Nilai koefisien regresi variable beban kerja (X1) menunjukkan angka sebesar 0,398 (39,8%). Artinya, jika variabel Beban Kerja (X1) bernilai positif (bertambah 1), maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,398. Semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi kinerja (Y).
- Nilai Koefisien lingkungan kerja (X2) menunjukkan angka sebesar 0,395 (39,5%). Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X2) bernilai positif (bertambah 1), maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,395. Semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerjanya (Y).

Tabel Hasil Uji t Hipotesis Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,841	11,663		1,787	,083
	Beban Kerja	,398	,161	,417	2,464	,019
	Lingkungan Kerja	,395	,166	,403	2,381	,023

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

Hipotesis Parsial

a. Beban Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi (β_{YX1}) = 0,417 dengan $t_{hitung} = 2,464$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} (0,05) = 1,984$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien regresi signifikan. Berdasarkan temuan ini diketahui bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Lingkungan Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi (β_{YX2}) = 0,403 dengan $t_{hitung} = 2,381$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,984$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien regresi signifikan. Berdasarkan temuan ini diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis Bersama-sama

c. Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Tabel Hasil Uji Hipotesis Bersama-sama Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,559	8,28474

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3092,360	2	1546,180	22,527	,000 ^b
	Residual	2196,383	32	68,637		
	Total	5288,743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien adjusted $R^2 = 0,868$ dengan $F_{hitung} = 218,633$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,98$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien regresi signifikan. Berdasarkan temuan ini diketahui bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, diketahui nilai R^2 sebesar 0,872, artinya bahwa kontribusi pengaruh variabel kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama - sama terhadap kinerja (Y) sebesar 87,2 %, sisanya 12.8 % dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, peningkatan beban kerja menyebabkan meningkatnya kinerja perawat. Dengan meningkatnya kinerja perawat akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja organisasi. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya pengurangan beban kerja perawat ruang isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur, sehingga kinerjanya meningkat. Dengan menurunnya beban kerja meliputi beban fisik, beban mental, dan beban waktu, maka perawat ruang isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur mampu lebih cepat dan tepat, lebih efektif dan efisien, serta lebih patuh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan pelayanan pasien serta mengambil keputusan dalam kondisi sulit.

Secara teoretik penelitian ini selaras dengan pendapat Aguinis (2015: 100) yang menyatakan kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan, bukan apa yang diproduksi karyawan atau hasil dari pekerjaan mereka. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014: 3). Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Mudayana dalam Hannani dan Ilyas, 2016: 4). Perilaku perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur dipengaruhi oleh beban kerja akibat adanya tugas tambahan merawat pasien Covid-19 yang berisiko tinggi yang berpengaruh terhadap kinerja. Keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja yaitu, jika kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya meningkat, maka menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Koesomowidjojo dan Mar'ih, 2017: 19). Namun, berdasarkan hasil penelitian ditemukan kondisi anomali yang bertentangan dengan teori beban kerja pada umumnya. Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur dalam melaksanakan tugas pokok pelayanan kesehatan terhadap pasien terpapar Covid-19 lebih bersikap agresif dan mengutamakan pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat. Dalam menerima beban kerja berlebih secara bersamaan dan menumpuk, perawat justru bersikap agresif, cepat dalam mengambil keputusan, dan mengutamakan efektivitas kerja, sehingga dapat mengeliminir beban kerja. Dalam menerima beban kerja berlebih, secara bersamaan dan menumpuk, perawat tersebut merasa tertantang untuk bekerja lebih agresif, mengambil keputusan dengan cepat dan bekerja berdasarkan skala prioritas sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif.

Secara empirik hasil penelitian mendukung penelitian Cholidah (2015), Tjiabrata (2017), Darmawan dan Arif (2017), Aslian (2019), Dandeng et al. (2020), Lamin (2020),

Silva (2021), Araujo (2021) yang menyimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoretik dan pembuktian empirik, penelitian ini menunjukkan beban kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika perawat bekerja pada lingkungan yang kurang kondusif dan berisiko tinggi baik risiko fisik maupun psikis, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Jika perawat bekerja dengan lingkungan kerja yang bersifat rutin tanpa menuntut hal-hal baru dan cenderung monoton, maka cenderung akan menciptakan produktivitas kerja yang rendah.

Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2016: 67) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tinggi akan tercapai jika didukung lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila didukung kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017: 26). Perawat ruang isolasi yang bertugas melayani pasien terpapar Covid-19 bersifat rutin, monoton dan membosankan. Hal ini relevan dengan pendapat Schultz (2010: 405) yang menyatakan bahwa kebosanan kerja akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat dan kelelahan akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja.

Secara empirik penelitian mendukung penelitian Cholidah (2015), Tjiabrata (2017), Darmawan dan Arif (2017), Farizki dan Wahyuati (2017), Aslian (2019), Dandeng et al. (2020), Lamin (2020), Silva (2021), Araujo (2021) yang menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoretik dan pembuktian empirik, penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

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 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.

Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan Mudayana (dalam Hannani dan Ilyas, 2016: 4) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja Menurut Koesomowidjojo dan

Mar'ih (2017: 19) ada keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja yaitu: apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian Cholidah (2015), Tjiabrata (2017), Darmawan dan Arif (2017), Aslian (2019), Dandeng et al. (2020), Lamin (2020), Araujo (2021) yang menyimpulkan secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoretik dan pembuktian empirik, penelitian ini menunjukkan beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur sebesar 39,8%.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur sebesar 39,5 %.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur sebesar 58,5%. Sedangkan sebesar 41,5.% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aguinis, Herman. (2013). *Performance Management Third Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Araujo, Bonifacio Borges Neto. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Semen Kediri. *Jurnal Otonomi*. Vol. 21, No. 1, April 2021.
- Aslian, Mas Yogi. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DivisiSDM dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Chalidah, Hafni. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Frontliner BRI Syariah Cabang Bandung. *Thesis*. Fakultas Syari'ah Unisba.
- Darmawan dan Muhamad Arif. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja erhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Thesis*. Agroindustrial. IPB Bogor.
- Dendeng, R. C. V, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).

- Hannani, A., & Ilyas, G. B. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii Rsu Wisata Uit Makassar. Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2).
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Koesomowidjojo, & Mar'ih, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih ASA Sukses.
- Lamin. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. *Riau Economic and Bussiness Review*. Vol.11., No. 2, 2020.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mudayana, Fansyuri Ilham, dan Sri Suryoko. (2016). *Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol 5(1).
- Munandar. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Schultz, D. P. & S. (2010). *Working Condition and Work Today. Sixth Edition*. New York: Pearson.
- Silva, Yustina Olivia Da, Pipiet Niken Aurelia, Martha Edellya (2021). Pengaruh beban dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Jurnal Wiralodra*, Vol.12, No.1, April 2021 P-ISSN 1693-7945, E-ISSN: 2622-1969
- Sutrisno, Y. N., Suryoputro, A., & Fatmasari, E. Y. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 142–149. ISSN: 2356-3346.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian, Populer & Praktis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada