

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DI RS SYAFIRA
PEKANBARU
SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH:

RANI SILVI ADILLA

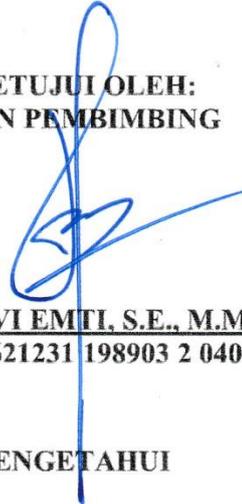
NIM 12070122375

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RANI SILVI ADILLA
NIM : 12070122375
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONDISI LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DI RS SYAFIRA
PEKANBARU
TANGGAL UJIAN : 4 OKTOBER 2024

**DISETUJUI OLEH:
DOSEN PEMBIMBING**



HJ. DESVI EMTI, S.E., M.M.
NIP. 19621231 198903 2 040

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN



DR. HJ. MAHYARNI, S.E., M.M.
NIP. 19700826 199903 2 001


ASTUTI MEFLINDA, S.E., M.M.
NIP. 19720513 200701 2 018

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rani Silvi Adilla
Nim : 12070122375
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Tenaga Medis Di RS Syafira Pekanbaru
Tanggal Ujian : 4 Oktober 2024

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Hariza Hasyim, S.E., M.Si.
NIP. 19760910 200901 2 003



Sekretaris

Saipul Al Sukri, S.E., M.Si.
NIP. 19860108 201903 1 007



Penguji 1

Zulhaida, S.E., M.M.
NIP. 19741204 201411 2 001



Penguji 2

Meri Sandora, S.E., M.M.
NIP. 19790505 200710 2 001



Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rani Silvi Adilla
NIM : 12070122375
Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 1 September 2002
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya*:

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

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 24 Oktober 2024
Yang membuat pernyataan



Rani Silvi Adilla
Rani Silvi Adilla

NIM : 12070122375

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DI RS SYAFIRA
PEKANBARU**

Oleh

RANI SILVI ADILLA
NIM : 12070122375

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. Penelitian ini 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 berengaruh 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 dan Kinerja

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT
CONDITIONS ON THE PERFORMANCE OF MEDICAL PERSONNEL IN
SYAFIRA HOSPITAL PEKANBARU***

BY

**RANI SILVI ADILLA
NIM : 12070122375**

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 and Performance

UIN SUSKA RIAU



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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas berkat, ridho, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam tidak lupa pula penulis hadiahkan kepada Rasullullah SAW, rasul pilihan serta suri tauladan, serta kepada keluarga dan para sahabatnya atas ilmu yang telah mereka wariskan kepada umat. Pembuatan Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1) pada Program studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun skripsi yang penulis tulis berjudul "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DI RS SYAFIRA PEKANBARU". Selanjutnya, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang selalu memberi motivasi, doa, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala ketulusan dan kerendahan hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Teristimewa untuk Ayahanda Hailis, S.Pd dan Ibunda Yusniar, S.Pd yang telah merawat, membesarkan dan membimbing dengan pengorbanan, kerja keras dan jerih payah untuk dapat mewujudkan cita-cita penulis untuk dapat terus mengejar cita-cita hingga menjadi Sarjana.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Astuti Meflinda, SE, MM. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Fakhurrozi, SE, MM. selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

6. Penasehat Akademis, Bapak Saipul Al Sukri, M.Si, terimakasih atas waktu, nasehat, masukan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama perkuliahan ini.

Dosen Konsultasi dan Pembimbing Skripsi, Ibu Hj. Desvi Emti, S.E., M.Si yang telah memberikan banyak bantuan dan masukan serta arahan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bapak dan Ibu Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau yang telah banyak memberi ilmu pengetahuan kepada penulis serta seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

Kepada sahabat seperjuangan yang tak kalah penting kehadirannya, Irdina Sumadi, S.Pd, Siti Mardiani Alfiah, Widiya Ningsih, dan Lidia Nadila. Terima kasih telah menjadi bagian terpenting dari perjalanan penulis dalam penyusunan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

0. Berbagai pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

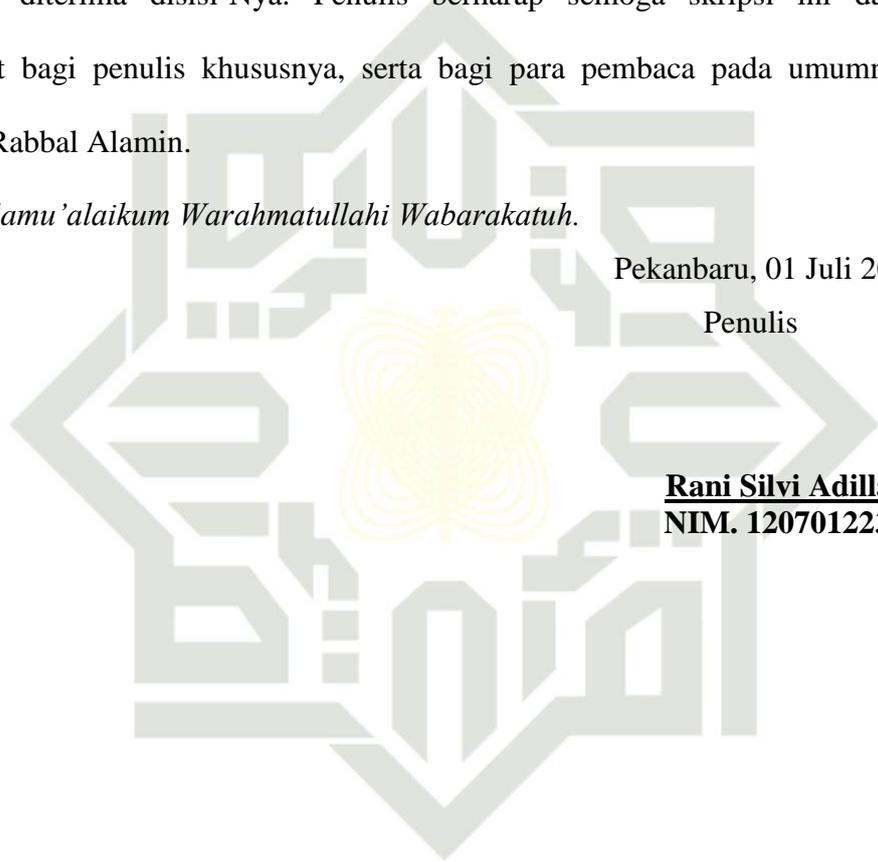
Jazakallahu ahsanul jaza, Semoga amal kebajikan semua pihak yang telah membantu diterima disisi-Nya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, serta bagi para pembaca pada umumnya. Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 01 Juli 2024

Penulis

Rani Silvi Adilla
NIM. 12070122375



UIN SUSKA RIAU

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan	11
1.4. Manfaat	11
1.5. Rencana Sistematika Penulisan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2. Kinerja Karyawan	16
2.2.1. Pengertian kinerja karyawan	16
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.2.3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	18
2.2.4. Indikator Kinerja	18
2.3. Lingkungan kerja	19
2.3.1. Pengertian lingkungan kerja.....	19
2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.3.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	22
2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	24



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.	Beban kerja.....	24
2.4.1.	Pengertian beban kerja	24
2.4.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	25
2.4.3.	Jenis-jenis Beban Kerja.....	26
2.4.4.	Indikator Beban Kerja	27
2.5.	Pandangan Islam	28
2.5.1.	Beban kerja menurut pandangan Islam	28
2.5.2.	Kondisi Lingkungan kerja menurut pandangan Islam	28
2.5.3.	Kinerja karyawan menurut pandangan Islam.....	30
2.6.	Penelitian terdahulu.....	30
2.7.	Kerangka Pemikiran.....	35
2.8.	Hipotesis.....	35
2.8.1.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	35
2.8.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	37
3.1.	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN		41
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian	41
3.1.1.	Lokasi Penelitian.....	41
3.1.2.	Jenis dan Sumber Data	41
3.2.	Metode Pengumpulan Data	42
3.3.	Populasi dan Sampel	43
3.4.	Metode Analisis Data.....	44
3.5.	Uji kualitas Data.....	45
3.5.1.	Uji validitas	45
3.5.2.	Uji Reliabilitas	45
3.6.	Uji Hipotesis	45



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6.1.	Uji Secara Parsial (Uji t)	45
3.6.2.	Uji Secara Simultan (Uji F)	46
3.6.3.	Koefisien Determinasi (R ²)	46
3.7.	Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.8.	Uji Asumsi Klasik	47
3.8.1.	Uji Normalitas Data	47
3.8.2.	Uji Multikolinieritas	48
3.8.3.	Uji Heteroskedastisitas	48
3.8.4.	Uji Autokorelasi	48
BAB IV GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT SYAFIRA		49
4.1.	Profil Rumah Sakit Syafira Pekanbaru	49
4.4.	Struktur Organisasi	52
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		59
5.1.	Identitas Responden	59
5.1.1.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
5.2.	Deskripsi Variabel	60
5.2.1.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	60
5.2.2.	Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja	61
5.2.3.	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	62
5.3.	Uji Kualitas Instrumen Penelitian	63
5.3.1.	Uji Validitas	63
5.3.2.	Uji Reliabilitas	66
5.4.	Uji Normalitas	66
5.5.	Uji Asumsi Klasik	68
5.5.1.	Uji Multikolinearitas	68
5.5.2.	Uji Heteroskedastisitas	70



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5.5.3. Uji Autokorelasi	71
5.6. Analisis Data Penelitian	72
5.6.1. Uji Regresi Linear Berganda.....	72
5.6.2. Uji Secara Parsial (Uji T).....	73
5.6.3. Uji Secara Simultan (Uji F)	75
5.7. Pembahasan.....	77
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	80
6.1. Kesimpulan	80
6.2. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	86

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

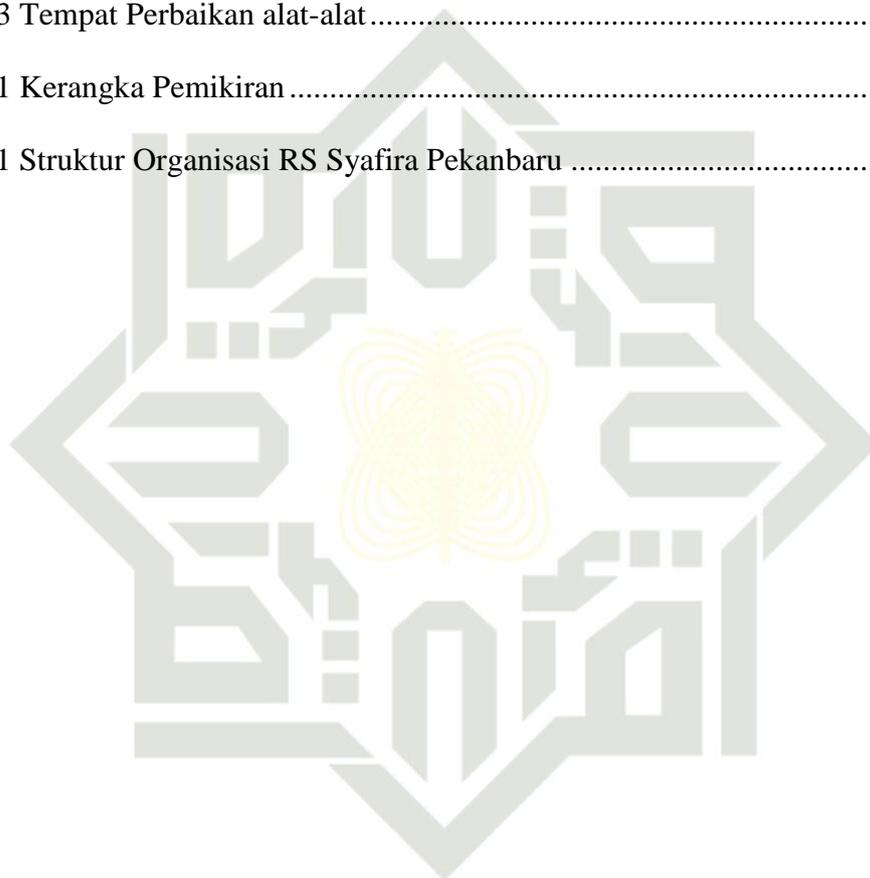
Tabel 1.1 Kinerja Tenaga Medis RS Syafira Pekanbaru	3
Tabel 1.2 Standar Pasien Rawat Inap RS Syafira Pekanbaru	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel.....	40
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis kelamin	60
Tabel 5.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	61
Tabel 5.3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	62
Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	63
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	65
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	66
Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi.....	73
Tabel 5.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 5.13 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)	75
Tabel 5.14 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f).....	77
Tabel 5.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Banjir di RS Syafira	7
Gambar 1.2 Akses Jalan Sempit.....	8
Gambar 1.3 Tempat Perbaikan alat-alat	9
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RS Syafira Pekanbaru	52



UIN SUSKA RIAU



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

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

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi, kinerja menjadi topik 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 pada tahun 2023. Survei yang dilakukan 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). Ketika beban kerja terlalu rendah artinya ada lebih banyak sumber daya manusia daripada pekerjaan yang

dilakukan, beban kerja yang standar adalah beban kerja yang jumlah pekerjaan dan jumlah sumber daya manusianya seimbang, sedangkan beban kerja yang berlebihan adalah beban kerja yang jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi jumlah sumber daya manusianya. Kelelahan akan terjadi ketika seseorang menerima beban kerja yang berlebihan dan tidak sebanding dengan keahlian mereka. 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 (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. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kondisi fisik maupun non-fisik di tempat kerja dapat memengaruhi cara seseorang bekerja dan bagaimana mereka menghadapi tugas-tugas harian. Di lingkungan yang mendukung, seperti yang ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, dan komunikasi yang efektif, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Mereka merasa dihargai dan didukung, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif dapat menyebabkan stres, penurunan semangat, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu,

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif menjadi kunci untuk mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Rumah Sakit Syafira adalah rumah sakit swasta di Pekanbaru yang menyediakan berbagai layanan kesehatan, serta didukung oleh tenaga medis yang berkualitas dan berpengalaman. RS Syafira secara rutin melakukan penilaian kinerja terhadap tenaga medisnya. Penilaian ini bertujuan untuk menjaga standar profesionalisme dan meningkatkan kualitas pelayanan, sehingga pasien selalu mendapatkan perawatan yang terbaik.

Tabel 1.1 Kinerja Tenaga Medis RS Syafira Pekanbaru

No.	Kategori Nilai	Tahun							
		Tenaga Medis 2020	%	Tenaga Medis 2021	%	Tenaga Medis 2022	%	Tenaga Medis 2023	%
1.	Sangat Baik	10	4,8	5	2,2	11	4,3	7	2,5
2.	Baik	127	61,95	116	52,4	140	55,1	125	46,1
3.	Cukup	52	25,3	72	32,5	77	30,3	96	35,4
4.	Kurang Baik	16	7,8	28	13,6	26	10,2	43	15,8
Jumlah		205	100	221	100	254	100	271	100

Sumber: RS Syafira Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.1, terlihat berbagai perubahan dalam setiap kategori penilaian. Pada kategori "Sangat Baik," terdapat fluktuasi dengan penurunan dari 4,8% pada tahun 2020 menjadi 2,2% pada tahun 2021, kemudian meningkat menjadi 4,3% pada tahun 2022, dan menurun kembali menjadi 2,5% pada tahun 2023. Pada kategori "Baik," persentase menunjukkan penurunan dari 61,95% pada tahun 2020 menjadi 52,4% pada tahun 2021, meningkat menjadi 55,1% pada tahun 2022, namun menurun cukup drastis menjadi 46,1% pada tahun 2023.

Kategori "Cukup" menunjukkan peningkatan dari 25,3% pada tahun 2020 menjadi 32,5% pada tahun 2021, menurun menjadi 30,3% pada tahun 2022, dan naik lagi menjadi 35,4% pada tahun 2023. Sementara itu, kategori "Kurang Baik" memperlihatkan peningkatan dari 7,8% pada tahun 2020 menjadi 13,6% pada tahun 2021, menurun menjadi 10,2% pada tahun 2022, dan meningkat tajam menjadi 15,8% pada tahun 2023. Peningkatan jumlah tenaga medis yang berkinerja rendah menunjukkan adanya permasalahan serius yang perlu diteliti. Berdasarkan wawancara dengan salah satu tenaga medis, hal ini dikarenakan beberapa faktor termasuk beban kerja yang tinggi serta beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja.

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.

Tabel 1.2. Standar Pasien Rawat Inap RS Syafira

Tahun	Jumlah Tenaga Medis	Jumlah Pasien Rawat Inap	Standar Rumah Sakit	Realisasi
2020	205	6.925	1:10	1:33
2021	221	5.123	1:10	1:23
2022	254	4.284	1:10	1:16
2023	271	5.249	1:10	1:19

Sumber: RS Syafira Pekanbaru, 2023

Tabel 1.2. menunjukkan perkembangan jumlah tenaga medis dan pasien rawat inap di RS Syafira Pekanbaru dari tahun 2020 hingga 2023, serta perbandingan antara standar rasio 1:10 yang direkomendasikan oleh KARS (Komisi Akreditasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Rumah Sakit) dengan realisasi rasio yang terjadi. Pada tahun 2020, dengan hanya 205 tenaga medis yang tersedia untuk menangani 6.925 pasien rawat inap, rasio realisasi mencapai 1:33, jauh di atas standar yang seharusnya. Kondisi ini menciptakan tekanan kerja yang sangat tinggi, karena setiap tenaga medis harus menangani lebih dari tiga kali lipat jumlah pasien yang diharapkan. Meskipun pada tahun 2021 terjadi penambahan tenaga medis menjadi 221 orang dan penurunan jumlah pasien menjadi 5.123, rasio realisasi hanya sedikit membaik menjadi 1:23, yang masih jauh dari rasio ideal. Beban kerja tetap menjadi masalah yang signifikan. Pada tahun 2022, meskipun rasio membaik menjadi 1:16 dengan bertambahnya tenaga medis menjadi 254 orang dan menurunnya jumlah pasien menjadi 4.284, tenaga medis tetap bekerja di bawah tekanan yang tinggi. Tahun 2023 mencatat 271 tenaga medis dengan 5.249 pasien, menghasilkan rasio realisasi 1:19, yang masih belum mencapai standar yang ditetapkan. Meskipun terdapat perbaikan, rasio ini tetap di atas standar 1:10, menunjukkan bahwa beban kerja tenaga medis di RS Syafira masih lebih berat dibandingkan dengan yang direkomendasikan, meskipun telah ada peningkatan jumlah tenaga medis dari tahun ke tahun. Peningkatan jumlah tenaga medis mencerminkan upaya rumah sakit untuk meningkatkan kapasitas pelayanan dengan menambah tenaga profesional di bidang kesehatan.

Berdasarkan informasi terhadap jumlah pasien dan tenaga medis, terdapat kesenjangan dimana jumlah pasien yang menerima perawatan tidak sesuai dengan jumlah tenaga medis. Dari hasil wawancara bersama kepala perawat RS Syafira Pekanbaru, diketahui jumlah pasien setiap tahunnya meningkat, terlebih di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

beberapa 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 adanya ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan tenaga medis yang terus meningkat setiap tahunnya. Hal ini diperburuk dengan adanya berbagai tugas tambahan yang harus dilakukan oleh para tenaga medis. Kondisi ini menyebabkan beban kerja

tenaga medis semakin tinggi, sehingga tidak hanya memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental para tenaga medis. Peningkatan beban kerja ini pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.

Selain itu, (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 para perawat akan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan dengan hasil yang terbaik.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu tenaga medis di bidang keperawatan, RS Syafira sering menghadapi berbagai keluhan dalam lingkungan kerja mereka. Keluhan tersebut antara lain 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 1.1. Banjir di RS Syafira



Sumber: Riausky.com

Banjir di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru merupakan masalah serius yang berdampak langsung pada kinerja tenaga medis. Genangan air akibat hujan deras mengganggu aksesibilitas ke berbagai area rumah sakit, menyulitkan tenaga medis dalam menjangkau pasien dan menyebabkan keterlambatan dalam perawatan. Selain itu, banjir dapat merusak peralatan medis, menambah beban kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman serta tidak aman. Gangguan ini juga mempersulit komunikasi dan koordinasi antara anggota tim medis, sehingga menghambat alur informasi yang penting untuk perawatan pasien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 1.2. Akses Jalan Sempit



Sumber: RS Syafira Pekanbaru

Akses jalan yang sempit dan berbelit-belit di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru menjadi permasalahan dalam lingkungan fisik yang dapat memengaruhi operasional rumah sakit. Akses jalan yang rumit dapat menyebabkan waktu yang dibutuhkan untuk berpindah dari satu lokasi ke lokasi lain menjadi lebih lama, mengurangi efisiensi kerja. Kesulitan ini menciptakan pengalaman yang kurang nyaman dan dapat mempengaruhi kepuasan tenaga medis serta efisiensi pelayanan yang diberikan oleh tenaga medis.

Gambar 1.3. Tempat Perbaikan Alat-alat Yang Terbuka



Sumber: RS Syafira Pekanbaru

Gambar 1.3. menunjukkan tidak adanya ruang khusus untuk perbaikan peralatan yang rusak di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru sehingga menimbulkan berbagai masalah yang berdampak pada kenyamanan tenaga medis. Ketika peralatan mengalami kerusakan, aktivitas perbaikan seringkali dilakukan di area yang sama dengan tempat kerja menciptakan kebisingan yang mengganggu konsentrasi dan fokus tenaga medis dalam menjalankan tugas mereka. Kebisingan ini dapat mengalihkan perhatian tenaga medis dari pasien yang sedang dirawat, mengurangi efektivitas pelayanan, dan meningkatkan stres. Selain itu, ketidaknyamanan yang ditimbulkan dari situasi ini dapat berpengaruh pada kepuasan kerja tenaga medis, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Dari hasil wawancara dengan salah satu perawat, adanya konflik antara tenaga medis dan pimpinan disebabkan oleh kurangnya keterbukaan dan respons pimpinan terhadap keluhan tenaga medis. Terdapat pula 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 dikarekan menumpuknya pekerjaan yang belum diselesaikan. Hal ini dapat berdampak pada kinerja tim serta menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan stres, dan bahkan kesalahan medis.

Dengan adanya permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian ilmiah dengan judul: ”**Pengaruh**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Beban Kerja Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di RS Syafira Pekanbaru”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga medis pada RS Syafira Pekanbaru?
2. Apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga medis pada RS Syafira Pekanbaru?
3. Apakah beban kerja dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga medis pada RS Syafira Pekanbaru?

1.3. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga medis pada RS Syafira Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh kondisi lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga medis pada RS Syafira Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kondisi lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga medis pada RS Syafira Pekanbaru

1.4. Manfaat

1. Bagi perusahaan:
Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu upaya peningkatan kinerja tenaga medis.
2. Bagi penulis:
Menambah pengetahuan dan pengalaman terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, serta memungkinkan penerapannya dalam dunia nyata..

Bagi peneliti selanjutnya:

Dapat berfungsi sebagai referensi dan dukungan konsep untuk penelitian yang relevan.

1.5. Rencana Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal..

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan skripsi, hipotesis, dan variabel penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisikan sejarah dan perkembangan perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan personalia.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memberikan kesimpulan berdasarkan apa yang telah penulis jelaskan, serta solusi untuk mengatasi tantangan-tantangan yang dihadapi perusahaan.

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Kualitas tenaga kerja perusahaan menentukan seberapa jauh perusahaan akan maju. Proses mengelola sumber daya manusia seefisien mungkin disebut sebagai manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah definisi manajemen sumber daya manusia yang dipaparkan oleh para ahli:

Menurut (Darsana, 2023) Manajemen sumber daya manusia yaitu proses mengatasi berbagai kesulitan di tempat kerja yang dihadapi karyawan, pekerja, manajer, dan/atau seluruh tenaga kerja yang mendukung seluruh kegiatan organisasi, lembaga, atau perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara (Kasmir, 2019) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia, seperti keselamatan dan kesehatan kerja, perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja..

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disampaikan oleh para ahli, dapat ditarik kesimpulan manajemen sumber daya manusia merupakan metode untuk mengatur, mengendalikan, dan memelihara karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dapat ditentukan dari kualitas yang dimiliki oleh para karyawannya.

Darsana, (2023) menyatakan ada 5 fungsi MSDM.

1. Perencanaan kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM terdiri dari dua aktivitas utama:

- a. Merencanakan dan memperkirakan kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang organisasi;
- b. Melakukan analisis jabatan organisasi untuk mengidentifikasi tugas, tujuan, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan.

Kedua tugas ini sangat penting untuk menjalankan kegiatan MSDM dengan efektif.

2. Staff disesuaikan dengan organisasi.

Setelah penentuan kebutuhan tenaga kerja, langkah berikutnya yaitu mengisi formasi yang tersedia. Selama tahap perekrutan, ada dua tindakan yang diperlukan:

- a. Menarik calon karyawan atau pelamar melalui perekrutan;
- b. Memilih calon karyawan atau pelamar yang terbaik.

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah kandidat dipekerjakan untuk melakukan aktivitas organisasi. Organisasi menetapkan cara terbaik untuk bekerja dan kemudian memberikan penghargaan kepada karyawan atas upaya mereka. Sebaliknya, organisasi harus menyelidiki contoh-contoh kinerja yang buruk di mana karyawan gagal memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja ini melibatkan dua kegiatan utama:

- a. Penilaian dan evaluasi perilaku karyawan;

- b. Analisis dan pemberian insentif untuk perilaku karyawan.

4. Peningkatan lingkungan kerja dan kualitas pekerja

HRM saat ini berkonsentrasi pada tiga kegiatan utama untuk meningkatkan standar kualitas karyawan dan tempat kerja:

- a. Membuat dan menerapkan program pengembangan dan pelatihan SDM untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
- b. Meningkatkan program kehidupan kerja dan produktivitas untuk memperbaiki lingkungan tempat kerja.
- c. Meningkatkan kondisi tempat kerja untuk kesehatan dan keselamatan karyawan yang lebih baik.

5. Mencapai hubungan kerja yang efektif.

Setelah menemukan tenaga kerja yang dibutuhkan, perusahaan mempekerjakannya, menggajinya, dan menciptakan lingkungan kerja yang membuatnya tertarik dan nyaman. Sebagai hasilnya, organisasi harus menetapkan pedoman untuk membina hubungan kerja yang positif. Dalam hal ini, ada tiga kegiatan utama:

- a. Memastikan hak-hak pekerja dihormati.
- b. Menegosiasikan dan membuat prosedur untuk menangani keluhan pekerja.
- c. Meneliti kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja, yang telah di jelaskan oleh (Kasmir, 2019) adalah hasil akhir dari usaha yang dilakukan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu yang ditetapkan. Kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian target yang diharapkan, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan yang dihasilkan, efektivitas dalam proses pelaksanaannya, serta konsistensi dalam mencapai standar yang telah ditentukan. Dengan demikian, kinerja dapat dilihat sebagai ukuran keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya, baik dari aspek kuantitatif maupun kualitatif.

(Robbins & Judge, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja dari perilaku individu dalam organisasi yang berkontribusi pada tujuan organisasi. (Putra & Daud, 2022) menyatakan bahwa jumlah dan kualitas pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja berdasarkan tanggung jawab yang diserahkan oleh pemberi kerja tercermin dalam kinerja mereka sebagai karyawan.

Dari tiga sudut pandang yang dikemukakan, disimpulkan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai jumlah upaya yang dilakukan untuk mengerjakan tugas yang diserahkan kepadanya, dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yakni:

1. Kemampuan dan keahlian: kecakapan atau kompetensi seseorang dalam melaksanakan suatu tugas.
2. Pengetahuan: berkaitan dengan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Hasil kerja yang baik akan dihasilkan oleh seseorang yang memiliki keahlian kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja: Rancangan kerja yang tidak efisien atau tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat menyebabkan peningkatan beban kerja. Rancangan kerja mencakup cara tugas-tugas dibagi, urutan kerja, kapasitas pekerjaan dan alokasi sumber daya.
4. Kepribadian: Yaitu karakter atau kepribadian individu tersebut.
5. Motivasi kerja: Dorongan untuk bekerja.
6. Kepemimpinan: Tindakan seorang pemimpin dalam menugaskan, mengawasi, dan mengarahkan para pengikutnya untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan disebut sebagai kepemimpinan.
7. Gaya kepemimpinan: Cara seorang pemimpin berinteraksi dengan atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi: Kebiasaan dan tradisi yang spesifik untuk sebuah perusahaan atau organisasi dikenal sebagai budaya organisasi.
9. Kepuasan kerja: rasa senang yang ada di dalam diri seseorang sebelum dan sesudah mengerjakan suatu pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

10. Lingkungan kerja: suasana atau lingkungan tempat bekerja.
11. Loyalitas: kesetiaan seorang karyawan untuk terus bekerja dan mendukung perusahaan.
12. Komitmen: kesediaan seorang karyawan untuk mengikuti peraturan atau kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan di tempat kerja.
13. Disiplin kerja: komitmen karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan tekun.

2.2.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2019) tujuan penilaian kinerja yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara tasan dan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sangsi

2.2.4. Indikator Kinerja

(Kasmir, 2019) mencantumkan sejumlah indikator kinerja, yakni:

1. Kualitas kerja: Menunjukkan keteraturan, kelengkapan, dan penerapan hasil kerja dengan tetap memperhatikan kuantitas pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja (jumlah): Menunjukkan variasi tugas yang diselesaikan secara bersamaan untuk mencapai produktivitas dan efektivitas sesuai dengan target organisasi.
3. Waktu (jangka waktu). Terdapat tenggat untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Hal ini menyiratkan tugas-tugas memiliki persyaratan waktu minimum dan maksimum yang harus diselesaikan.
4. Efektivitas. Setiap operasi bisnis memiliki biaya yang telah direncanakan sebelum dijalankan. Ini berarti bahwa untuk menghindari pengeluaran yang melebihi anggaran, biaya yang direncanakan berfungsi sebagai panduan.
5. Pengawasan. Untuk memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan dengan baik, pengawasan diperlukan untuk setiap aktivitas kerja.
6. Hubungan di antara pekerja. Hubungan antar individu akan menumbuhkan lingkungan kerja sama di mana orang-orang dapat saling mendukung dalam menghasilkan produk kerja yang unggul.

2.3. Lingkungan kerja

2.3.1. Pengertian lingkungan kerja

Definisi lingkungan kerja yang telah dikemukakan (Sedarmayanti, 2018) yaitu lingkungan yang mencakup seluruh peralatan yang tersedia, serta lingkungan dimana tempat seseorang bekerja, praktik kerjanya, dan pengendalian kerjanya, baik secara individu serta kelompok.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



(Hasibuan, E.A., & Afrizal, 2019) menyatakan bahwa tempat kerja yang menumbuhkan sikap positif dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang aman, nyaman, sehat, dan efisien.

Berdasarkan beberapa sudut pandang yang disebutkan di atas, keadaan dan lingkungan tempat karyawan bekerja memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan dan kewajiban mereka. Hal ini dikenal sebagai lingkungan kerja.

2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang telah di uraikan oleh (Sedarmayanti, 2018) yang mampu memengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. lingkungan kerja fisik:
 1. Penerangan dan pencahayaan. Untuk kenyamanan dan efisiensi dalam bekerja, karyawan sangat diuntungkan dengan adanya penerangan dan pencahayaan.
 2. Suhu. Seluruh bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda dalam kondisi normal.
 3. Tingkat kelembaban di tempat kerja. Kondisi kelembaban, kecepatan udara, dan radiasi panas di udara memengaruhi kondisi tubuh manusia selama penyerapan atau pengeluaran panas.
 4. Aliran udara di area kerja. Ketika oksigen di udara berkurang dan bersatu dengan bau atau gas yang tidak baik untuk kesehatan tubuh, udara di sekitarnya dianggap tidak bersih.

5. Tingkat kebisingan di tempat kerja. suara yang mengganggu dan tidak enak didengar, karena pada akhirnya dapat menimbulkan masalah komunikasi dan ketenangan dalam bekerja.
6. Getaran dari mesin di tempat kerja. Getaran merujuk pada getaran yang ditimbulkan oleh perangkat mekanis, yang beberapa di antaranya dapat masuk ke dalam tubuh pekerja dan mengakibatkan hasil yang tidak menguntungkan.
7. Bau. Bau yang berkepanjangan dapat mengganggu sensitivitas penciuman, dan keberadaan bau di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai polusi karena dapat mengganggu perhatian saat bekerja.
8. Warna di tempat kerja. Penting untuk merencanakan dan meneliti pengaturan warna yang memungkinkan untuk tempat kerja. warna memiliki dampak emosional yang signifikan.
9. Dekorasi di tempat kerja. Hasil dari ruang kerja hanyalah salah satu aspek dari dekorasi; faktor lain termasuk penempatan peralatan, manajemen warna, pengaturan tata letak, dan faktor lainnya. Dekorasi dikaitkan dengan warna yang efektif.
10. Musik di tempat kerja

Ketidak sesuaian musik yang diputar bisa mengganggu konsentrasi dalam bekerja.
11. Keamanan

Sangatlah penting untuk memperhatikan keamanan di tempat kerja untuk menjaga keadaan lingkungan kerja yang aman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. Faktor lingkungan kerja non fisik adalah :

Sedarmayanti (2011) dalam (Suroso, 2018) menerangkan faktor lingkungan non-fisik dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Dukungan dan perhatian pemimpin: hal ini mengacu pada seberapa besar pekerja percaya bahwa pemimpin menghargai dan sering menawarkan bimbingan dan perhatian.
2. Kerja sama antar kelompok, atau sejauh mana para pekerja merasa bahwa kelompok-kelompok yang ada saat ini bekerja sama dengan baik satu sama lain.
3. Komunikasi yang lancar: Hal ini mengacu pada seberapa besar pekerja merasa bahwa ada komunikasi yang mudah dan transparan dengan pemimpin dan juga di antara rekan kerja.

2.3.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan Kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya

temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka.
- c. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancer, baik antar teman sekerja ataupun pimpinan.
- d. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan meraskaan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja berdasarkan Sedarmayanti (2010) dalam (Idris et al , 2022) yaitu :

1. Lingkungan Fisik yaitu segala hal di sekeliling tempat kerja yang secara fisik dapat memberikan dampak terhadap pekerjaan, baik secara langsung dan tidak langsung.
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
 - d. Ruang gerak
 - e. Keamanan
2. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah kondisi terkait hubungan kerja seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan.
 - a. Hubungan karyawan dengan pimpinan
 - b. Hubungan antar karyawan

2.4. Beban kerja**2.4.1. Pengertian beban kerja**

Seperti yang telah di jelaskan oleh (Koesomowidjojo, 2021) mengenai definisi beban kerja ialah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Beban kerja merupakan hal yang dirasakan melebihi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas (Budiasa, 2021).

Sudut pandang para ahli yang dipaparkan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa beban kerja seseorang didefinisikan sebagai jumlah

aktivitas dan energi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tuntutan tugas yang diserahkan.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

(Koesomowidjojo, 2021) telah menguraikan Faktor yang dapat memengaruhi beban kerja terdiri dari dua faktor yaitu :

1. Faktor internal

Beban kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal berawal dari reaksi tubuh terhadap beban kerja eksternal, seperti usia, jenis kelamin, postur tubuh, kondisi kesehatan, serta motivasi, keinginan, atau persepsi.

- a. Perusahaan mempertimbangkan jenis kelamin, usia, postur tubuh, dan status kesehatan saat memberikan tugas pekerjaan.
- b. Motivasi seseorang memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kerjanya. Tingkat motivasi yang buruk untuk bekerja dapat mengakibatkan seorang karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan.
- c. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, gaji, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi beban kerja. Ketika karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya, hal ini akan berdampak secara psikologis, membuat pekerjaan yang mereka lakukan menjadi lebih sulit dan berdampak pada kinerja karyawan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga mampu memengaruhi beban kerja di tempat kerja. Faktor eksternal tersebut mencakup aspek-aspek yang berasal dari luar diri karyawan, seperti:

- a. Lingkungan kerja positif pastinya mempengaruhi kenyamanan karyawan saat melaksanakan pekerjaannya. Namun jika lingkungan kerja tidak nyaman, karyawan tidak akan bisa menuntaskan pekerjaannya. Kondisi lingkungan yang tidak kondusif akan membuat karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang terstandarisasi atau sesuai dengan tujuan yang telah diputuskan.
- b. Tugas fisik meliputi alat, tanggung jawab pekerjaan, dan tingkat kesulitan pekerjaan.
- c. Organisasi kerja harus memahami dan menerima tanggung jawab atas beban kerja yang harus ditanggung oleh seluruh karyawan, karena tugas yang berlebihan, baik yang berkaitan dengan psikologis dan fisik dari setiap karyawan, tentu akan menyebabkan stres di tempat kerja menjadi meningkat.

2.4.3. Jenis-jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2021), terdapat dua jenis beban kerja yaitu:

- a. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
- b. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu atau tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.4. Indikator Beban Kerja

Berdasarkan pemaparan oleh Koesomowidjojo (2021) Indikator beban kerja yakni :

1. Kondisi Pekerjaan

Pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dihadapi adalah kondisi pekerjaan yang dimaksud.

2. Penggunaan waktu kerja

Jadwal kerja yang sesuai dengan SOP tidak diragukan lagi akan mengurangi beban kerja karyawan. Namun terkadang, sebuah organisasi mungkin tidak memiliki standar operasi prosedur (SOP) atau mungkin menerapkannya secara tidak konsisten, dalam hal ini penggunaan waktu kerja oleh karyawan menjadi berlebihan atau sangat terbatas.

3. Target yang harus dicapai

Beban yang diterima karyawan secara langsung dipengaruhi oleh target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan mengalami beban kerja yang lebih tinggi ketika diberikan waktu yang lebih sedikit untuk menyelesaikan tugas atau ketika ada ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan yang ditugaskan dan waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi target pelaksanaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5. Pandangan Islam

2.5.1. Beban kerja menurut pandangan Islam

Bawahan tidak diperkenankan diberikan pekerjaan yang berlebihan. Seseorang telah diperlakukan tidak adil jika ia telah mengalami tekanan yang berlebihan yang berdampak negatif pada dirinya. Seperti firman Allah pada surat An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya; Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan serta memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia mengajarkan kepadamu agar kamu selalu ingat. (Q.S. An-Nahl: 90)

Keadilan adalah hal yang baik dan menyenangkan bagi kedua belah pihak. Ketika memberikan pekerjaan kepada bawahan, seorang atasan harus bersikap adil kepada mereka dengan mempertimbangkan kemampuan masing-masing, dan bawahan juga harus bersikap adil dalam memenuhi tujuan perusahaan yang diinginkan.

2.5.2. Kondisi Lingkungan kerja menurut pandangan Islam

Islam memandang seluruh aktivitas manusia dalam ruang dan waktu sebagai bagian dari pekerjaan. Tanah, air, hewan, dan tumbuhan, serta segala yang ada di atas dan di bawah permukaan planet ini, semuanya merupakan komponen dari lingkungan spasial. Tuhan menciptakan segala sesuatu untuk memastikan kelangsungan hidup dan kepentingan manusia. Karena alam semesta dibentuk oleh Tuhan dengan mempertimbangkan manusia, maka

manusia diberi tugas untuk mengaturnya demi kebaikan umat manusia. Interaksi baik antara manusia dengan alam maupun antara manusia dengan sesamanya diperlukan untuk kekhalifahan. Merawat, memelihara, dan membimbing makhluk hidup agar memenuhi fungsi penciptaannya merupakan tanggung jawab sebagai khalifah Allah.

Seperti firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Qashash : 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Al-Qashash:77)*

Dalam Islam, karakter seorang pemimpin memainkan peran penting dalam menumbuhkan lingkungan yang lebih terbuka di tempat kerja. Pemimpin akan menanamkan budaya kerja keras yang cair dan tidak kaku dan mengintimidasi.

Keberhasilan dari Rasulullah saw dalam menciptakan suasana kerja yang positif merupakan hasil sikapnya yang sangat peduli kepada orang lain.

Segala hal di sekeliling pekerja yang mengganggu kemampuannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Agar karyawan dapat bekerja secara efisien dan merasa

nyaman, maka perusahaan harus dapat mengamati situasi di dalam perusahaan, baik internal maupun eksternal.

2.5.3. Kinerja karyawan menurut pandangan Islam

Seorang Muslim mendefinisikan kerja sebagai upaya serius yang dilakukan dengan segenap sumber daya, pikiran, dan doa untuk Mewujudkan diri sebagai hamba Allah yang tunduk pada kehendak-Nya dan menyatu dalam masyarakat yang ideal. Seperti firman Allah pada Al-Qur'an surat As-Saff : 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ

Artinya: Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalanNya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh (Q.S. As-Saff/:4)

Berdasarkan ayat tersebut, Allah memerintahkan manusia agar berperang dalam barisan yang rapi dan teratur, seperti halnya orang-orang yang bekerja dalam perusahaan. Ketika naik pangkat, seseorang perlu mengambil tindakan untuk membangun ketertiban agar dapat memenuhi tujuan dan menegakkan standar kinerja yang tinggi sehingga perusahaan menjadi lebih kuat.

2.6. Penelitian terdahulu

Penelitian ini tidak dapat dipisahkan dari hasil penelitian terdahulu yang menjadi dasar perbandingan. Penelitian sebelumnya menjadi pedoman bagi penulis saat menjalankan penelitian, memungkinkan pengembangan teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian ini. Meskipun demikian, penulis juga merujuk beberapa penelitian sebagai referensi pada kajian penelitian ini.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama /tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	(S. M. Hasibuan & Bahri, 2018). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 No 1	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara bersama-sama, ketiganya juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Menggunakan 3 variabel X (kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi), jumlah populasi dan sampel
2.	(Lukito & Alriani, 2018). Jurnal Ekonomi dan Manajemen. No.45	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.	Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Stres kerja juga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.	Variabel, objek penelitian (PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Cabang Semarang), teknik pengambilan sampel (sampling jenuh).
3.	(Wangi et al., 2020). Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 7 No. 1	Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, Beban Kerja Tidak	Lokasi penelitian, jumlah sampel, variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

			berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	
4.	(Indriyanto & Solovida, 2020). Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. Vol. 8 No. 1	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai KCP Bank BPD Jateng di Kabupaten Pemalang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan KCP Bank BPD Jateng di Kabupaten Pemalang dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja, lingkungan kerja, dan burnout secara bersamaan (simultan).	Variabel intervening, Teknik analisis data (uji path analisis), pengambilan sampel secara sampling jenuh
5.	(Norawati et al., 2021). Menara Ilmu. Vol. 15 No. 1	Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar	Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.	Tahun, lokasi penelitian, jumlah sampel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6.	(Simanjuntak et al., 2021). Jurnal Indonesia Sosial Teknologi. Vol. 2, No. 3	Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa marga (persero) tbk cabang belmera	Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.	Jumlah sampel, objek penelitian, tahun, dan variabel
7.	(Mardiani & Dudija, 2021). e-Proceeding of Management. Vol. 8, No. 5	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda)	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pengaruh stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda.	Objek penelitian yaitu di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda, metode pengambilan sampel (jenuh), variabel
8.	(Syardihsah & Rahman, 2022). Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). Vol. 13, No. 1	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Variabel menggunakan tiga variabel X yakni kompensasi, beban kerja, disiplin kerja sedangkan penulis menggunakan dua variabel X, objek penelitian (PT Socfindo Kabupaten Aceh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

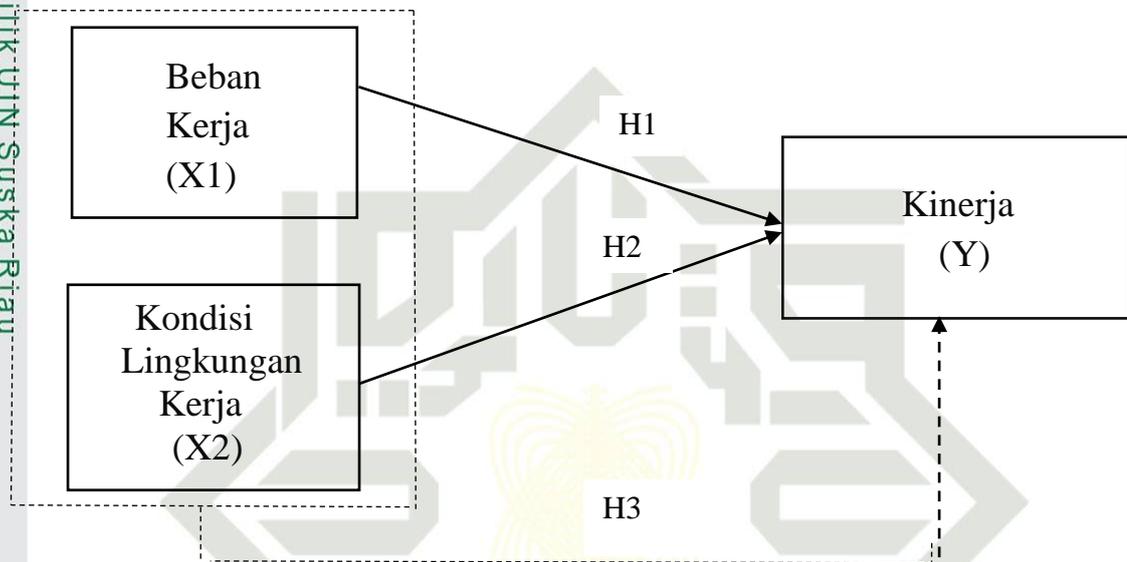
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

			karyawan, dan kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang	Tamiang)
9.	(Adhistry et al., 2022). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial. Vol. 4 No. 1	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM)	Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.	Variabel, metode penelitian kualitatif dan studi pustaka,
10.	(Oktavia & Fernos, 2023). Jurnal <i>Economia</i> . Vol. 2, No. 4	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Variabel, objek penelitian (Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang), jenis data kualitatif

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

2.7. Kerangka Pemikiran

Gambar 1: Kerangka pemikiran penelitian Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Kondisi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)



Sumber: Koesomowidjojo (2017), Afandi (2018)

Keterangan:

-  Pengaruh secara parsial
 Pengaruh secara simultan

2.8. Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian

Hipotesis yakni jawaban sementara atas suatu masalah yang bersifat dugaan, menunggu bukti lebih lanjut untuk mengonfirmasi atau menyanggahnya. (Siyoto & Sodik, 2015).

2.8.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja menurut Kasmir (2019), adalah tanggung jawab yang dibebankan kepada pekerja berdasarkan jenis pekerjaan. Kinerja akan meningkat dengan beban kerja yang seimbang. Namun, beban kerja yang berat dapat berdampak negatif terhadap kinerja, terutama bagi tenaga medis yang lebih mungkin melakukan kesalahan medis, memberikan

perawatan dengan kualitas yang lebih rendah, serta mengalami kelelahan dan kejenuhan.

Koesomowidjojo (2021) menegaskan bahwa kinerja dan beban kerja sangat erat kaitannya. Beban kerja yang berlebihan sering kali mengakibatkan stres, kelelahan, dan kinerja yang lebih buruk dari karyawan. Di sisi lain, ketika beban kerja seimbang atau ideal, mereka dapat berkinerja lebih baik. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang baik sangat penting untuk mempertahankan kinerja yang optimal, meningkatkan produktivitas, dan melindungi kesejahteraan karyawan dari waktu ke waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh Palupiningdyah (2017) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat membuat tenaga medis mengalami kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas pelayanan dan kepuasan pasien. Penelitian lainnya oleh Indriyanto & Solovida (2020) mengungkapkan bahwa kinerja tenaga medis akan meningkat jika beban kerja dikelola secara efektif, yaitu dalam batas yang wajar, di mana tenaga medis dapat mengoptimalkan waktu kerja mereka tanpa mengalami tekanan berlebih.

Beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak negatif. Penelitian oleh Siburian, (2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang terukur dan menantang justru dapat meningkatkan kinerja tenaga medis. Dalam situasi ini, beban kerja yang tinggi memaksa tenaga medis untuk lebih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



sigap dan cepat dalam mengambil keputusan, sehingga meningkatkan kompetensi dan efektivitas mereka.

Hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan kemungkinan bahwa kinerja tenaga medis dipengaruhi oleh beban kerja. Selain itu, sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk menentukan bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H-1: Di duga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Medis RS Syafira Pekanbaru.

2.8.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun non-fisik, sangat penting untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti komunikasi yang buruk, ketidakpedulian atasan terhadap keluhan atau masukan, serta minimnya fasilitas pendukung, dapat menyebabkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang optimal sangat penting untuk memastikan peningkatan kualitas kerja dan produktivitas karyawan.

Menurut penelitian Adhistry et al. (2022), kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan sekitar. Demikian pula, penelitian Lukito &

Alriani (2018) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan sekitar mereka.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh peneliti sebelumnya menunjukkan kemungkinan bahwa kinerja tenaga medis dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu, sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H-2: Di duga kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Medis RS Syafira Pekanbaru.

3. Pengaruh Beban Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Kasmir (2016) menemukan adanya keterkaitan yang kuat antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan, ketegangan, dan kinerja yang lebih rendah, sedangkan beban kerja yang rendah dapat membuat karyawan merasa kurang tertantang, yang mengakibatkan kinerja yang kurang optimal. Kasmir menekankan pentingnya hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja, dengan menyatakan bahwa beban yang tinggi dalam lingkungan yang tidak mendukung dapat meningkatkan stres dan menurunkan kinerja. Sebaliknya, meskipun beban kerja yang berat, lingkungan kerja yang baik dapat membantu orang untuk tetap produktif.

Penelitian oleh Norawati et al. (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja dan lingkungan kerja

secara simultan. Demikian pula, penelitian Simanjuntak et al. (2021) menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan.

Didukung dengan berdasarkan peneliti terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H-3: Di duga beban kerja dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga medis RS Syafira Pekanbaru.

3.1. Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Definisi konsep operasional variabel pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.2. Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Faktor yang mempengaruhi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil akhir dari usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. (Kasmir, 2019)	1. Kemampuan dan keahlian 2. Pengetahuan 3. Rancangan kerja 4. Kepuasan kerja 5. Lingkungan kerja 6. Disiplin kerja (Kasmir, 2019)	1. Kualitas kerja (mutu) 2. Kuantitas kerja (jumlah) 3. Waktu (Jangka waktu) 4. Efektivitas biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

			antar karyawan (Kasmir, 2019)	
Beban Kerja (X1)	Beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau pekerja untuk diselesaikan. Koesomowidjojo, (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor internal <ol style="list-style-type: none"> a. jenis kelamin, usia, status kesehatan, postur tubuh b. motivasi c. kepuasan kerja 2. Faktor eksternal <ol style="list-style-type: none"> a. Kondisi lingkungan b. Tugas fisik (Koesomowidjojo, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2021)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan bahan yang tersedia, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, praktik kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan fisik: <ol style="list-style-type: none"> a. Penerangan b. Suhu c. Kelembaban d. Aliran udara e. Kebisingan f. Getaran mesin g. Bau h. Warna i. Dekorasi j. Musik k. Keamanan 2. Lingkungan non fisik: <ol style="list-style-type: none"> a. Dukungan pemimpin b. Kerja sama kelompok c. Komunikasi (Sedarmayanti, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja Fisik: pencahayaan, suhu udara, kebisingan, keamanan kerja, ruang gerak. 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik: hubungan kerja antar rekan kerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan. (Sedarmayanti, 2019)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilangsungkan di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Sudirman, Pekanbaru. Penelitian dilaksanakan sejak bulan Januari 2024 sampai dengan Juli 2024.

3.1.2. Jenis dan Sumber Data

Semua informasi yang dapat ditemukan tentang data disebut sebagai sumber data. Data dapat dipisahkan ke dalam kategori primer dan sekunder berdasarkan sumbernya.

a. Data Primer

(Sugiyono, 2015) mendefinisikan sumber primer sebagai sumber informasi yang didapatkan secara langsung kepada penerima data. Jenis data kuantitatif diterapkan di penelitian ini. Data kuantitatif didefinisikan sebagai data direpresentasikan dengan angka. Data primer untuk penelitian ini dikumpulkan dengan mengirim kuesioner secara langsung terhadap partisipan, menanyakan tentang pengaruh beban kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru.

b. Data Sekunder

(Sugiyono, 2015) menyatakan pengertian dari sumber sekunder merupakan sumber yang secara tidak langsung menyampaikan informasi untuk pengumpul data. Data sekunder dapat berasal dari sumber lain, seperti tinjauan literatur yang melibatkan membaca publikasi yang terkait

dengan topik penelitian atau yang dapat dilengkapi dengan data Badan Pusat Statistik (BPS).

3.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang di perlukan, pengumpulan data dilakukan melalui:

a. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dengan memanfaatkan susunan pertanyaan yang dikirimkan kepada responden yang harus memberikan jawaban melalui kuesioner (Sugiyono, 2015). Skala Likert diterapkan untuk mengukur kuesioner ini. Tiap respons terhadap pertanyaan diberi bobot atau nilai. Seperti halnya dibawah ini :

Untuk jawaban Sangat Setuju (SS)	: diberi skor 5
Untuk jawaban Setuju (S)	: diberi skor 4
Untuk jawaban Cukup (C)	: diberi skor 3
Untuk jawaban Tidak Setuju (TS)	: diberi skor 2
Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)	: diberi skor 1

b. Wawancara

Wawancara yaitu diskusi dua orang yang melibatkan pertanyaan dan jawaban yang digunakan untuk berbagi ide dan informasi dalam rangka menciptakan makna dalam suatu topik tertentu (Hikmawati, 2020). Wawancara biasanya dilakukan melalui telepon, tatap muka, atau dengan cara lain. Seperti yang dapat dilihat, Wawancara adalah aktivitas peneliti dalam mengumpulkan data, di mana peneliti memanfaatkan dirinya sendiri sebagai instrumen untuk mendapatkan informasi.

3.3. Populasi dan Sampel

(Sugiyono, 2013) mengartikan populasi sebagai area generalisasi yang meliputi objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang diselidiki dan diambil kesimpulannya oleh peneliti. Dengan dasar definisi tersebut, populasi dalam penelitian ini mencakup semua tenaga medis yang berjumlah 271 orang di RS Syafira Pekanbaru.

Sampel mewakili beberapa bagian dari ukuran dan susunan populasi (Sugiyono, 2015). Dari sudut pandang ini, jelas bahwa sampel sebagai perwakilan dari populasi yang diteliti dan harus mewakili dengan baik. Jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 73 partisipan. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : interval keyakinan / *error tolerance* (biasanya 0,05 atau 0,01)

maka :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{271}{1 + 271 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{271}{1 + 271 (0,01)}$$

$$n = \frac{271}{1 + 2,71}$$

$$n = \frac{271}{3,71}$$

$$n = 73,06$$

Karena ukuran sampel harus berupa bilangan bulat, maka ukuran sampel yang digunakan adalah 73.

Untuk menghitung jumlah dan ukuran sampel, penulis menggunakan jenis pengambilan sampel non-probability dengan teknik Purposive Sampling. 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.

3.4. Metode Analisis Data

Analisis data akan dilakukan dalam dua tahap: kuantitatif dan deskriptif. Analisis kuantitatif mencakup perhitungan statistik dan pengujian data yang terkumpul untuk menguji hipotesis serta menentukan ada tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2015). Sementara itu, analisis deskriptif adalah proses pengolahan data dengan mengkarakterisasi atau meringkas data dalam bentuk aslinya, seperti menggunakan tabel, grafik, atau diagram untuk menjelaskan pola yang ada. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai data tanpa melakukan upaya untuk mencapai kesimpulan yang bersifat generalisasi atau inferensial terhadap populasi yang lebih luas (Sugiyono, 2015). Kedua pendekatan ini saling melengkapi dalam memahami data yang telah dikumpulkan, baik secara mendalam maupun dalam konteks yang lebih luas.

Berdasarkan dasar tersebut, penelitian ini melakukan uji kualitas data sebelum melanjutkan ke tahap analisis. Uji kualitas data mencakup:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5. Uji kualitas Data

3.5.1. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan keabsahan kuesioner (Ghozali, 2018). Jika pernyataan menjelaskan apa yang akan di nilai oleh kuesioner, maka kuesioner dianggap valid. Instrumen dianggap valid jika tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$), r hitung $>$ r tabel. Instrumen dianggap tidak valid jika r hitung $<$ r tabel.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji yang bertujuan untuk menilai kuesioner yang berfungsi sebagai indikator konstruk atau variabel disebut dengan uji reliabilitas (Ghozali, 2018).

Kriteria berikut ini digunakan dengan menggunakan pengujian alpha Cronbach sebagai berikut:

- a) Jika nilai alpha Cronbach's $>$ 0,70, maka butir pertanyaan yang valid dianggap reliabel.
- b) Jika nilai alpha cronbach's $<$ 0,70 maka butir pertanyaan yang valid dianggap tidak reliabel.

3.6. Uji Hipotesis

3.6.1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Hal tersebut bisa dicapai melalui perbandingan hasil t hitung di SPSS dengan t tabel menggunakan kriteria sebagai berikut:

H_a diterima; jika t hitung $>$ t tabel, variabel independen tidak dipengaruhi oleh variabel dependen.

H_a ditolak; Jika t hitung $<$ t tabel, menunjukkan bahwa variabel dependen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel independen.

3.6.2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F, juga dikenal sebagai uji simultan, mengevaluasi bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan (Ghozali, 2018). Uji F, yang membandingkan F hitung $>$ F tabel, diterapkan untuk pengujian ini. Ketentuan pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. F hitung $>$ F tabel memperlihatkan faktor-faktor Variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, atau H_0 ditolak sementara H_a diterima.
- b. F hitung $<$ F tabel menerangkan variabel independen tidak memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen, atau H_0 diterima sementara H_a ditolak.

3.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Persentase variabel independen yang secara bersama-sama dapat menguraikan variabel dependen ditentukan dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2). Kisaran koefisien determinasi adalah 0 hingga 1. Variabel independen memasok data yang diperlukan guna memperhitungkan variabel dependen jika koefisien determinasi (R^2) adalah 1. Ketidakmampuan faktor-faktor independen untuk menjelaskan dampaknya terhadap variabel dependen ditentukan oleh koefisien

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



determinasi (R^2) nol. (R) menunjukkan tingkat korespondensi antara variabel independen baik secara terpisah maupun bersama-sama..

3.7. Analisis Regresi Linier Berganda

(Sugiyono, 2015) mendefinisikan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis yang menilai antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Dimana:

Y = Kepuasan Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X1 = Pengawasan

X2 = Lingkungan Kerja

b_1b_2 = Lingkungan Kerja

e = Standar error

3.8. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Sugiyono, 2015), jika asumsi klasik tidak dipenuhi, data yang berdistribusi normal dan tidak terjadi multikolinearitas dan heterokedasitas, maka model regresi akan menghasilkan penilaian yang tidak efisien.

3.8.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas menentukan apakah variabel dependen, independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Sugiyono, 2015) Sebuah model regresi bekerja paling baik

dengan distribusi data yang normal atau mendekati normal. Uji ini melibatkan pemeriksaan distribusi data (titik) pada garis diagonal pada grafik Scatter Plot.

3.8.2. Uji Multikolinieritas

Dalam model regresi berganda, uji multikolinieritas bertujuan menentukan apakah variabel-variabel independen saling berkorelasi (Sugiyono, 2015). Untuk menguji multikolinieritas, gunakan Variance Inflation Factor (VIF) yang menggambarkan kebalikan dari tolerance. Perhitungannya sebagai berikut: $VIF = \frac{1}{1-R^2}$ dimana R^2 adalah koefisien determinasi. Jika korelasinya kecil maka skor VIFnya akan tinggi. Jika $VIF < 10$ maka diasumsikan tidak terjadi multikolinieritas.

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

(Sugiyono, 2015) menjelaskan uji heteroskedastisitas menentukan ada tidaknya kesamaan varian dari residu antar observasi pada model regresi. Homoskedastisitas berlaku bila varians residu dari pengamatan yang satu ke pengamatan berikutnya adalah konstan, namun heteroskedastisitas terjadi bila berbeda.

3.8.4. Uji Autokorelasi

Menguji adanya hubungan antara kekeliruan pada periode $t-1$ (sebelumnya) dalam sebuah model regresi linier adalah tujuan dari uji autokorelasi (Sugiyono, 2015). Data bagian \cos akan diuji. Uji Durbin-Watson menentukan ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini. Jika nilai uji Durbin-Watson tepat sama dengan dua, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV**GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT SYAFIRA****4.1. Profil Rumah Sakit Syafira Pekanbaru**

Rumah Sakit Syafira Pekanbaru merupakan salah satu institusi kesehatan unggulan di Kota Pekanbaru, Riau, yang berfokus pada penyediaan layanan kesehatan berkualitas tinggi. Didirikan oleh Dr. Khairul Nasir pada tahun 2006, rumah sakit ini awalnya merupakan klinik yang diberi nama Klinik Syafira. Klinik Syafira berganti nama menjadi Rumah Sakit Khusus Bedah Syafira pada akhir tahun 2009, dengan nomor surat izin RS 0215/BPT/2009 yang dikeluarkan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Riau. Rumah Sakit Syafira saat ini tergolong kedalam Rumah Sakit Kelas C yang memiliki kode Rumah Sakit: 1471079

Rumah Sakit Syafira adalah rumah sakit swasta yang dikelola oleh PT Dianra Kartika Nasir yang menawarkan layanan kesehatan umum untuk masyarakat Pekanbaru dan sekitarnya. Gedung utama Rumah Sakit Syafira memiliki 6 lantai dengan kapasitas yang cukup lengkap dan memadai seperti fasilitas ruang rawat inap mulai dari yang super megah hingga standar yang mampu memberikan kenyamanan dan kepuasan kepada pasien.

Akhirnya pada tahun 2012, Rumah Sakit Syafira mendapatkan pengakuan dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) dan mendapatkan predikat akreditasi dasar dengan predikat lulus tanpa syarat. Nomor sertifikat akreditasi rumah sakit ini adalah KARS-SERT/684/VI/2012.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.2. Posisi Geografis

Saat ini, Rumah Sakit Syafira memiliki lahan seluas 909 m², bangunan mencapai 2.602,12 m², dengan batas wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Jalan Puyuh Kota Pekanbaru.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Pasar Dupa Kota Pekanbaru.
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Jalan Jend. Sudirman Kota Pekanbaru.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Jalan Kereta Api Kota Pekanbaru

4.3. Visi dan Misi**1. Visi**

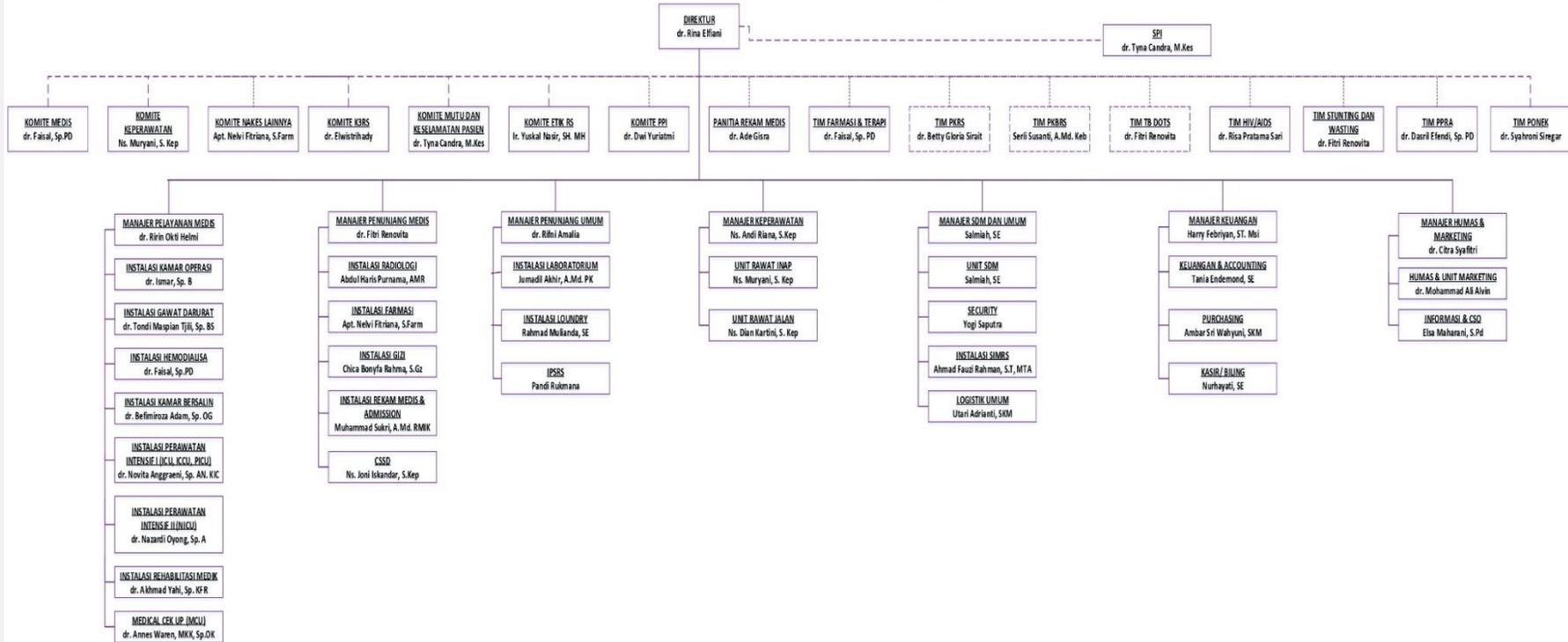
Terwujudnya Rumah Sakit Unggulan Yang Memberikan Pelayanan Bermutu dan Dapat memberikan manfaat kepada Masyarakat.

2. Misi

- a. Memberikan pelayanan yang optimal dan berkualitas.
- b. Melakukan manajemen peningkatan mutu terus menerus.
- c. Menjalinkan kerjasama dengan para ahli dibidangnya dalam rangka pengembangan rumah sakit.
- d. Memotivasi kinerja karyawan melalui peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan karyawan.



STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT SYAFIRA TYPE C



Pekanbaru, 03 Januari 2023

dr. Rina Elfiani
Direktur Rumah Sakit Syafira

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

4.4. Struktur Organisasi

Kemampuan sebuah organisasi untuk berhasil sebagian tergantung pada manajemen dan struktur organisasinya. Tanpa hal ini, melaksanakan tugas-tugas lembaga yang berbeda akan menjadi sulit dan membingungkan.

Struktur organisasi merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan suatu instansi. Struktur organisasi yang baik berpengaruh besar terhadap efektivitas dan efisiensi instansi tersebut. Untuk mencapai tujuan, perlu dibuat struktur organisasi dan pembagian tugas yang terkoordinasi dengan baik.

1. Direktur

- Tugas: Memimpin dan mengelola seluruh operasional rumah sakit.
- Fungsi:
 - a. Visi dan Misi: Menetapkan visi, misi, tujuan strategis, serta rencana jangka pendek dan panjang untuk rumah sakit.
 - b. Kebijakan dan Prosedur: Mengawasi dan menetapkan kebijakan, prosedur, serta pedoman yang sesuai dengan standar regulasi dan akreditasi.
 - c. Koordinasi: Berkoordinasi dengan departemen, komite, dan tim untuk memastikan tercapainya tujuan rumah sakit.
 - d. Pengembangan: Menginisiasi program pengembangan, termasuk pelatihan staf, peningkatan teknologi, dan perluasan layanan.
 - e. Evaluasi: Mengevaluasi kinerja rumah sakit secara keseluruhan dan mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Satuan Pengawas Internal (SPI)

- Tugas: Melakukan audit internal untuk memastikan efisiensi dan efektivitas operasional rumah sakit.
 - Fungsi:
 - a. Audit: Melaksanakan audit keuangan, operasional, dan kepatuhan terhadap regulasi.
 - b. Penilaian Risiko: Mengidentifikasi dan menilai risiko potensial yang dapat mempengaruhi operasional rumah sakit.
 - c. Rekomendasi: Memberikan rekomendasi perbaikan atas temuan audit untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi.
 - d. Kepatuhan: Memastikan semua operasi dan proses berjalan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang ditetapkan.
 - e. Pelaporan: Menyusun laporan audit untuk disampaikan kepada manajemen puncak.
3. Komite Medis
- Tugas: Mengawasi dan mengarahkan pelaksanaan pelayanan medis di rumah sakit.
 - Fungsi:
 - a. Mutu Pelayanan: Menjamin kualitas pelayanan medis dengan menetapkan standar prosedur operasional (SOP).
 - b. Kredensial: Menilai dan mengesahkan kredensial serta kompetensi tenaga medis.

- c. Pedoman Klinis: Menyusun, mengimplementasikan, dan mengevaluasi pedoman klinis serta protokol pengobatan.
 - d. Pendidikan dan Pelatihan: Mengadakan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga medis.
4. Komite Keperawatan
 - Tugas: Mengkoordinasikan pelayanan keperawatan di rumah sakit.
 - Fungsi:
 - a. Standar Pelayanan: Menetapkan dan menerapkan standar pelayanan keperawatan sesuai dengan regulasi dan best practice.
 - b. Pengawasan: Mengawasi pelaksanaan tugas keperawatan untuk memastikan pelayanan yang berkualitas.
 - c. Kompetensi: Melakukan evaluasi dan peningkatan kompetensi perawat melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan.
 - d. Penanganan Keluhan: Menangani keluhan pasien terkait pelayanan keperawatan.
 - e. Kolaborasi: Berkolaborasi dengan departemen medis dan tim lainnya untuk memastikan koordinasi pelayanan pasien.
 5. Komite Tenaga Kesehatan Lainnya (Nakes)
 - Tugas: Mengatur dan mengawasi tenaga kesehatan non-medis.
 - Fungsi:
 - a. Pembagian Tugas: Mengatur pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian dan kompetensi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



- b. Evaluasi Kinerja: Melakukan evaluasi kinerja dan memberikan umpan balik untuk perbaikan.
 - c. Pelatihan: Mengadakan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kesehatan lainnya.
 - d. Kesejahteraan: Menjamin kesejahteraan tenaga kesehatan dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung.
 - e. Koordinasi: Berkoordinasi dengan departemen lain untuk memastikan kerja sama yang efektif dalam memberikan pelayanan.
6. Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS)
- Tugas: Mengawasi dan mengimplementasikan program K3 di rumah sakit.
 - Fungsi:
 - a. Prosedur K3: Menyusun dan mengimplementasikan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja.
 - b. Pelatihan K3: Melakukan pelatihan K3 untuk seluruh karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan.
 - c. Monitoring: Melakukan pemantauan dan inspeksi rutin terhadap lingkungan kerja untuk memastikan kepatuhan terhadap standar K3.
 - d. Pelaporan Insiden: Menyusun laporan insiden dan kecelakaan kerja serta melakukan analisis untuk tindakan pencegahan.
7. Komite Mutu dan Keselamatan Pasien
- Tugas: Mengawasi dan meningkatkan mutu pelayanan serta keselamatan pasien.
 - Fungsi:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Standar Mutu: Menetapkan standar mutu pelayanan yang harus dipatuhi oleh seluruh staf rumah sakit.
 - b. Audit Mutu: Melakukan audit mutu secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan.
 - c. Keselamatan Pasien: Mengembangkan dan mengimplementasikan program keselamatan pasien untuk mengurangi risiko dan insiden.
 - d. Pelaporan dan Analisis: Menyusun laporan insiden keselamatan pasien dan melakukan analisis untuk tindakan korektif.
 - e. Edukasi: Mengadakan pelatihan dan edukasi terkait mutu dan keselamatan pasien bagi seluruh staf rumah sakit.
8. Komite Etik Rumah Sakit
- Tugas: Mengawasi pelaksanaan kode etik profesi di rumah sakit.
 - Fungsi:
 - a. Kode Etik: Menyusun, mengimplementasikan, dan mengawasi pelaksanaan kode etik profesi.
 - b. Pelanggaran: Menangani kasus pelanggaran kode etik dan memberikan rekomendasi tindakan disipliner.
 - c. Konsultasi: Memberikan konsultasi dan bimbingan etik kepada tenaga medis dan staf lainnya.
 - d. Evaluasi: Melakukan evaluasi berkala terhadap kepatuhan kode etik dan mengidentifikasi area yang perlu perbaikan.
9. Komite Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Tugas: Mengawasi dan mengimplementasikan program pencegahan dan pengendalian infeksi.
- Fungsi:
 - a. Prosedur PPI: Menyusun dan mengimplementasikan prosedur pencegahan dan pengendalian infeksi.
 - b. Pelatihan PPI: Mengadakan pelatihan terkait PPI untuk seluruh staf rumah sakit.
 - c. Evaluasi Program: Melakukan evaluasi program PPI dan mengidentifikasi area yang perlu perbaikan.

10. Panitia Rekam Medis

- Tugas: Mengelola dan mengawasi sistem rekam medis di rumah sakit.
- Fungsi:
 - a. Kebijakan Rekam Medis: Menyusun kebijakan dan prosedur rekam medis yang efektif dan efisien.
 - b. Kerahasiaan Data: Menjamin kerahasiaan dan keamanan data rekam medis pasien.
 - c. Audit Rekam Medis: Melakukan audit rekam medis untuk memastikan keakuratan dan kelengkapan data.
 - d. Manajemen Informasi: Mengelola sistem informasi rekam medis untuk mendukung pelayanan medis.
 - e. Pelatihan: Memberikan pelatihan kepada staf terkait pengelolaan rekam medis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

11. Tim Farmasi

- Tugas: Mengelola dan mengawasi pelayanan farmasi di rumah sakit.
- Fungsi:
 - a. Penyediaan Obat: Menyediakan obat dan alat kesehatan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan.
 - b. Pengawasan Obat: Mengawasi penggunaan obat sesuai dengan standar terapi yang berlaku.
 - c. Informasi Obat: Memberikan informasi dan edukasi terkait obat kepada pasien dan tenaga kesehatan.
 - d. Stok dan Distribusi: Mengelola stok dan distribusi obat untuk memastikan ketersediaan yang tepat waktu.
 - e. Keamanan: Menjamin keamanan penggunaan obat melalui monitoring efek samping dan interaksi obat.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} (2,315) > t_{tabel} (1,994)$ dan signifikasi yang dihasilkan sebesar $0,024 < 0,05$. Sisanya yaitu 77% dipengaruhi oleh faktor lain seperti sistem kompensasi, pelatihan, dan budaya organisasi. 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.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dengan nilai $t_{hitung} (7,872) > t_{tabel} (1,994)$ dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. 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.
3. Uji F beban kerja dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan r square 0,710 dan nilai sig = 0,000. 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.

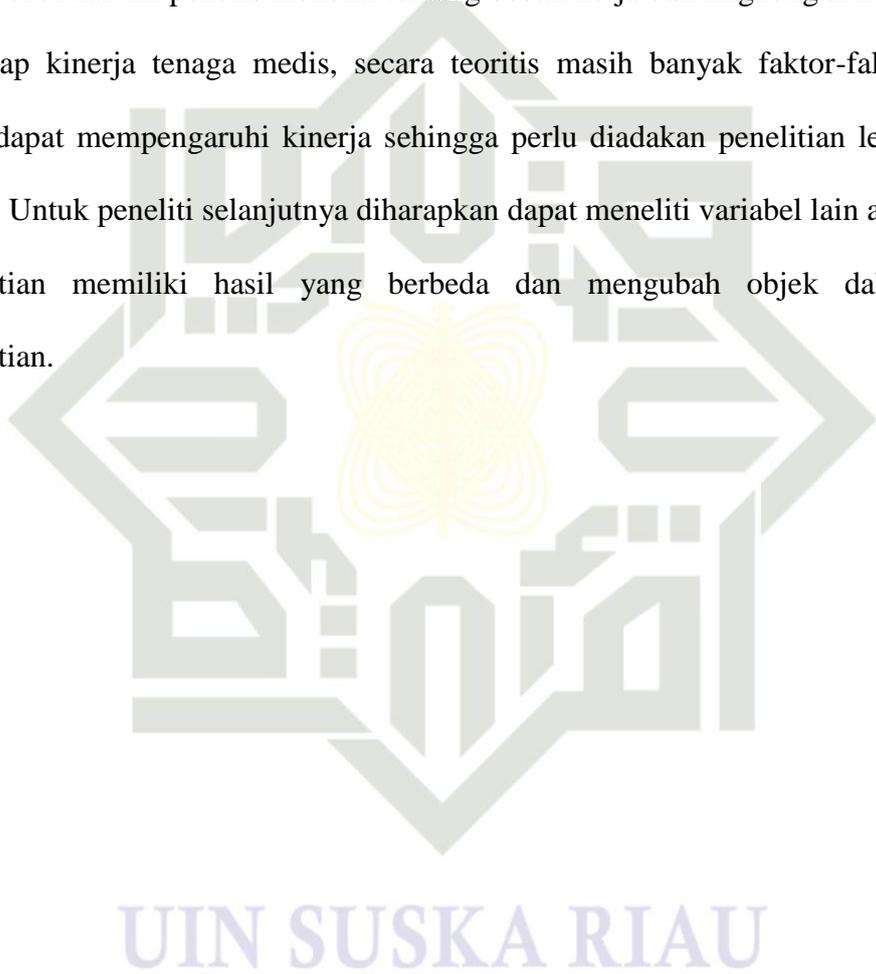
6.2. Saran

1. 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. Perlu adanya penyesuaian tugas sesuai dengan kemampuan dan keterampilan setiap tenaga medis. Pelatihan tambahan atau program pengembangan keterampilan juga perlu dilakukan agar tenaga medis merasa lebih siap dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Saran ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga medis di RS Syafira Pekanbaru.
2. Untuk meningkatkan lingkungan kerja tenaga medis di RS Syafira, disarankan untuk mengatur ulang tata letak ruangan dengan memindahkan peralatan dan furnitur untuk menciptakan lebih banyak ruang gerak. Mesin-mesin yang menghasilkan kebisingan sebaiknya dipindahkan ke area yang jauh dari ruang kerja dan ditempatkan di ruangan dengan pintu tertutup untuk mengurangi gangguan suara. Untuk meningkatkan lingkungan kerja non-fisik, atasan perlu lebih sering mengadakan rapat rutin dan menyediakan sistem pengaduan anonim. Kegiatan tim building secara berkala dan layanan

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

konseling juga sangat dianjurkan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, komunikatif, dan produktif.

3. Pada penelitian ini penulis meneliti tentang beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain agar penelitian memiliki hasil yang berbeda dan mengubah objek dalam penelitian.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

Adhistry, 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*.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

Hikmawati, F. (2020). *metodologi penelitian*. Rajawali Pers.

Idris, A. M., Kurniawan, A. W., & Dipatmojo, T. S. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Journal of Art, Humanity & Social Studies*.

Indriyanto, D., & Solovida, G. T. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai KCP Bank BPD Jatang di Kabupaten Pematang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8.

JobStreet.com. (2023). *survei kinerja*. -. <https://www.jobstreet.com/>

Kasmir. (2019). *manajemen sumber daya manusia : teori dan praktik* (1st ed.). Rajawali Pers.

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

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.

Mardiani, L., & Dudija, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda). *E-Proceeding of Management*.

Nanik, Y., Sukmadewi, R., & Kurniadi, D. (2022). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Syafira Pekanbaru*.

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.

Siburian, M. S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*.

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*.

Siyoto, D. S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.); 1st ed.). Literasi media Publishing.

Sugiyono. (2015). *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).

Suroso, I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit export final product pada PT. Aneka bumi pratama Palembang. *Ekonomi Dan Bisnis*, 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*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2824/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024
 S i f a t : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 03 Mei 2024 M
 24 Syawal 1445 H

Kepada
 Yth. Direktur
 Rumah Sakit Syafira
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Rani Silvi Adilla
 NIM. : 12070122375
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Beban Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis di RS Syafira Pekanbaru"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2001



Lampiran 2: Surat Selesai Penelitian



RUMAH SAKIT SYAFIRA

Jln. Jendral Sudirman No. 134 Pekanbaru
Telp. 0822-1000-3636, (0761) 37927, Fax (0761) 41887
Email : cso.rssyafira@gmail.com Website : www.rssyafira.com



TERAKREDITASI PARIPURNA
KARS

Pekanbaru, 10 Juli 2024

Nomor : 542/RSS – Dir/VII/2024

Lamp. : -

Hal : **Pemberitahuan**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Di –
Tempat

Salam hormat,

Semoga Bapak / Ibu dalam keadaan sehat walafiat dan selalu dilindungi Allah SWT. Amin.

Bersama ini kami dari manajemen RS. Syafira Pekanbaru memberitahukan bahwa nama yang tersebut di bawah ini **telah selesai** melaksanakan Riset di RS. Syafira Pekanbaru pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, atas nama :

Nama	:	Rani Silvi Adilla
NIM	:	12070122375
Judul	:	Pengaruh Beban Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis di RS. Syafira Pekanbaru.

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
RS. Syafira Pekanbaru



dr. RINA ELFIANI
Direktur



Lampiran 3: Formulir Evaluasi Kinerja

FORMULIR EVALUASI KINERJA KARYAWAN TRAINING/ KONTRAK/ TETAP

RAHASIA

Nama Karyawan	Ade Irma Susanti, Ns., S.Kep
Sub - Unit	Flamboyan
Jabatan	PP
Jenjang Keperawatan	
Tanggal Masuk	09-11-2022
Status Karyawan	Training 3 Bulan

NO	ASPEK PENILAIAN	SKOR PENILAIAN				TOTAL
		Kurang (0-60)	Cukup (61-70)	Baik (71-90)	Amat Baik (91-100)	
I. ASPEK TEKNIS PEKERJAAN (30%)						22,57
1.	Pemahaman terhadap tugas			76		
2.	Bekerja sesuai SOP			74		
3.	Ketepatan waktu penyelesaian tugas			74		
4.	Komunikasi			77		
II. ASPEK NON TEKNIS (15%)						11,35
1.	Performa (kegesitan)			76		
2.	Inisiatif			76		
3.	Kerjasama dan Koordinasi			75		
III. ASPEK KEPRIBADIAN (15%)						11,37
1.	Motivasi			76		
2.	Kedisiplinan			96		
3.	Loyalitas			75		
4.	Etika & Sopan Santun			76		
5.	Keramahan & Senyum			76		
IV. ASPEK AKADEMIS (40%)						
TOTAL						

*** Kategori Evaluasi Kerja**

- Nilai rata-rata > 70 = Dilanjutkan penilaian/ kontrak/ Tetap (coret yang tidak perlu)
- Nilai rata-rata 65 - 69 = Perlu di evaluasi
- Nilai rata-rata <= 65 = Diakhiri

*** Rekomendasi berdasarkan Evaluasi Kinerja**

<input type="checkbox"/>	: Penilaian bulan ke 1	<input type="checkbox"/>	: Dievaluasi selama bulan
<input checked="" type="checkbox"/>	: Penilaian bulan ke 3	<input type="checkbox"/>	: Diakhiri
<input type="checkbox"/>	: Tahun ke	<input type="checkbox"/>	: Rekomendasi Kontrak
		<input type="checkbox"/>	: Rekomendasi Karyawan Tetap

Alasan / Saran :	Pemahaman penyelesaian tugas Baik, Loyalitas cukup baik.
Karu /Ka. Unit	Tingkatkan kepercayaan diri saat menangani keluhan dan skill keperawatan
Manager	tingkatkan kepedulian lingkungan dan keramahan

*** Isi sesuai keperluan**

Ade Irma Susanti Ns.,
Karyawan

Kurniawati, S.Tr.Keb.
Ka. Ru/Ka.Unit

Andi Riana, Ns.S.Kep.
Manager Keperawatan

Salmiah, S.E.
Manager HRD

dr. Rina Effiani
Direktur

Pekanbaru, 14 Mei 2023



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 4: Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada :

Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamu 'alaikum wa rohmatullahi wa barokatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DI RS SYAFIRA PEKANBARU”. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan InsyaAllah dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Rani Silvi Adilla

12070122375

PETUNJUK PENGISIAN

1. Angket terdiri dari dua bagian: identitas responden dan daftar pernyataan.
2. Baca dengan seksama setiap pernyataan dan jawablah dengan sejujurnya pendapat dan perasaan Bapak/Ibu
3. Berikanlah tanda ceklis (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama /Inisial :
2. Usia :
3. Jabatan :
4. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
5. Pendidikan : SLTA/SMK Diploma
 S1 Lainnya
6. Masa kerja : < 1 Tahun 1 - 2
 3 – 4 Tahun > 5 Tahun

II. KETERANGAN

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

III. DAFTAR PERNYATAAN**1. Variabel Kinerja (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2	Saya sering melakukan kesalahan dalam bekerja					
3	Hasil kerja saya sering dikritik oleh atasan					
4	Saya sering merasa tidak mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5	Saya sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.					
6	Saya merasa sulit untuk bekerja sama dengan rekan kerja					

2. Variabel Beban Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sering mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan karena banyaknya pekerjaan yang diberikan					
2	Penambahan pekerjaan membuat kondisi pekerjaan semakin berat					
3	Pekerjaan yang diberikan seringkali tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya					
4	Saya sering merasa memiliki keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya sulit mencapai target pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan					
6	Meningkatnya jumlah pekerjaan menyebabkan saya tidak fokus dan stress dalam penyelesaian pekerjaan					

3. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Ruang gerak di tempat kerja terbatas sehingga sering membuat saya merasa kurang nyaman dan mempengaruhi produktivitas kerja saya					
2	Penggunaan tenaga mesin di tempat kerja sangat mempengaruhi konsentrasi saya saat bekerja					

3	Saya merasa atasan saya jarang mendengarkan pendapat dan keluhan saya					
4	Saya merasa atasan kurang memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya merasa kerjasama antar rekan kerja masih perlu ditingkatkan					

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Lampiran 5: Tabulasi Data Kuesioner

NO	Beban Kerja						Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	
1	4	4	4	3	4	2	21
2	3	4	4	4	5	3	23
3	4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	4	24
5	3	4	4	3	3	4	21
6	4	4	4	3	4	3	22
7	5	4	4	5	4	5	27
8	3	3	3	3	4	3	19
9	4	4	4	5	4	4	25
10	4	4	4	4	4	3	23
11	2	4	4	3	3	4	20
12	4	5	2	4	4	4	23
13	1	1	1	1	1	1	6
14	3	3	3	3	3	3	18
15	3	3	3	3	2	3	17
16	4	4	4	3	4	4	23
17	4	4	4	4	4	4	24
18	3	4	4	3	5	3	22
19	4	2	5	4	4	3	22
20	3	4	4	4	5	4	24
21	4	5	5	4	4	4	26
22	5	5	5	4	5	4	28
23	3	4	4	3	4	4	22
24	5	3	3	3	4	3	21
25	4	3	3	3	5	4	22
26	3	3	3	3	3	2	17
27	4	3	3	4	3	3	20
28	4	4	4	4	5	3	24
29	3	4	4	4	3	3	21
30	4	4	4	4	3	3	22
31	2	3	3	3	3	3	17
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	3	3	22
35	3	3	3	3	4	4	20
36	3	3	3	3	3	3	18

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

37	4	5	5	4	5	3	26
38	5	4	4	4	5	4	26
39	4	5	5	5	4	4	27
40	4	4	4	3	3	4	22
41	4	4	4	4	3	3	22
42	3	4	4	3	3	3	20
43	3	4	4	4	4	3	22
44	5	5	5	4	4	4	27
45	4	4	4	3	3	4	22
46	3	4	4	3	3	3	20
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	5	3	24
49	5	5	5	4	5	5	29
50	4	3	4	4	3	3	21
51	3	4	4	4	5	4	24
52	3	5	4	4	4	3	23
53	4	4	4	4	3	4	23
54	4	4	3	3	3	4	21
55	4	3	3	3	3	4	20
56	5	4	5	4	4	4	26
57	3	3	3	3	3	3	18
58	4	3	3	4	3	3	20
59	3	3	4	4	4	3	21
60	2	3	2	2	3	2	14
61	4	4	4	4	3	4	23
62	4	5	3	3	5	5	25
63	3	4	4	4	3	4	22
64	4	3	4	3	4	4	22
65	3	3	2	3	2	2	15
66	3	4	5	3	4	4	23
67	4	4	4	4	4	4	24
68	5	4	4	3	3	4	23
69	2	3	1	2	1	2	11
70	4	3	3	3	4	3	20
71	4	4	5	4	3	4	24
72	1	2	3	2	2	3	13
73	3	2	2	3	2	3	15

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	Lingkungan Kerja					Total
	p1	p2	p3	p4	p5	
1	3	4	3	3	4	17
2	2	5	4	4	3	18
3	2	4	2	3	4	15
4	3	5	5	4	5	22
5	2	5	4	4	4	19
6	2	4	3	3	4	16
7	5	5	4	4	5	23
8	5	5	3	4	3	20
9	2	2	3	3	4	14
10	3	4	4	3	4	18
11	5	5	4	4	4	22
12	3	4	4	4	3	18
13	1	1	1	1	1	5
14	3	4	3	3	4	17
15	3	4	2	2	2	13
16	4	4	3	2	4	17
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	3	2	4	17
19	3	3	5	5	4	20
20	3	4	3	3	4	17
21	4	4	3	3	3	17
22	4	5	2	3	3	17
23	4	3	3	3	4	17
24	3	4	4	4	4	19
25	4	3	2	2	3	14
26	3	3	3	3	3	15
27	3	4	3	4	4	18
28	2	2	4	4	5	17
29	4	4	5	5	5	23
30	3	4	3	2	3	15
31	2	2	2	2	3	11
32	4	4	3	3	3	17
33	4	5	3	3	4	19
34	4	3	4	4	4	19
35	3	3	3	3	3	15
36	2	4	2	2	4	14
37	4	4	4	4	3	19
38	4	5	5	4	5	23
39	4	4	3	3	4	18

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

40	4	3	3	3	4	17
41	3	4	4	3	3	17
42	3	3	2	2	3	13
43	2	3	3	3	3	14
44	3	5	3	3	4	18
45	3	4	2	2	4	15
46	4	5	4	4	3	20
47	4	4	2	2	3	15
48	3	4	4	4	4	19
49	4	4	4	3	4	19
50	3	3	2	2	4	14
51	3	4	3	3	3	16
52	4	5	3	3	4	19
53	4	3	3	3	5	18
54	4	3	5	5	5	22
55	3	4	3	3	3	16
56	4	5	5	5	5	24
57	3	3	1	1	2	10
58	3	4	4	3	4	18
59	4	3	3	3	4	17
60	2	3	1	1	1	8
61	3	4	4	4	3	18
62	5	5	5	5	5	25
63	3	3	3	3	4	16
64	3	3	2	2	4	14
65	2	2	1	1	2	8
66	2	4	3	3	4	16
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	3	5	20
69	1	2	3	2	3	11
70	2	3	3	3	4	15
71	3	5	3	2	3	16
72	2	2	2	2	1	9
73	2	3	2	2	2	11

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	Kinerja						Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	
1	4	4	4	3	2	2	19
2	3	4	4	4	4	4	23
3	2	2	3	4	4	5	20
4	4	4	5	5	5	5	28
5	3	3	4	3	3	3	19
6	3	3	2	3	3	2	16
7	4	4	5	4	4	5	26
8	3	3	4	3	3	4	20
9	3	3	3	4	4	3	20
10	4	4	4	4	4	5	25
11	3	3	2	2	2	4	16
12	3	3	4	3	3	3	19
13	1	2	1	2	2	1	9
14	3	3	4	4	4	3	21
15	2	2	2	3	3	2	14
16	3	3	4	3	3	3	19
17	4	4	4	4	4	4	24
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	5	5	4	3	3	24
20	4	3	3	3	3	3	19
21	4	4	4	4	4	3	23
22	4	3	2	3	3	3	18
23	3	3	3	4	4	3	20
24	4	3	3	4	4	3	21
25	2	2	3	3	2	3	15
26	2	2	2	3	3	2	14
27	4	3	4	4	4	3	22
28	3	3	4	3	3	3	19
29	4	3	5	4	3	5	24
30	3	4	3	4	4	3	21
31	2	3	2	3	3	2	15
32	4	4	5	4	4	3	24
33	4	3	4	4	4	3	22
34	4	4	4	3	4	4	23
35	4	3	3	3	3	3	19
36	3	3	4	3	4	4	21
37	4	4	5	4	4	4	25
38	5	5	5	3	4	5	27
39	3	4	5	4	4	4	24

40	3	3	3	3	3	4	19
41	3	3	4	3	3	4	20
42	2	2	3	3	3	3	16
43	2	2	2	4	4	3	17
44	4	4	5	4	3	3	23
45	3	4	2	3	2	4	18
46	3	3	4	4	4	3	21
47	3	3	2	3	3	3	17
48	4	4	5	4	4	4	25
49	3	3	4	3	4	4	21
50	2	2	2	3	2	3	14
51	4	4	3	4	4	3	22
52	3	3	4	4	4	4	22
53	3	4	3	4	4	3	21
54	4	4	5	4	4	5	26
55	3	3	3	4	4	3	20
56	5	5	5	5	5	5	30
57	2	2	2	1	1	2	10
58	4	3	4	4	4	3	22
59	3	3	3	4	3	3	19
60	2	1	1	2	2	1	9
61	3	4	4	4	4	4	23
62	4	4	5	4	4	5	26
63	3	3	4	3	3	3	19
64	3	3	2	4	3	3	18
65	3	3	1	2	2	2	13
66	4	4	3	4	4	3	22
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	3	3	4	22
69	3	3	2	3	3	2	16
70	3	4	4	4	4	4	23
71	3	4	5	4	4	5	25
72	3	2	2	3	2	2	14
73	2	2	2	3	3	2	14

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 6: Hasil Uji SPSS

Uji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.774**	.654**	.498**	.498**	.513**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
P2	Pearson Correlation	.774**	1	.690**	.545**	.541**	.581**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
P3	Pearson Correlation	.654**	.690**	1	.602**	.609**	.706**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
P4	Pearson Correlation	.498**	.545**	.602**	1	.839**	.520**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
P5	Pearson Correlation	.498**	.541**	.609**	.839**	1	.573**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
P6	Pearson Correlation	.513**	.581**	.706**	.520**	.573**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
TOTAL	Pearson Correlation	.793**	.835**	.887**	.791**	.807**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73

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

Uji Validitas Beban Kerja (X1)

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.530**	.543**	.622**	.519**	.555**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
P2	Pearson Correlation	.530**	1	.643**	.593**	.572**	.579**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
P3	Pearson Correlation	.543**	.643**	1	.654**	.577**	.532**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta Milik UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Qasim Riau

P4	Pearson Correlation	.622**	.593**	.654**	1	.533**	.505**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
P5	Pearson Correlation	.519**	.572**	.577**	.533**	1	.513**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
P6	Pearson Correlation	.555**	.579**	.532**	.505**	.513**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
TOTAL	Pearson Correlation	.788**	.814**	.827**	.806**	.789**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73

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

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.529**	.411**	.432**	.426**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
P2	Pearson Correlation	.529**	1	.459**	.457**	.374**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	73	73	73	73	73	73
P3	Pearson Correlation	.411**	.459**	1	.895**	.668**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
P4	Pearson Correlation	.432**	.457**	.895**	1	.625**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
P5	Pearson Correlation	.426**	.374**	.668**	.625**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73
TOTAL	Pearson Correlation	.701**	.708**	.878**	.871**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	6

Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	5

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	6

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31933345
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.046
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.538	1.858
	X2	.538	1.858

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.710	.701	2.352	1.938

Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.199	1.553		1.416	.161
	X1	.218	.094	.203	2.315	.024
	X2	.785	.100	.691	7.872	.000

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
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

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	947.019	2	473.509	85.579	.000 ^b
	Residual	387.310	70	5.533		
	Total	1334.329	72			

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.710	.701	2.352

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

BIOGRAFI PENULIS



Rani Silvi Adilla lahir pada 1 September 2002 di Pekanbaru, Riau, sebagai anak ketiga dari 3 bersaudara, putri dari Hailis, S.Pd dan Yusniar, S.Pd. Pendidikan dasar diselesaikan di SD Negeri 031 Tampan pada tahun 2014, kemudian melanjutkan ke SMP Negeri 8 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2017. Pendidikan menengah atas ditempuh di SMA Negeri 10 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2020.

Pada tahun yang sama, melanjutkan studi di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. Penelitian yang dilakukan berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis di RS Syafira Pekanbaru." Hasil penelitian diuji dalam sidang munaqasah pada 4 Oktober 2024 dan dinyatakan lulus serta memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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