

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Pameungpeuk Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat

Nurlaras Agustin Mardiani¹, Budiman², Deri Alan Kurniawan³
^{1, 2, 3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut

¹24023217234@fekon.uniga.ac.id

²budiman@uniga.ac.id

³derialan@uniga.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui kinerja pegawai RSUD Pameungpeuk. Metode yang dilakukan yaitu deskriptif dan asosiatif. Teknik yang dilakukan adalah dengan menentukan ciri-ciri khusus dari responden, yang dimana ciri-cirinya yaitu pegawai dari RSUD Pameungpeuk Garut Provinsi Jawa Barat. Populasi pada instansi ini sebanyak 280 pegawai. Dan pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada orang-orang tersebut. Dan teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai kriteria penilaian yang baik, karena pertama beban kerja yang diberikan Rumah Sakit Pameungpeuk memberikan dampak kepada para pegawai karena beban pekerjaan berlebih kepada para pegawai yang menyebabkan mereka kelelahan serta mengurangi kinerja karyawan akan banyaknya pasien yang diterima oleh Rumah Sakit Umum Daerah Pameungpeuk Garut. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ridha et al pada tahun 2021 yang menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja para Pegawai dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Kedua, karena lingkungan kerja yang dimiliki oleh Rumah Sakit Pameungpeuk Garut sudah baik bagi para pegawai mengenai hubungan antar pegawai, hubungan pegawai dengan pemimpin, serta peralatan yang sudah dapat menunjang pekerjaan para pegawai. Ketiga, karena kinerja pegawai yang dilakukan oleh sudah Rumah Sakit Pameungpeuk Garut cukup baik dengan memberikan pelayanan yang baik secara tepat waktu, meminimalisir terjadinya kesalahan dalam pelayanan, serta mampu bekerja secara mandiri maupun berkelompok membuat kinerja dari pegawai memuaskan para pasiennya, kinerja pegawai yaitu suatu pencapaian atau hasil pekerjaan seseorang yang telah mencapai tujuan yang telah perusahaan ditetapkan sebelumnya.

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

1. Pendahuluan

Semua organisasi tentunya memiliki cita-cita, bahwa di kemudian hari dapat tumbuh dan berkembang dengan pesat seiring dengan misi yang dijalankannya guna mendapatkan *benefit* dan atau keuntungan yang maksimal dalam upaya menjaga kelangsungan hidupnya. Organisasi pada hakikatnya dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimana yang harus

diperlukan yaitu *managerial skill*, *human skill* dan *technical skill* sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen organisasi yang baik dan benar.

Sejalan dengan putaran zaman, peran SDM penting bagi berjalannya suatu perusahaan. Hal itu menjadi hal yang paling menantang bagi para manajer saat ini yaitu bagaimana mereka mampu mendapatkan sumber daya manusia yang kreatif, inovatif dan handal serta mampu beradaptasi dengan tuntutan perubahan global yang sangat cepat dan dinamis. Manusia merupakan sumber daya organisasi utama, selain *material*, *money*, *machine*, *method*, *market*, *minute* dan informasi, akan tetapi sehebat apapun sumber daya tidak akan berjalan dengan baik jika tidak memiliki SDM yang baik untuk melakukan kegiatannya. (Sedarmayanti 2017).

Manusia merupakan sumber daya yang unik, karena ia dibekali dengan budi, akal dan perasaan, yang tentunya sangat berbeda dengan sumber daya lainnya. Manusia lah yang menjadi perencana sekaligus sebagai pelaksana dan pengatur sumber daya lain secara harmonis untuk mencapai tujuan bersama. Karenanya tantangan terberat suatu organisasi saat ini adalah mendapatkan manajer yang profesional dan mumpuni dalam memanage atau mengelola sumber daya manusia tersebut sebagai kekayaan utama organisasi secara efektif dan efisien sebagai modal utama dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2011).

Perusahaan didirikan untuk mendapatkan laba maksimal untuk meninggikan nilai pemegang saham, sehingga dituntut untuk melaksanakan perusahaan yang bermutu dan berproduktivitas tinggi. Selain permodalan, sarana dan prasarana perseroan serta regulasi yang berlaku juga membutuhkan sumber daya yang berkualitas. Dalam hal ini, SDM merupakan satu indikator terpenting untuk suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. SDM yang memiliki kualitas akan mengembangkan perusahaan dan mampu bersaing dengan para pesaing dan mampu beradaptasi dengan teknologi yang terus berkembang. Sehingga setiap karyawan dapat mencapai hasil yang maksimal dan melaksanakan pekerjaannya secara efektif. SDM yaitu suatu ilmu yang mempelajari tentang hubungan antara karyawan yang satu dengan yang lain yang terjadi pada suatu perusahaan. Hasibuan, (2017).

Jadi pada dasarnya implementasi manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja individu atau kelompok sehingga berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Untuk mengetahui bagaimana kinerja seorang pegawai, maka unsur pimpinan organisasi secara periodik melakukan penilaian kinerja individual yang didasarkan pada standar penilaian yang telah ditentukan, dengan melihat unsur-unsur kinerja di dalamnya melalui mekanisme tertentu, sehingga kinerja masing-masing SDM dapat dinilai secara objektif dan terukur.

Kebijakan yang diambil oleh organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk menyatukan unsur-unsur organisasi, komitmen kerja, kinerja karyawan, fleksibilitas dalam operasional organisasi, dan untuk mencapai kualitas kerja yang tertinggi. Dengan mengacu pada definisi tersebut maka efektivitas kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat diukur, yaitu jarak organisasi dengan seluruh departemen dalam organisasi, derajat komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasi, derajat kinerja. pekerja dalam mencapai tujuan kinerja organisasi, dan toleransi organisasi terhadap perubahan Sejauh mana keputusan dapat dibuat dengan cepat dan benar, dan bagaimana "keluaran" dapat menghasilkan kualitas yang tinggi.

Maka para manajer menghadapi tantangan yang semakin meningkat guna memaksimalkan kemampuannya dalam mengembangkan sumber daya manusia di bidangnya masing-masing untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, kinerja sumber daya manusia pada level

manajemen, personalia, dan operasional dapat dimaksimalkan, sehingga suatu tujuan dapat tercapai. Bahwa kinerja adalah tingkat perkembangan yang mencapai rencana kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, tugas, visi, dan tingkat pencapaian yang digariskan dalam organisasi. Perencanaan strategis organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah tingkat keberhasilan seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi melalui proses tertentu untuk menghasilkan unit keluaran untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Seorang tenaga kerja tentunya dituntut untuk senantiasa memperhatikan dan menyelaraskan kapasitas diri dengan beban kerjanya guna mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi, di luar beban tambahan yang datang dari lingkungan kerja. Pada pihak lain, para manajer pun dituntut untuk memperhatikan hal yang sama, artinya mempertimbangkan beban kerja para pegawainya dengan kapasitas mereka secara seksama sehingga terjadi suatu keharmonisan, menuju kinerja terbaik.

Rumah sakit merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki fungsi melayani masyarakat pada bidang kesehatan dan memiliki tujuan untuk menghasilkan produk berupa jasa atau pelayanan kesehatan kepada masyarakat di bidang pelayanan kesehatan. RSUD Pameungpeuk Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat yaitu RSU yang dimiliki oleh pemerintah yang meliputi berbagai macam kecamatan yang ada di Garut. Yang dimana kecamatan yang tercatat ini ada sebanyak 16 kecamatan dengan penduduk sebanyak 704.324. jarak yang ditempuh jika ingin pergi ke RSUD Pameungpeuk yaitu sekitar 100 km. Perjalanan tersebut terbilang sangat jauh karena adanya akses jalan yang masih kurang baik, sehingga adanya hambatan yang dirasakan oleh masyarakat jika ingin pergi ke RSU. Salah satu RS yang ada di Garut yaitu RSUD Pameungpeuk. RSUD Pameungpeuk ini merupakan salah satu lembaga yang dimana fungsinya yaitu untuk bisa melayani kesehatan bagi masyarakat Jawa Barat. Pelayanan yang diberikan harus bisa memenuhi apa yang menjadi kebutuhan masyarakat. dengan tujuan untuk bisa meningkatkan kesehatan mereka. Adanya tujuan yang begitu penting maka harus adanya SDM yang baik juga untuk melakukan kegiatan tersebut.

SDM yang baik mempengaruhi citra perusahaan bagi RSU tersebut, yang dimana jika RSU memiliki SDM yang baik, bertanggungjawab, memiliki kinerja yang baik maka akan bisa melayani masyarakat atau pasien dengan baik juga, sehingga terciptanya kepuasan bagi para pasien atau masyarakat jika pergi ke RSU. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh RSU yaitu mengenai orientasi, pelayanan, komitmen, disiplin dan kerjasama. Dengan adanya hal-hal tersebut yang harus diperhatikan maka akan bisa meningkatkan citra perusahaan yang lebih baik lagi. Sehingga pelayanan juga bisa membuat konsumen puas.

Mengingat fungsinya yang cukup vital, tentunya dibutuhkan SDM aparatur atau personel yang berkinerja tinggi guna menjawab tuntutan layanan masyarakat di bidang kesehatan. Sesuai dengan ketentuan, bahwa penilaian kinerja pegawai pada rumah sakit dilihat dari 4 (empat) aspek, yaitu: Orientasi pelayanan, Komitmen, Disiplin dan Kerjasama. Berdasarkan hasil pra penelitian yang penulis lakukan, baik melalui observasi lapangan, wawancara lepas, data sekunder dan penyebaran kuesioner (pra penelitian). penulis menemukan sejumlah hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya terkait dengan kinerja para pegawai dilihat dari aspek disiplin kerja. Data yang diperoleh dari Bagian Umum dan Kepegawaian RSUD Pameungpeuk, memperlihatkan gambaran sebagai berikut :

Tabel 1: Data Kinerja Pegawai RSUD Pameungpeuk Garut (Aspek Disiplin) Tahun 2019 - 2020

Bulan	Tahun 2019			Tahun 2020		
	Terlambat	Mangkir	Total	Terlambat	Mangkir	Total
Januari	9	2	11	11	1	12
Februari	10	1	11	14	3	17
Maret	7	3	10	10	2	12
April	12	1	13	15	3	18
Mei	11	2	13	12	1	13
Juni	14	4	18	16	3	19
Juli	13	5	18	13	2	15
Agustu	16	2	18	17	4	21
September	15	1	16	12	2	14
Oktober	11	2	13	14	1	15
November	17	3	20	19	3	22
Desember	18	1	19	21	4	25
Rata-rata per bulan			15			16,92

Bahwa sepanjang tahun 2019-2020, jumlah pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa keterangan setiap bulannya rata-rata mencapai 16 orang. Hal ini, menurut hemat penulis tidak mencerminkan tingkat disiplin yang tinggi, dan gambaran kinerja pegawai yang kurang baik. Di pihak lain, hasil pengamatan penulis di lapangan terhadap kinerja pegawai memperlihatkan pula fenomena negatif dilihat dari aspek disiplin, seperti masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu, serta kebiasaan sebagian pegawai yang sering melakukan aktivitas di luar kantor, tanpa surat tugas dan sejenisnya.

Indikator lain menyangkut kinerja pegawai yang dinilai masih rendah menurut pandangan penulis, adalah pada aspek orientasi pelayanan. Hal ini ditunjukkan dengan frekuensi keluhan pasien atas pelayanan pegawai RSUD Pameungpeuk pada beberapa jenis layanan, sepanjang tahun 2019-2020 dapat dilihat seperti berikut :

Tabel 2: Data Komplain Pasien Atas Pelayanan RSUD Pameungpeuk Garut Tahun 2019-2020

Bulan	Tahun 2019 (Frekuensi)	Tahun 2020 (Frekuensi)
Januari	12	16
Februari	10	13
Maret	7	12
April	8	15
Mei	9	14
Juni	11	19
Juli	12	21
Agustus	13	24
September	10	14
Oktober	9	12
November	14	16
Desember	16	25
Jumlah	131	201

Bahwa jumlah komplain yang disampaikan para pasien terhadap kinerja pelayanan pegawai frekuensinya relatif tinggi, bahkan dalam dua tahun terakhir mengalami peningkatan yang cukup

signifikan. Fenomena tersebut, mengindikasikan bahwa kinerja pegawai RSUD Pameungpeuk tidak maksimal.

Hal tersebut diduga disebabkan oleh lingkungan kerja pada RSUD Pameungpeuk yang tidak terjaga dengan baik atau bahkan tidak memadai dalam menunjang kinerja pegawai, sehingga berpotensi mendatangkan dampak negatif terhadap kinerja para pegawai. Pada aspek lingkungan fisik, masalah yang dikeluhkan sebagian pegawai antara lain menyangkut tata ruang, kapasitas ruang kerja, kelengkapan peralatan kerja, dan fasilitas pelayanan RSUD yang masih belum tersedia lengkap sesuai dengan tuntutan kebutuhan layanan.

Penyebab lain yang peneliti duga berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai RSUD Pameungpeuk adalah faktor beban kerja. Hasil pra survey disajikan seperti tabel berikut :

Tabel 3: Data Hasil Pra Survey Tentang Beban Kerja Pegawai RSUD Pameungpeuk Garut Provinsi Jawa Barat

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya bekerja pada bidang yang sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.	6	9
2	Mengingat banyaknya volume pekerjaan, saya sering harus menyelesaikannya di rumah	9	6
3	Tugas piket terasa membebani saya.	11	4
4	Saya sering merasa lelah akibat banyaknya pekerjaan	8	7
5	Atasan sering memberi tugas tambahan di luar tugas pokok saya.	8	7

Bahwa mayoritas tanggapan responden mengenai beban kerja pegawai, mengindikasikan keadaan yang kurang baik, dalam hal ini para pegawai RSUD Pameungpeuk merasa volume pekerjaan dan beban kerja mereka cukup berat, melampaui kapasitas mereka. Sebagian pegawai memandang bahwa bidang pekerjaan mereka tidak sesuai dengan kompetensinya, sering mendapat tugas tambahan di luar tugas pokok fungsinya yang tentunya akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai RSUD Pameungpeuk. Apabila indikasi masalah sebagaimana yang diuraikan di atas tidak segera dipecahkan, akan berdampak buruk terhadap kinerja lembaga atau kinerja RSUD Pameungpeuk Garut.

2. Landasan Teori

2.1 Manajemen

Manajemen yaitu upaya guna mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka manajemen merupakan ilmu untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam proses pencapaian tujuan bersama. Manajemen berupa proses yang diimplementasikan guna meraih semua tujuan yang direncanakan dari awal. Dengan adanya suatu manajemen, maka akan berpengaruh pada peningkatan sumber daya guna dan hasil guna dari unsur manajemen.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) MSDM yaitu ilmu yang digunakan untuk secara efektif dan optimal mengelola hubungan dan peran berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Diantara faktor lainnya, manajemen SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam bisnis. Sehingga,

SDM perlu dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efisiensi organisasi, yang merupakan fungsi perusahaan yaitu pengelolaan SDM.

2.3 Beban Kerja

Menurut Gibson dan Ivancevich (2012), beban kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya karena beban kerja atau tugas yang diberikan terlalu banyak yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan.

Menurut Dhanian (2010) dimensi beban kerja terdiri dari :

- a. Target yang Harus Dicapai: bahwa untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, adanya target yang harus dicapai yang dilakukan oleh pegawai perusahaan.
- b. Kondisi Pekerjaan: bahwa untuk mengambil keputusan harus disesuaikan juga dengan bagaimana kondisi pekerjaan perusahaan tersebut. Yang dimana jika ada masalah dalam perusahaan harus segera diselesaikan dengan strategi atau solusi yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.
- c. Penggunaan Waktu: waktu yang digunakan berhubungan dengan proses produksi.
- d. Standar Pekerjaan: adanya perasaan atau kesan individu mengenai pekerjaannya.

2.4 Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2010), lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di perusahaan tempat mereka bekerja, yang meliputi fasilitas-fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan.

Dimensi lingkungan kerja terdiri dari :

- a. Lingkungan Fisik
- b. Lingkungan Non Fisik

2.5 Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja pegawai yaitu suatu pencapaian atau hasil pekerjaan seseorang yang telah mencapai tujuan yang telah perusahaan ditetapkan sebelumnya.

Menurut Fahmi (2016) dimensi kinerja pegawai terdiri dari :

- a. Kualitas, yang dimana maksud dari kualitas ini yaitu kualitas kerja dari karyawan. Kualitas ini dapat dilihat dari bagaimana pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang tersebut apakah sudah baik atau tidak.
- b. Kuantitas, yang dimana maksud dari kuantitas ini yaitu jumlah aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang telah diberikan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, yang dimana maksud dari ketepatan waktu ini yaitu tepat atau tidak waktu yang diselesaikan oleh karyawan mengenai tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

- d. Efektivitas, yang dimaksud efektivitas ini yaitu untuk menilai manfaat waktu yang digunakan oleh para karyawan. Jadi, apakah waktu yang diberikan oleh perusahaan dimanfaatkan dengan baik atau tidak oleh para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
- e. Kemandirian, yang dimaksud dari kemandirian ini yaitu bagaimana seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya apakah mereka membutuhkan bantuan orang lain atau tidak. Jika seseorang itu mandiri, mereka akan menyelesaikan tugas yang diberikannya sendiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain. Karena orang itu dilihat dari bagaimana tanggung jawabnya mengenai tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka.
- f. Komitmen Kerja, yang dimaksud dari komitmen kerja artinya bahwa adanya hubungan yang saling berkaitan antara karyawan dengan perusahaan dan antara karyawan dengan atasan atau karyawan lain mengenai pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

3. Metode Penelitian

Metode yang dilakukan yaitu deskriptif dan asosiatif. Teknik yang dilakukan adalah dengan menentukan ciri-ciri khusus dari responden, yang dimana ciri-cirinya yaitu pegawai dari RSUD Pameungpeuk Garut Provinsi Jawa Barat. Populasi pada instansi ini sebanyak 280 pegawai. Dan pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada orang-orang tersebut. Dan teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Deskriptif

a. Gambaran Umum Kriteria Responden

Gambaran hasil penelitian yang dilakukan kepada 67 responden, berdasarkan pada jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 58%. Berdasarkan usia didominasi oleh usia 20-25 tahun dengan pendidikan D3 sebesar 39%.

b. Kondisi Variabel Beban Kerja

Tabel 4: Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja
di

No	Dimensi	Skor	Kriteria Penilaian
1	Para Pegawai merasa kelebihan beban pekerjaan dalam melayani para pasien Rumah Sakit Pameungpeuk.	223	Cukup
2	Para Pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan oleh Rumah Sakit Pameungpeuk.	238	Baik
3	Para Pegawai selalu mengambil keputusan dengan baik dalam melayani para pasien.	224	Cukup
4	Para Pegawai mengatasi masalah pada pasien dengan baik yang membuat mereka menjadi puas.	237	Baik
5	Para pegawai senantiasa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.	238	Baik
6	Para pegawai selalu menaati jam kerja yang ditentukan	243	Baik
7	Para Pegawai selalu bekerja dengan mengikuti standar operasional dan prosedur (SOP) yang diberlakukan oleh Rumah Sakit Pameungpeuk.	236	Baik
Jumlah			1.639
Rata-rata		234,14	Baik

Item pernyataan dengan nilai rata-rata 234 ini termasuk dalam kriteria penilaian baik. Dimana skor tertinggi ada pada pernyataan no 6 yaitu pada dimensi “Penggunaan Waktu” sebesar 241 dengan kriteria penilaian baik, sedangkan skor terendah ada pada dimensi no 1 yaitu dimensi “Target yang harus dicapai” dengan skor sebesar 223 dengan kriteria penilaian baik.

Jadi, dari hasil tanggapan dari beberapa dimensi pada Tabel 4.1, diketahui jika variabel beban kerja mempunyai kriteria penilaian yang baik, karena beban kerja yang diberikan Rumah Sakit Pameungpeuk memberikan dampak kepada para pegawai karena beban pekerjaan berlebih kepada para pegawai yang menyebabkan mereka kelelahan serta mengurangi kinerja karyawan akan banyaknya pasien yang diterima oleh Rumah Sakit Umum Daerah Pameungpeuk Garut.

c. Kondisi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5: Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Dimensi	Skor	Kriteria Penilaian
1	Dekorasi ruangan kerja membuat para pegawai merasa nyaman dalam bekerja.	237	Baik
2	Peralatan Kerja yang disediakan Rumah Sakit Pameungpeuk dirasa sudah dapat memenuhi kegiatan bekerja para pegawai	234	Baik
3	Fasilitas kerja yang diberikan sangat menunjang kelancaran pekerjaan	223	Cukup
4	Sarana Angkutan yang ada di Rumah Sakit Pameungpeuk memudahkan pegawai ketika bekerja	234	Baik
5	Pemimpin memberikan dukungan kepada para pegawai dengan adanya pelatihan kerja.	248	Baik
6	Para Pegawai selalu bekerja sama dalam memutuskan suatu keputusan pekerjaan di Rumah Sakit Pameungpeuk.	240	Baik
7	Para atasan dengan pegawai selalu berkomunikasi dengan baik dalam suatu pekerjaan	243	Baik
Jumlah			1.659
Rata-rata		237	Baik

Jumlah dari semua item pernyataan dengan nilai rata-rata 237 ini termasuk dalam kriteria penilaian baik. Dimana skor tertinggi ada pada pernyataan no 5 yaitu pada dimensi “Lingkungan Kerja Non Fisik” sebesar 248 dengan kriteria penilaian baik, sedangkan skor terendah ada pada pernyataan no 3 yaitu dimensi “Lingkungan Kerja Fisik” dengan skor sebesar 223 dengan kriteria penilaian baik.

Jadi dari hasil tanggapan dari beberapa dimensi, diketahui jika variabel “lingkungan kerja” mempunyai kriteria penilaian yang baik, karena lingkungan kerja yang dimiliki oleh Rumah Sakit Pameungpeuk Garut sudah baik bagi para pegawai mengenai hubungan antar pegawai, hubungan pegawai dengan pemimpin, serta peralatan yang sudah dapat menunjang pekerjaan para pegawai.

d. Kondisi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 6: Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Dimensi	Skor	Kriteria Penilaian
1	Pekerjaan selalu dapat diselesaikan sesuai target kuantitas yang ditentukan	240	Baik
2	Saya tidak pernah gagal dalam mengerjakan tugas	245	Baik

No	Dimensi	Skor	Kriteria Penilaian
3	Setiap Pegawai mampu bekerja sama baik secara mandiri maupun kelompok	241	Baik
4	Setiap pegawai bekerja sesuai dengan tanggung-jawab masing-masing	241	Baik
5	Para pegawai sering terpaku pada ketentuan baku	232	Baik
6	Para pegawai selalu menunggu instruksi pimpinan	251	Baik
Jumlah			1.450
Rata-rata		241,67	Baik

Jumlah dari semua item pernyataan dengan nilai rata-rata 241 ini termasuk dalam kriteria penilaian baik. Dimana skor tertinggi ada pada pernyataan no 2 yaitu pada dimensi “Kualitas Kerja” sebesar 245 dengan kriteria penilaian baik, sedangkan skor terendah ada pada pernyataan no 5 yaitu dimensi “Inisiatif” dengan skor sebesar 232 dengan kriteria penilaian baik.

Jadi, dari hasil tanggapan dari beberapa dimensi pada Tabel 4.17, diketahui jika variabel kinerja pegawai mempunyai kriteria penilaian yang baik, karena kinerja pegawai yang dilakukan oleh sudah Rumah Sakit Pameungpeuk Garut cukup baik dengan memberikan pelayanan yang baik secara tepat waktu, meminimalisir terjadinya kesalahan dalam pelayanan, serta mampu bekerja secara mandiri maupun berkelompok membuat kinerja dari pegawai memuaskan para pasiennya, kinerja pegawai yaitu suatu pencapaian atau hasil pekerjaan seseorang yang telah mencapai tujuan yang telah perusahaan ditetapkan sebelumnya.

4.2 Kualitatif

a. Hasil Uji Regresi Berganda

Adapun hasil persamaan penelitian ini yaitu :

$$Y = 0,344 + 0,475 X_1 + 0,389 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan jika konstanta (a) senilai 0,344 berarti tanpa keberadaan sub variabel X_1 (Beban Kerja) serta X_2 (Lingkungan Kerja) maka besar variabel Y (Kinerja Pegawai) yaitu sebesar 0,344. Dengan demikian interpretasi persamaan regresi diantaranya yaitu:

1. Koefisien regresi variabel Beban Kerja senilai +0,475 X_1 menandakan bahwa setiap penambahan 1 poin dari variabel Beban Kerja dapat menambah variabel Kinerja Pegawai senilai 0,475 poin, artinya variabel Beban Kerja memiliki korelasi positif pada variabel Kinerja Pegawai.
- 2.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar +0,389 X_2 menandakan bahwa setiap kenaikan 1 poin dari X_1 akan meningkatkan Y sebesar 0,389 poin, artinya X_2 memiliki korelasi positif pada Y.

b. Hasil Uji F

Adapun nilai statistik uji F dapat dilihat seperti berikut :

Tabel 7 : Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1574.518	2	787.259	144.949	000 ^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Residual	347.602	64	5.431		
Total	1922.119	66			

Hasil pengolahan data untuk model penelitian kali ini didapatkan skor Sig senilai 0,000 lebih rendah daripada 0,05 jadi model penelitian yang dilakukan peneliti dapat diterima, maka keputusan yang diambil dalam hasil penelitian ini yaitu H_0 ditolak, artinya artinya model penelitian untuk X1 dan X2 pada Y ini dinyatakan layak.

c. Hasil Uji T

Adapun nilai statistik uji T dapat dilihat seperti berikut :

Tabel 8: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Model	Unstandarisasi Koefisien		Standarisasi Koefisien	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.344	1.331		.259	.797
Beban Kerja	.475	.077	.556	6.185	.000
Lingkungan Kerja	.389	.088	.395	4.394	.000

Bahwa nilai variabel pertama untuk t-hitung > t-tabel, artinya bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya diketahui bahwa nilai variabel kedua untuk nilai t-hitung > t-tabel, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai RSUD Pameungpeuk Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Adapun simpulan penelitian ini yaitu :

- a. Beban Kerja mendapatkan skor rata-rata tertinggi sebesar 243 dan tergolong baik, artinya beban kerja yang diberikan dirasakan wajar, oleh para pegawai. Hal ini didasarkan pada target waktu yang ditetapkan, standar kinerja para pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai SOP dalam melayani pasien.

Lingkungan Kerja memiliki skor tertinggi sebesar 248 dan tergolong baik, artinya lingkungan kerja yang dirasakan oleh para pegawai dirasa dapat mendukung pekerjaan para pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan oleh pimpinan. Hal ini didasarkan pada proses komunikasi antar pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan pimpinan sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kinerja para pegawai serta peralatan yang lengkap dapat menghasilkan kinerja yang baik dari para pegawainya.

Kinerja Pegawai memiliki skor tertinggi sebesar 251 dan tergolong baik, hal ini diindikasikan oleh jawaban responden yaitu para pegawai atas item-item pernyataan, tentang variabel kinerja pegawai yang mayoritas berkategori baik. Kinerja pegawai ini

diupayakan agar bisa dipertahankan oleh pegawai agar dapat bertahan dalam RSUD Pameungpeuk Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat

- b. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- d. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Adapun saran penelitian ini yaitu :

- a. Terkait dengan Beban Kerja, skor kumulatif terendah terdapat pada item pernyataan ke 1 yang menyatakan “Para Pegawai merasa kelebihan beban pekerjaan dalam melayani para pasien di Rumah Sakit Pameungpeuk”. Hal ini mengindikasikan, bahwa sejumlah pegawai merasa terlalu banyak menerima tugas pekerjaan, dengan kata lain melampaui standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Maka untuk itu, sebaiknya dilakukan evaluasi terhadap uraian tugas dan beban kerja pegawai pada berbagai tingkatan, baik pada lingkup pegawai struktural maupun pegawai fungsional, guna mendapatkan dasar perhitungan yang ideal dalam menerapkan ketentuan beban kerja pegawai.
- b. Pada variabel lingkungan kerja, skor kumulatif terendah pada item ke 10, pada pernyataan “Peralatan Kerja yang disediakan Rumah Sakit Pameungpeuk dirasa sudah dapat memenuhi kegiatan bekerja para pegawai. Artinya peralatan kerja yang disediakan RSUD Pameungpeuk dinilai belum memadai dalam menunjang pekerjaan para pegawai. Penulis menyarankan kiranya pihak manajemen Rumah Sakit Pameungpeuk, dapat mengajukan tambahan anggaran kepada pemerintah provinsi untuk pengadaan peralatan kerja sesuai dengan kebutuhan pegawai.
- c. Pada variabel kinerja pegawai, skor kumulatif terendah terdapat pada item pernyataan ke 19 yang menyatakan bahwa “Para pegawai sering terpaku pada ketentuan baku”. Artinya kinerja pegawai masih terpaku akan ketentuan baku sehingga para pegawai kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal yang diupayakan oleh pimpinan RSUD agar pegawai tidak kaku dalam melaksanakan tugas adalah diterbitkannya Standar Operasional dan Prosedur dan Standar Pelayanan Minimal untuk setiap jenis pekerjaan, sebagai panduan yang praktis dan berorientasi pada kepuasan layanan.
- d. Adanya penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk bisa lebih baik lagi dalam melakukan pengambilan keputusan. Dengan ditelitinya beberapa variabel, maka memberikan keuntungan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan beberapa variabel yang telah diteliti. Yang dimana jika variabel yang diteliti hasilnya kurang baik, maka perusahaan bisa melakukan evaluasi mengenai variabel yang diteliti. Dan jika hasil penelitian mengenai variabel-variabel tersebut memberikan hasil yang baik, maka perusahaan harus mempertahankan hal-hal yang sudah dilakukan dengan lebih baik lagi. Sehingga, perusahaan bisa dapat bersaing dengan para pesaing yang memiliki bisnis yang sama dengan strategi pemasaran yang lebih baik juga.

Daftar Pustaka

Assuari, S. 2013. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Raja Grafindo.

- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ewaldy, Silvio Maric, Siti Saroh, and Dadang Krisdianto. 2022. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Hyarta Danadipa Raya Di Kota Malang." *JIAGABI* 11(1):113–22.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Deri Alan. 2014. "Pengaruh Demographic Terhadap Aktualisasi Diri." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Insani* 1(1):1–17.
- Sunyoto, D. 2015. *Perilaku Konsumen Dan Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Preneda Media Group.
- Tjiptono, Fandy. 2014. *Pemasaran Jasa (Prinsip,Penerapan,Penelitian)*. Yogyakarta: ANDI.