

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada Tinjauan Pustaka ini akan dijelaskan pengertian yang berkaitan dengan budaya organisasi, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja beserta dengan berbagai uraiannya yang menyangkut budaya organisasi, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja perawat.

2.1.1 Budaya Organisasi

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana perawat mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif serta budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Menurut devinisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, *implicit* dan dianggap sudah semestinya atau baku. Budaya merupakan nilai-nilai yang dimiliki manusia, bahkan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia. Dengan kata lain, semua manusia merupakan aktor kebudayaan karena manusia bertindak dalam lingkup kebudayaan. Budaya merupakan satu unit interpretasi, ingatan dan makna yang ada di dalam manusia dan bukan sekedar dalam kata-kata, Sulaksono (2019: 2). Budaya organisasi adalah perekat yang menyatukan organisasi. Mengetahui berbagai jenis budaya organisasi, membantu untuk memahami bagaimana membentuk budaya di organisasi seiring dengan berkembangnya organisasi dari

waktu ke waktu. Untuk dapat memahami berbagai jenis budaya organisasi, perlu diketahui karakteristik utamanya, serta kelebihan dan kekurangannya. Budaya organisasi memfasilitasi pencapaian tujuan strategis organisasi, menarik karyawan yang tepat dan penting untuk dapat menarik pelanggan yang merupakan pihak yang memiliki kepentingan utama. Budaya organisasi seringkali mencerminkan nilai-nilai inti organisasi dan secara langsung mencerminkan kepemimpinan organisasi. (Sahir., dkk, 2022: 10).

Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan dalam organisasi dalam melakukan aktivitasnya baik yang diperuntukkan bagi karyawan maupun untuk kepentingan orang lain. Jelas terlihat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, keberhasilan suatu organisasi bergantung juga terhadap seberapa baiknya budaya organisasinya. Pendapat lain dari Sopiah (2018: 128) Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Sedarmayanti mengemukakan (2014: 75) Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Sumanto mendefinisikan (2014: 138) Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya

manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi. Sementara menurut Edison (2016: 233) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

2.1.1.1 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi juga oleh seberapa besar peranan budaya bagi suatu organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki, dalam Wibowo (2016: 45) fungsi budaya organisasi dibagi menjadi 4, yaitu adalah:

1. Memberi Anggota Identitas Organisasional

Menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat yang berbeda.

2. Memfasilitasi Komitmen Kolektif

Perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial

Mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama

tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil tanpa gejolak.

4. Membentuk Perilaku

Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Sedangkan menurut Sunyoto (2016: 227) budaya organisasi memiliki 2 fungsi utama, yaitu:

1. Sebagai Proses Integrasi Internal, dimana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain.
2. Sebagai Proses Integrasi Eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar. Dari pernyataan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Dari pernyataan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Fungsi-fungsi ini akan menentukan apakah budaya organisasi sudah terlaksana dengan baik atau hanya sekedar program yang ditetapkan namun tidak dijalankan.

2.1.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain yang dapat dilihat melalui karakteristik budaya

yang dianut oleh organisasi itu sendiri. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

Menurut pendapat lain, Robbins dalam Wibowo (2016: 33) terdapat tujuh dimensi karakteristik budaya, yaitu:

(1) *Innovation and risk taking* menjelaskan sejauh mana karyawan di dorong agar inovatif dan mengambil resiko dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. (2) *Attention to detail* menjelaskan sejauhmana para karyawan diharapkan memeperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail dari suatu pekerjaan. (3) *Outcome orientation* menjelaskan sejauhmana manajemen memusatkan perhatiannya pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. (4) *People orientation* menjelaskan sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dala organisasi itu. (5) *Team orientation* menjelaskan sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu. (6) *Aggressiveness* menjelaskan di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif atau sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif bukannya santai-santai. (7) *Stability* menjelaskan sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Menurut pendapat lain, Thomas dan Inkson dalam Wibowo (2016: 41), mengidentifikasi karakteristik budaya berdasarkan sifatnya sebagai berikut:

(1) *Culture is shared*, yaitu Budaya adalah sesuatu yang dipunyai kelompok dan secara bersamaan umumnya tidak tersedia bagi orang luar kelompok. (2) *Culture is learned and is enduring*, yaitu Budaya tidak timbul dengan mendadak, tetapi

dibangun secara sistematis sepanjang waktu. (3) *Culture is powerfull influence on behavior*, yaitu terkadang sangat sulit bagi kita untuk meninggalkan budaya, walaupun ada keinginan untuk itu. (4) *Culture is systematic and organized*, yaitu budaya merupakan sistem yang terorganisasi dari nilai-nilai, sikap, keyakinan, dan keberartian yang saling berhubungan dan dengan konteks lingkungan. (5) *Culture is largely invisible*, yaitu apa yang kita lihat tentang budaya dinyatakan dalam bentuk *living artifacts*. (6) *Culture may be "tight" or "loose"*, yaitu budaya berbeda satu dengan yang lainnya bukan hanya pada masalah detailnya, tetapi juga dalam peresapannya.

Dari uraian di atas, peneliti juga memiliki tanggapan bahwa setiap karakteristi tersebut memiliki bobot dari rendah ke tinggi. Oleh karenanya dengan menilai organisasi berdasarkan karakteristik tersebut akan diperoleh gambaran gabungan atas budaya organisasi itu gambaran itu menjadi dasar bagi perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, cara penyelesaian urusan di dalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku.

2.1.1.3 Budaya Organisasi di Rumah Sakit Jasa Kaartini

Pada setiap organisasi atau perusahaan tentu mempunyai budaya atau kebiasaan yang umum dilakukan di perusahaan tersebut, berikut budaya dari motto yang di kedepankan oleh Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya, diantaranya adalah:

1. Credible

Yaitu meewujudkan pelayanan yang menimbulkan rasa aman dan dilakukan oleh tenaga yang berpengalaman di bidangnya, ini memiliki arti bahwa pihak rumah

sakit jasa kartini ingin menciptakan pelayanan yang memberikan rasa aman bagi pasien nya. Pelayanan yang diberikan akan dilakukan oleh tenaga kerja yang memiliki pengalaman dan keahlian di bidang nya. Dengan demikian, tujuannya dari kalimat tersebut adalah untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan dapat dipercaya oleh pasien.

Hal tersebut memiliki tujuan yang diantaranya adalah, (1) kepuasan pasien, pelayanan yang berkualitas dan dapat dipercaya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pasien dengan memberikan pelayanan yang baik Rumah Sakit Jasa Kartini dapat menciptakan kepuasan pada pasien yang pada sisi lain dapat meningkatkan loyalitas pasien dan mempertahankan kualitas rumah sakit. (2) Peningkatan Reputasi, pemberian pelayanan yang berkualitas dan dapat dipercaya dapat membantu membangun reputasi yang baik bagi perusahaan atau organisasi, ketika pasien merasa puas dengan pelayanan yang diberikan mereka cenderung akan memberikan umpan balik yang positif dan merekomendasikan rumah sakit kepada orang lain yang dalam hal ini bisa membantu meningkatkan citra dan reputasi rumah sakit. (3) kepercayaan masyarakat, pemberian pelayanan yang berkualitas dapat dipercaya juga bertujuan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit jasa kartini. Ketika pelayanan yang diberikan dapat diandalkan, transparan dan jujur masyarakat akan merasa lebih percaya dan yakin terhadap rumah sakit jasa kartini. (4) Efisiensi dan Efektivitas: Pelayanan yang berkualitas dan dapat dipercaya juga bertujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam proses pelayanan. Dengan memiliki sistem dan prosedur yang baik, serta pegawai yang terlatih dan

kompeten, rumah sakit jasa kartini dapat memberikan pelayanan dengan maksimal dan memperoleh hasil yang memuaskan

2. *Accessible*

Rumah sakit Jasa Kartini berupaya untuk menciptakan layanan yang mudah diakses dan minim kendala atau dalam kata lain mudah didapat yang berarti bahwa layanan tersebut dapat diakses dengan cepat dan tanpa kendala, sedangkan tanpa hambatan berarti bahwa tidak ada halangan atau rintangan yang menghalangi akses tersebut tujuannya adalah untuk memastikan bahwa masyarakat dapat dengan mudah mendapatkan layanan yang mereka butuhkan tanpa mengalami kendala atau kesulitan yang tidak perlu. Hal ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti kemudahan dalam mengajukan permohonan, proses yang efisien, dan ketersediaan informasi yang jelas dan mudah dipahami.

3. *Reliable*

Maksudnya adalah bahwa tujuan dari pekerjaan kami adalah memberikan pelayanan yang dapat diandalkan ketika Anda membutuhkannya. Pelayanan ini bertujuan untuk memberikan rasa aman, mudah didapat, dan tanpa hambatan. Selain itu, pelayanan ini juga berorientasi kepada kepuasan pasien.

4. *Excellent*

Yaitu kesempurnaan yang berarti pencapaian tiada akhir yang diupayakan demi kepuasan pasien. Artinya rumah sakit jasa kartini selalu berusaha mencapai kesempurnaan dalam segala hal demi kepuasan anda sebagai pasien. Rumah sakit jasa kartini berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas produk atau layanan yang mereka berikan tanpa henti. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa

anda merasa puas dengan apa yang mereka berikan.

5. Falsafah

Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan yang dilandasi norma agama, artinya bahwa dalam segala tindakan dan perilaku, rumah sakit jasa kartini mengutamakan kepedulian, keadilan, dan kebaikan sesama manusia sebagaimana diajarkan dalam ajaran agama tertentu. Artinya, sikap dan tindakan seseorang seharusnya mencerminkan nilai-nilai moral yang diwariskan oleh agama dalam hubungan dengan sesama manusia.

2.1.1.4 Komponen Budaya Organisasi

Pendapat Colquitt dalam Wibowo (2016: 42) menyebutkan ada 3 komponen utama dalam sebuah budaya organisasi yaitu *observable artifacts*, *espoused values*, dan *basic underlying values*. Kita dapat membedakannya dengan melihat ketiga komponen ini seperti sebuah bawang. Beberapa komponen dapat diamati dan terlihat seperti sebuah kulit bawang. Komponen-komponen yang lain kurang terlihat oleh orang di luar organisasi atau pendatang baru. Orang luar dapat mengamati, menginterpretasi, dan membuat kesimpulan dari apa yang mereka lihat, tetapi di dalamnya terdapat misteri sampai mereka dapat mengupas lapisan-lapisan luarnya untuk mengukur nilai-nilai dan asumsi yang ada di dalam organisasi tersebut.

Berikut adalah penjelasan dari masing-masing komponen budaya organisasi adalah sebagai berikut:

(1) *Observable Artifacts*, *Observable artifacts* adalah manifestasi dari budaya organisasi yang dengan mudah dapat dilihat atau dibicarakan pekerja. *Observable*

artifacts memberikan signal yang diinterpretasikan pekerja untuk mengukur bagaimana mereka harus bertindak sepanjang hari kerja. (2) *Espoused Values*, *Espoused values* adalah keyakinan, filosofi, dan norma yang secara eksplisit dinyatakan oleh organisasi. *Espoused values* dapat mempunyai rentang dari dokumen yang dipublikasikan, seperti pada pernyataan verbal yang dibuat untuk pekerja oleh eksekutif dan manajer. (3) *Basic Underlying Values*, *Basic underlying values* adalah keyakinan dan filosofi yang tertanam dalam pikiran seorang karyawan sehingga mereka sudah langsung melakukan apa yang mereka percaya daripada mempertanyakan validitas perilaku mereka. Asumsi atau keyakinan ini merupakan bagian terdalam dan paling sedikit teramati di dalam budaya organisasi.

Dari uraian tersebut, peneliti membuat tanggapan bahwa komponen budaya organisasi yang diterapkan suatu organisasi dapat kita lihat melalui pengamatan langsung pada saat berkunjung dan melihat bagaimana kegiatan suatu organisasi itu berjalan tanpa melakukan perlakuan khusus. Hal ini kita lihat melalui pelayanan dan sikap perawat saat berkunjung.

2.1.1.5 Dimensi Budaya Organisasi

Didalam organisasi kesuksesan sebuah organisasi dapat dilihat dari beberapa dimensi budayanya bagaimana sikap yang diambil dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi.

Menurut Umi, dkk (2015: 03) dimensi budaya organisasi dapat diukur:

(1) Norma, Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi. (2) Nilai Dominan, Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi. (3) Aturan Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi. (4) Iklim Organisasi, Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.1.2 Beban Kerja

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada perawat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban pekerjaan yang diterima oleh seorang perawat harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik maupun psikologis perawat yang menerima beban atau tanggung jawab tersebut. Beban kerja menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016: 4) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja”. Sedangkan menurut Koesmowidjojo (2017: 22) menyatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang tinggi serta berupa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. Selanjutnya menurut Vanchapo (2020: 1) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan serta menyesuaikan diri pada sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Akan tetapi, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Berdasarkan pada beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas yang diterima oleh perawat dengan melebihi batas kemampuan sehingga tidak bisa dijalankan dengan baik serta tepat waktu. Agar beban kerja dapat diterima perawat yang sesuai dengan kapasitas dan batas kemampuannya agar terlaksana dengan baik maka diperlukan perhitungan

mengenai beban kerja terlebih dahulu. Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa “beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerjaan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul rasa kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada perawat dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*)”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul disebabkan oleh jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh perawat atau tenaga kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2.1.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017:24) menyatakan bahwa dalam menganalisis beban kerja, suatu perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diampu seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan seorang karyawan pada umumnya. Untuk itu perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal diantaranya berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan

motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis). Jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan. Misalnya pada pekerjaan tertentu perusahaan akan membutuhkan karyawan yang memiliki usia antara 20-30 tahun sebagai operator produksi, tak hanya usia yang akan menjadi prasyarat dalam mendapatkan pekerjaan tersebut, postur tubuh tentunya menjadi syarat penting bagi karyawan yang bekerja. Persyaratan ini tentunya ditujukan agar karyawan nyaman dalam bekerja, tidak terbebani dengan sulitnya menjangkau tombol-tombol mesin. Cepat atau lambat karyawan dapat tertekan dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang tidak didukung oleh postur tubuh yang dimilikinya. Tekanan kerja inilah yang akhirnya membuat karyawan menjadi ogah-ogahan untuk bekerja, tingkat absensi tinggi, produktivitas kerja menurun bahkan bisa pula menyebabkan kecelakaan kerja ringan berupa rasa sakit pada bagian tubuh tertentu hanya karena postur tubuh yang tidak sesuai dengan mesin yang tersedia. Tak hanya postur tubuh, usia dan faktor kesehatan dari karyawan juga akan menentukan apakah karyawan merasa nyaman bekerja disuatu bidang kerja. Kenyamanan kerja itulah yang akan menentukan tinggi rendahnya beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan. Selain faktor fisik yang akan mempengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi juga akan mempengaruhi beban kerja seorang karyawan. Motivasi seseorang akan sangat menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentunya dapat menyebabkan seorang

karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi kerja inilah yang membangkitkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan sebelumnya. Motivasi bekerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan berpengaruh pada bagaimana seorang karyawan mempersepsikan pekerjaannya sebagai suatu kewajiban yang memang secara sadar harus dilakukan karena keterpaksaan mengingat kebutuhan akan pemenuhan diri akan upah atau gaji atau juga penghargaan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan akan bidang kerja, upah, lingkungan kerja yang mendukung juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk memengaruhi beban kerja karyawan. Ketika karyawan merasa tidak puas akan bidang kerja yang dijalani, akan mempengaruhi secara psikis sehingga pekerjaan yang dijalannya terasa berat dan sulit yang berdampak pada kinerja karyawan. Tentunya, pekerjaan tidak dapat dilakukan secara optimal sebagai akibat dari kondisi tersebut.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan antara lain sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia

selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga kebisangan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Pada puncaknya karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b. Tugas-tugas Fisik, Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan. Contoh kasus yang dapat dijadikan cermin bagi perusahaan adalah apabila pekerja yang sudah lama bekerja di suatu perusahaan, tetapi pada saat yang bersamaan perusahaan mendatangkan mesin-mesin alat bantu produksi yang baru dan berbeda pengoperasiannya dengan mesin yang lama. Perusahaan yang melakukan hal ini tentunya harus siap ketika kinerja karyawannya akan menurun apabila pada saat itu karyawan tidak dipersiapkan untuk menghadapi ketidakmampuan dalam mengoperasikan mesin produksi yang baru. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi mesin produksi yang baru tanpa adanya pelatihan dalam pengoperasian mesin yang baru, membuat beban kerja yang diterima oleh karyawan tentunya akan berlipat ganda. Selain harus menyelesaikan target produksi, dia pun harus benar-benar memahami pengoperasiannya. Kurangnya pemahaman akan pengoperasian mesin produksi yang baru akan dapat

menghambat dan menurunkan angka produksi. Selain itu, dapat pula menyebabkan kecelakaan kerja yang tentunya akan merugikan karyawan dan perusahaan. Hal ini tentunya juga berlaku apabila perusahaan merekrut karyawan baru. Calon karyawan yang akan diterima hendaknya telah diketahui dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan persyaratan keahlian yang dimiliki dan persyaratan perusahaan sesuai dengan kondisi tempat bekerja. Apabila perusahaan tidak melakukannya atau tidak memberikan fasilitas pelatihan terlebih dahulu, bukan hal mustahil karyawan yang baru diterima mengalami tekanan yang cukup berat akibat ketidaksiapan dan ketidakmampuan menghadapi lingkungan kerja, dalam hal ini peralatan fisik produksi perusahaan.

c. Organisasi Fisik, Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam shift kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalaninya. Organisasi hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dari karyawan tentunya akan meningkatkan dampak stres/tekanan saat bekerja. Stres/tekanan kerja yang dialami dapat

berupa kelelahan yang berlebihan ketika harus menghadapi pekerjaan. Sementara itu tekanan psikis yang dialami oleh karyawan yang mengalami beban kerja cukup tinggi dapat berupa kecemasan, kebingungan dan kemarahan. Kondisi ini tentunya akan sangat memengaruhi produktivitas karyawan. Adapun beban kerja yang terlalu sedikit akan mengakibatkan karyawan merasa bosan dalam bekerja, atau karena minimnya tanggung jawab yang diemban oleh karyawan dapat mengakibatkan kurangnya perhatian karyawan pada pekerjaan yang otomatis akan menurunkan tingkat konsentrasi. Rendahnya tingkat konsentrasi inilah yang nantinya dapat menyebabkan seorang karyawan dapat mengalami kecelakaan kerja karena mengantuk ataupun lengah saat bekerja.

2.1.2.2 Dimensi Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017: 33) berpendapat bahwa untuk mengidentifikasi hal-hal mengenai beban kerja maka terdapat beberapa dimensi untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki

dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat melakukan kegiatan berikut:

- (1) Mudah mengoprasikan pekerjaan yang telah didelegasikan. (2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan. (3) Meminimalisir kesalahan kerja. (4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*. (5) Memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. (6) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai. (7) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun reka kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja perawat. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada perawat cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh perawat. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan

oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya berbeda satu sama lain.

2.1.2.3 Aspek Beban Kerja

Kemampuan kerja yang berbeda-beda antara satu karyawan dan karyawan lain membuat suatu organisasi melakukan perhitungan beban kerja yang dapat dipandang dari 3 aspek yaitu aspek fisik, aspek mental dan aspek penggunaan waktu. Koesoemowidjojo (2017: 37) mengemukakan beberapa aspek mengenai beban kerja diantaranya:

1. Beban Kerja Fisik

Pada beban kerja fisiologis, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh kepada karyawan yaitu pada sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, serta fungsi alat indera pada tubuh karyawan. Kesehatan karyawan tentunya menjadi hal yang akan menjadi pertimbangan penting bagi organisasi untuk melanjutkan atau menghentikan kerja sama. Adanya gangguan kesehatan pada karyawan tentunya akan mengganggu proses dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Seringnya karyawan absen untuk alasan kesehatan tentunya akan berpengaruh pada kinerjanya sendiri sebagai karyawan serta akan menghambat atau menurunkan kinerja timnya sehingga pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas. Demikian pula apabila suatu organisasi memiliki karyawan yang memiliki gangguan pada sistem indera tubuh, selain akan menghambat proses

menyelesaikannya pekerjaan tentunya akan menimbulkan risiko terjadinya kecelakaan kerja.

Untuk memantau dan mengukur beban kerja fisik biomekanika, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan utamanya pada daya kinetik tubuh seperti kemampuan tubuh karyawan menjangkau alat-alat pendukung kerja yang disesuaikan dengan:

(1) Standar daya jangkauan tubuh sesuai yang ditetapkan organisasi (2) Kemampuan dan kecepatan menjangkau benda-benda bergerak (3) Kemampuan tubuh menahan beban atau menggerakkan beban tertentu yang tentunya akan berkaitan dengan kekuatan otot tangan, kaki dan tubuh.

2. Aspek Beban Kerja Psikis

Beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Organisasi tidak hanya akan menilai beban kerja secara fisik, tetapi juga dibutuhkan penilaian mental dari seorang karyawan. Pada penilaian beban kerja psikis, organisasi akan menilai bagaimana tanggung jawab, kewaspadaan karyawan atas pekerjaan yang dihadapi, tingkat konsentrasi yang dimiliki oleh karyawan, bahkan bagaimana seorang karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Namun, pada penilaian beban kerja psikis yang perlu diperhatikan adalah mencermati adanya faktor subjektivitas dalam penilaian akibat dari sulitnya memprediksi beban kerja psikis. Dalam melakukan penilaian beban kerja psikis ada beberapa tujuan yang akan dicapai, antara lain:

(1) Mengetahui batas minimal kinerja karyawan. (2) Mengetahui batas maksimal kinerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan. (3) Mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. (4) Mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan pekerjaannya hingga akhirnya organisasi. (5) Melakukan pemilihan karyawan yang memiliki kapasitas beban kerja psikis di atas rata-rata karyawan lainnya untuk kemudian ditempatkan pada posisi yang membutuhkan ketahanan beban kerja lebih baik daripada rekan kerjanya.

3. Aspek Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasarkan pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal berikut:

a. Pekerjaan Yang Dilakukan Berulang (*repetitive*)

Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama. Pekerjaan yang relatif memiliki siklus pendek dan cenderung berulang akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah. Gerakan berulang dan berlebihan bersamaan dengan penggunaan mesin-mesin yang memiliki getaran dan posisi tubuh yang sama pada beberapa waktu tertentu per harinya. Pekerjaan inilah yang menyebabkan risiko kecelakaan kerja semakin tinggi.

b. Pekerjaan Yang Dilakukan Tidak Berulang (*nonrepetitive*)

Pekerjaan nonrepetitif merupakan pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu. Pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administratif dan karyawan-karyawan yang beraktivitas di balik meja.

Pekerjaan ini bukanlah pekerjaan yang tidak memiliki risiko besar atas beban kerja yang harus ditanggung tiap karyawan. Perlu dicermati bahwa beban kerja yang diampu oleh karyawan tidak hanya berlaku bagi karyawan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan-pekerjaan fisik yang terlihat berat. Pekerjaan-pekerjaan *nonrepetitive* pun berisiko meningkatkan angka beban kerja karyawan apabila organisasi/perusahaan tidak jeli dalam mengatasi hal tersebut.

2.1.2.4 Manfaat Analisis Beban Kerja

Guna perusahaan melakukan analisis beban kerja untuk dapat memperbaiki serta memaksimalkan kualitas dari sumber daya manusia untuk diperdanakan. Adapun manfaat analisis beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017: 91) sebagai berikut:

1. Penentuan jumlah kebutuhan karyawan.

Melakukan penentuan jumlah kebutuhan karyawan ditujukan agar organisasi memiliki dasar untuk melakukan penambahan (*recruitment*) atau pengurangan (PH) tenaga kerja pada suatu unit kerja. Dengan mengetahui jumlah tenaga kerja optimal dan komposisi yang dibutuhkan pada tiap unit kerja yang berbeda, diharapkan akan meningkatkan efektivitas sumber daya manusia.

2. Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan.

Proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan tau pengurangan karyawan diharapkan akan menempatkan karyawan sesuai kualifikasi dan pendidikannya. Karyawan yang memiliki kualifikasi bai dan berprestasi

tentunya akan ditempatkan pada posisi-posisi strategis dalam organisasi, mendapatkan fasilitas yang jauh lebih baik dalam organisasi. Namun, bagi karyawan yang memiliki kualifikasi rendah, organisasi tentunya akan mengarahkan karyawan tersebut mengikuti program pelatihan dan pengembangan atau dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) apabila tidak dapat memperbaiki kinerjanya.

3. Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi.

Untuk mencapai suatu kinerja organisasi yang unggul, penempatan sumber daya manusia akan disesuaikan dengan kompetensinya. Jabatan-jabatan strategis yang dipegang oleh sumber daya manusia yang mumpuni akan ikut meningkatkan produktivitas organisasi.

4. Melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam suatu periode tertentu.

Dengan melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu akan diketahui apakah dalam suatu unit kerja dibutuhkan tambahan tenaga kerja atau bahkan pengurangan tenaga kerja. Jumlah tenaga kerja yang sedikit tentunya tentunya akan menghambat tumbuh kembang perusahaan. Demikian pula apabila jumlah tenaga kerja berlebihan, efektivitas kerja dalam suatu unit kerja/organisasi tentunya akan berkurang.

5. Penyempurnaan SOP (*Standar Operating Procedure*).

Penyempurnaan SOP akan dilakukan setelah mendapatkan hasil analisis beban kerja. Hal ini dilakukan apabila pada beberapa unit kerja ditemukan satu atau beberapa pekerjaan yang memiliki beban kerja atau mendatangkan dampak

kerja yang cukup signifikan, baik kepada karyawan sebagai individu, unit kerja sebagai kelompok maupun perusahaan sebagai organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

6. Penyempurnaan struktur organisasi.

Penyempurnaan ini tentunya dengan tujuan agar unsur-unsur di dalam organisasi yang mengalami perubahan utamanya perawat yang bekerja di dalamnya dapat bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Ketika analisis beban kerja dilakukan, akan diketahui pada bagian mana sajakah yang memerlukan perbaikan akibat dari terlalu tingginya atau terlalu rendahnya beban kerja karyawan pada bagian-bagian dalam organisasi.

7. Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu ketika dalam proses menyelesaikan tugas.

Dalam menjalankan operasional organisasi, penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas akan menjadi salah satu hal yang mutlak dijadikan tolak ukur apakah suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Minimnya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan target waktu akan berimbas pada produktivitas organisasi. Namun, pada penetapan standar waktu kerja tentunya akan disesuaikan dengan kompetensi karyawan. Penentuan jumlah kebutuhan pelatihan (*training needs*) bagi karyawan. Dengan adanya analisis beban kerja, organisasi dapat menentukan jumlah kebutuhan pelatihan bagi karyawan. Penentuan jumlah kebutuhan pelatihan bagi karyawan dengan cara mengidentifikasi waktu normal tiap karyawan nilainya lebih besar dibandingkan dengan waktu standar yang digunakan untuk melakukan suatu

pekerjaan/aktivitas. Dengan mengimplementasikan analisis beban kerja, organisasi/perusahaan akan dapat melakukan prediksi, menetapkan perhitungan komposisi jumlah karyawan, komposisi kualifikasi karyawan, dan komposisi pekerjaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Soetjipto (2014: 56), Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Anam (2018: 51) menyatakan bahwa, lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling perawat sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut Afandi (2018: 51) menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar perawat yang ada dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Darmadi (2020: 242) menyatakan bahwa, lingkungan kerja termasuk sesuatu yang ada pada sekitar para perawat sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2017: 21) menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam Perusahaan, di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2017: 19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi perawat baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti:
Peralatan kerja, tempat kerja, sarana dan prasarana.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi seseorang, seperti:
Kelembaban, sirkulasi udara, dekorasi/tata warna, pencahayaan, getaran mekanis, kebisingan, temperatur serta bau-bauan.

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 dengan bawahan.

Dari beberapa pendapat yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat dijangkau oleh panca indera manusia, akantetapi dapat dirasakan oleh perasaan, misalnya hubungan antara rekan kerja, atasan maupun bawahan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Afandi (2018: 66) secara umum faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ialah, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja perawat.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja perawat.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi perawatnya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial serta keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhinya adalah:
- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap perawat, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

- b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi perawat.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.3.4 Dimensi Lingkungan Kerja

Yang menjadi dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:21) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pencahayaan, Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- b. Kelembaban, Kelembaban adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh tempratur udara, dan secara bersama-sama antara tempratur, kelembaban, kecepatan, udara bergerak, radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
- c. Kebisingan, Kebisingan adalah salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi’
- d. Pewarnaan, Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi.
- e. Ruang gerak yang diperlukan, Ruang gerak yang diperlukan suatu organisasi sebaiknya perawat yang bekerja mendapat tempat cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Perawat tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.
- f. Fasilitas, Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktifitas bekerja.

pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.

2. Kondisi kerja, kondisi kerja perawat sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk perawatnya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja perawat.
3. Hubungan perawat, hubungan perawat akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama perawat dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara perawat dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.4 Kinerja Perawat

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang lain dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja perawat, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Perawat

Menurut Dewi & Mashar (2019: 113) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok

dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Menurut Kasmir (2017: 182) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:9) berpendapat bahwa, kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Menurut Sulistiyani (2013: 223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang perawat melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (Bintoro dan Daryanto, (2017: 112), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1. Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan serta pengalaman kerjanya.

2. Faktor dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Prawirosono dalam Sutrisno (2016: 19), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam kinerja organisasi, baik dan buruknya kinerja dapat diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dapat dikatakan efektif apabila mencapai suatu tujuan, sedangkan dikatakan efisien apabila suatu hal dapat memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai suatu tujuan dengan efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, kekuasaan dan tanggung jawab didelegasikan dengan tepat dan tidak ada tugas yang tumpang tindih. Setiap perawat dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan tentang hak dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi meningkatkan kinerja perawat.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi dan sikap yang ada di dalam diri seseorang atau perawat terhadap peraturan dan ketetapan yang diberlakukan oleh instansi. disiplin merupakan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara instansi dengan perawat.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir. Kreativitas menggunakan ide-ide untuk merencanakan hal-hal yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap gerakannya harus mendapat perhatian atau respon positif dari atasan, jika memang atasan tersebut terpengaruh baik.

2.1.4.3 Penilaian Kinerja

Menurut pendapat Grote dalam Edison dkk., (2018: 194) penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang lemah, hasil yang baik dan bisa diterima, juga harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai untuk penilaian lainnya. Untuk itu dalam penilaian kinerja perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut (Zainal dkk, 2018: 414):

1. Standar Kinerja

Sistem penilaian kinerja memerlukan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Agar efektif, standar perlu berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari tiap pekerja. Hal tersebut dapat diuraikan dari analisis pekerjaan dengan menganalisis hubungannya dengan kinerja perawat saat sekarang. Untuk menjaga akuntabilitas perawat, harus ada peraturan-peraturan tertulis dan diberitahukan kepada karyawan sebelum dilakukan evaluasi. Idealnya, penilaian setiap kinerja perawat harus didasarkan pada kinerja nyata dari unsur yang kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.

2. Ukuran Kinerja

Penilaian kinerja juga memerlukan ukuran kinerja yang dapat diandalkan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Agar terjadi penilaian yang kritis dalam menentukan kinerja, ukuran yang handal juga hendaknya dapat dibandingkan dengan ukuran lain dengan standar yang sama untuk mencapai

kesimpulan sama tentang kinerja sehingga dapat menambah reliabilitas sistem penilaian.

Aspek-aspek yang dinilai menurut pendapat Lazer dan Wikstrom (dalam Zainal dkk, 2018: 416) dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis

Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. Kemampuan konseptual

Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak tiap unit ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang perawat.

3. Kemampuan hubungan interpersonal

Yaitu kemampuan bekerja sama dengan orang lain, memotivasi perawat, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

2.1.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rozarie (2017: 66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- (1) Evaluasi tujuan dan sasaran, Evaluasi tujuan dan sasaran memberikan umpan balik ke proses perencanaan untuk menetapkan tujuan untuk tujuan kinerja organisasi di masa depan.
- (2) Evaluasi rencana jika hasil yang diperoleh dalam evaluasi kinerja tidak sesuai dengan rencana, dicari penyebabnya.
- (3) Penilaian

lingkungan, Menilai apakah kondisi lingkungan yang ditemui dalam proses implementasi tidak memenuhi harapan, tidak menguntungkan dan menyebabkan kesulitan. (4) Kinerja proses evaluasi, Mengevaluasi apakah ada kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti yang diharapkan dan apakah ada masalah kepemimpinan dan hubungan antar perawat dalam organisasi. (5) Pengukuran dan Evaluasi Kinerja, Mengevaluasi apakah penilaian kinerja dilakukan dengan benar, apakah sistem penilaian dan pembinaan berjalan normal, dan apakah metode yang digunakan sudah sesuai. (6) Evaluasi Hasil, Apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2.1.4.5 Dimensi Kinerja Perawat

Menurut Mangkunegara (2017: 75) dimensi kinerja yang digunakan metode pengukuran kinerja perawat adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut perawat harus memenuhi persyaratan tersebut jika pengalaman keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Kualitas kerja sesuai dengan kebutuhan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat, melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang sistematis, kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan penerapan

dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan menghasilkan penghargaan, kemajuan, dan pengembangan organisasi.

3. Ketepatan Waktu (*Pomptenees*)

Apakah waktu penyelesaian pekerjaan terkait dengan target waktu yang direncanakan. Segala upaya dilakukan untuk menyelesaikan sesuai rencana agar tidak mengganggu tugas-tugas lainnya.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Ketika memenuhi tugas dan tanggung jawab, setiap individu harus melakukan sesuatu secara sadar. Bawahan atau perawat dapat melakukan tugas tanpa harus bergantung pada atasan sepanjang waktu.

5. Kemampuan Kerjasama (*Cooperative capability*)

Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh satu perawat. Beberapa jenis pekerjaan mungkin perlu dilakukan oleh dua atau lebih perawat, kerjasama antar perawat sangat diperlukan. Kinerja perawat dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Adapun menurut Robbins (Bintoro dan Daryanto, 2017:107) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas, Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan pedoman untuk meyakinkan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bisa dilihat dari tabel dibawah ini, pada tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|----|--|---|--|---|--|
| 1. | Muhammad Ras Muis, dkk. (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat PT Pegadaian (50ersero) | Variabel Independen: Budaya Organisasi Variabel Dependen: Kinerja Perawat | Variabel Independen: Komitmen Organisasi | Secara parrsial, ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja perawat | Jurnal Ekonomi dan Syariah Vol.1 No.1 hal 9-25 2018 E-ISSN 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259 |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|----|---|---|---|--|---|
| | kanwil I Medan | | | | |
| 2 | Ainanur (2018) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pengolahan PKS Sawit Langkat | Variabel Independen : Budaya Organisasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan | Variabel Independen: Kompetensi dan Motivasi. Tempat penelitian, jumlah sampel dan alat analisis. | Secara Simultan Terdapat Pengaruh Yang Positif dan Signifikan Antara Variabel Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap kinerja Perawat | Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1 No 1 Tahun 2018 E-ISSN 2632-2634 |
| 3 | Ni Ketut Eni.,dkk (2022) Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Krama Bali | Variabel Independen : Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Perawat | Tempat penelitian | Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat | Jurnal ilmiah ilmu ekonomi Universitas Maharaswati Denpasar EMAS Vol.3 No.10 (2022) E-ISSN: 2774-3020 |
| 4 | Wiwiek Harwiki (2016) <i>The impact of servant leadership on organization</i> | Variabel Independen : Budaya organisasi, kinerja perawat | Variabel Independen: Pelayanan kepemimpinan Variabel Dependen: Komitmen | Pelayanan kepemimpinan telah berdampak pada budaya organisasi, komitmen organisasi | Elsevier. Procedia-social and behaviour sciences 219 vol.3 hal 283-290 |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|----|---|---|---|--|--|
| | <i>nal culture, organizational commitment, organizational citizenship behaviour (OCB) and employee performance in women cooperative</i> | | Organisasi, Perilaku Organisasi Kewarganegaraan | dan kinerja karyawan. | |
| 5 | Jeky K.R Rolos, Sofia A.P Sinambul, Wehemia Rumawas (2018) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Seraya cabang Manado | Variabel Independen : Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan | Tempat Penelitian | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 no.4 ISSN 2338-9935 |
| 6 | Neneng Maesyarah, Diky Jhoansyah, Resa Nurmala (2022) Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja | Variabel Independen : Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan | Variabel Independen: Etos Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | <i>Management studies and entrepreneur ship journal</i> Vol. 3 issue 4 2088-2097 |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|----|---|---|-------------------------------------|---|---|
| | Karyawan pada Karyawan Sinar Sosro KP Sukabumi | | | | |
| 7 | Fauzan Hakim, Dian Esha, I atifa (2021) Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Jatiuwung | Variabel Independen : Beban Kerja dan Budaya Organisasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan | Variabel Independen: Etos Kerja | Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Secara simultan etos kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan | Jurnal Ekonomi Manajemen Vol.7 no.1 |
| 8 | Rizal Nabawi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Variabel Independen : Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan | Variabel Independen: Kepuasan Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja Dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat | Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2, 170-183 ISSN: 2623-2623 |
| 9 | Silvia Sari Sitompul, Feronika | Variabel Independen : | Variabel Independen: Pengalaman | Dari hasil analisis secara | Management Studies and Entrepreneur |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|----|---|--|---|--|--|
| | Simamora (2021) <i>The Effect of Workload, Work Experience, and Compensation on Employee Performance PT. Tanery Sejahtera Mandiri Pekanbaru</i> | Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Perawat | Kerja, kompensasi | deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja memiliki skor 4,19 yang berarti bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan | ship Journal Vol.2 No.2 2021 Hal.142-153 |
| 10 | Syed Saad Hussain Shah, Ahsan Raza Jaffari, Jabran Aziz, Wasiq Ejaz, Ihsan Ul-Haq, Syed Neiman Reza (2011) <i>Workload and Performance Of Employees</i> | Variabel Independen : Beban kerja Variabel Dependen: Kinerja perawat | Tempat penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja perawat | <i>Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business</i> Vol.3 No 5 hal 256-267 |
| 11 | Hendri Sembiring (2020) <i>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank</i> | Variabel Independen : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan | Variabel Independen: Motivasi Tempat Penelitian | Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas | Jurnal Akuntansi dan Manajemen Jurakunman Vol. 13 no.1 E-ISSN 2654-8216 |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|----|--|--|---|--|---|
| | Sinarmas Medan | | | | |
| 12 | Armansyah Putra, Rizali Hadi dan Hairudinoor (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Anugrah | Variabel Independen : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Metode: Kuantitatif | Variabel Independen: Budaya Organisasi dan Beban Kerja Tempat penelitian: Karyawan PT. Budi Anugrah | Terdapat Pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 72% | Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol.10 No.1, ISSN: 2541-1403 |
| 13 | Rizal Nabawi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang | Variabel Independen : Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan | Variabel Independen: Kepuasan Kerja Tempat penelitian, jumlah sampel dan alat analisis. | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat | Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2 No.2, ISSN: 2623-2634 |
| 14 | Lyta Lestary (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja | Variabel Independen : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja | Tempat Penelitian dan Alat Analisis | Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan | Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, no. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-8211 |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|----|---|---|-------------------|---|--|
| | Karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) | Karyawan | | | |
| 15 | Ayu Maya Sari, Ribhan, R.R. Erlina (2021) <i>The Effect of the Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables</i> | Variabel Independen : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Perawat | Tempat Penelitian | Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat | <i>International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity</i> vol.12 No 1 2021 hal 372-382 |

2.2 Kerangka Pemikiran

Suatu instansi kesehatan atau rumah sakit didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat serta untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan bersama berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba serta kepuasan pelanggan yang optimal. Hubungan antara perawat dengan perusahaan adalah kerjasama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin perusahaan berjalan tanpa adanya peran perawat,

dan sulit bagi perawat berkembang dan bekerja tanpa kehadiran perusahaan. Sehingga kinerja perawat sangat menentukan kemajuan perusahaan kedepannya, karena antara keduanya memiliki hubungan yang saling ketergantungan.

Menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, *implicit* dan dianggap sudah semestinya atau baku. Budaya merupakan nilai-nilai yang dimiliki manusia, bahkan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia. Dengan kata lain, semua manusia merupakan aktor kebudayaan karena manusia bertindak dalam lingkup kebudayaan. Budaya merupakan satu unit interpretasi, ingatan dan makna yang ada di dalam manusia dan bukan sekedar dalam kata-kata, Sulaksono (2019: 2). Kemudian pendapat lain menyatakan bahwa budaya Organisasi adalah perekat yang menyatukan organisasi. Mengetahui berbagai jenis budaya organisasi, membantu untuk memahami bagaimana membentuk budaya di organisasi seiring dengan berkembangnya organisasi dari waktu ke waktu. Untuk dapat memahami berbagai jenis budaya organisasi, perlu diketahui karakteristik utamanya, serta kelebihan dan kekurangannya. Budaya organisasi memfasilitasi pencapaian tujuan strategis organisasi, menarik karyawan yang tepat dan penting untuk dapat menarik pelanggan yang merupakan pihak yang memiliki kepentingan utama. Budaya organisasi seringkali mencerminkan nilai-nilai inti organisasi dan secara langsung mencerminkan kepemimpinan organisasi. (Sahir., dkk, 2022: 10).

Berdasarkan definisi budaya organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan dalam organisasi dalam melakukan

aktivitasnya baik yang diperuntukkan bagi karyawan maupun untuk kepentingan orang lain. Menurut Umi, dkk (2015: 03) dimensi budaya organisasi dapat diukur dari beberapa hal yaitu; Norma, Nilai Dominan, Aturan, Iklim Organisasi. Dengan demikian budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja perawat di dalam suatu perusahaan. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja perawat. Artinya semakin baik budaya organisasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan mendorong semangat perawat untuk semakin bekerja lebih optimal. Faktor tingkat beban kerja yang diberikan kepada perawat juga dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian produktivitas kerja perawat. Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang perawat dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap tugas yang telah di bebankan kepadanya maka hal itu tidak menjadi suatu beban lagi. Tetapi, jika pekerja tidak berhasil melakukan dua hal tersebut maka tugas dan kegiatan tersebut akan menjadi suatu beban bagi diri si perawat

Selanjutnya beban kerja menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016: 4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Sedangkan menurut Koesmowidjojo (2017: 22) menyatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang tinggi serta berupa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan.

Dari dua pendapat diatas dapat diperoleh sebuah gambaran bahwa beban kerja sangat penting bagi suatu perusahaan. Dengan pemberian kerja yang ideal perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kemampuan beban kerja yang diterima karyawan agar kinerjanya maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja perawat itu sendiri. Perawat yang kurang memiliki kesadaran atau kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak kepada beban kerja yang semakin menumpuk, sehingga memerlukan waktu yang lebih dari waktu seharusnya yang telah ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan perawat sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi produktivitas perawat dan pencapaian yang akan di raih perusahaan itu sendiri.

Menurut Koesomowidjojo (2017: 33) terdapat dimensi yang mempengaruhi beban kerja karyawan yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai. Menurut Soetjipto (2014: 56) Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan

pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Usaha untuk mengukur lingkungan kerja maka perlu dimensi yang mampu mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, terutama untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik didalam organisasi atau perusahaan. Menurut Siagian (2014: 61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan bawahan, kerjasama antar perawat.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik yang baik akan terjalin hubungan antar rekan kerja yang harmonis yang mampu memicu terjadinya kerja sama yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam perusahaan, sehingga akan mendorong semangat kerja karyawan. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Dewi & Mashar (2019: 113) menyatakan bahwa, “kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal.” Selanjutnya menurut Kasmir (2017: 182) menyatakan bahwa, “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja perawat dalam suatu perusahaan. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Dalam hal tersebut bisa

dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, maka semakin baik pula kinerja atau hasil kerja yang dihasilkan oleh para perawat. Menurut Mangkunegara (2017: 9) berpendapat bahwa, kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah:

(1) Kuantitas Kerja, seberapa lama seseorang perawat bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap perawat itu masing-masing. (2) Kualitas pekerjaan, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. (3) Ketepatan waktu, apakah waktu penyelesaian pekerjaan terkait dengan target waktu yang direncanakan. Segala upaya dilakukan untuk menyelesaikan sesuai rencana agar tidak mengganggu tugas-tugas lainnya. (4) Inisiatif, ketika memenuhi tugas dan tanggung jawab, setiap individu harus melakukan sesuatu secara sadar. Bawahan dapat melakukan tugas tanpa harus bergantung pada atasan sepanjang waktu. (5) Kemampuan Kerjasama, Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh satu perawat. Beberapa jenis pekerjaan mungkin perlu dilakukan oleh dua atau lebih perawat, kerjasama antar perawat sangat diperlukan. Kinerja perawat dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang perawat melalui totalitas kemampuan pribadi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja perawat akan meningkat apabila suatu perusahaan memiliki budaya yang

baik dan karyawan secara tidak langsung akan merasa nyaman ketika bekerja pada lingkungan kerja memiliki hubungan kerja yang positif atau baik. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan penerapan budaya organisasi yang baik, pengukuran beban kerja yang cukup serta lingkungan kerja yang nyaman.

Oleh karena itu Budaya Organisasi yang positif sangat diperhatikan untuk mengurangi Beban Kerja dan menciptakan Lingkungan Kerja yang baik untuk dapat mencapai sebuah Kinerja yang optimal. Pengukuran beban kerja yang cukup dan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja dari perawat di dalam suatu perusahaan, sehingga tujuan dan kepuasan pasien dapat terwujud. Maka dari itu perlu adanya penelitian berkaitan dengan permasalahan sumber daya manusia, tentang bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: **“Terdapat Pengaruh yang Signifikan Antara Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya.**

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah hal awal yang harus ditentukan dalam kegiatan penelitian sehingga penelitian dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan penelitian. Pemilihan dan penentuan objek penelitian yang tepat diharapkan dapat menunjang kegiatan selama penelitian, sehingga hal-hal yang diperlukan dalam penelitian akan mudah dicapai.

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah performa dan hasil kerja perawat pada Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya, Adapun ruang lingkup penelitian hanya untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya

Rumah Sakit Jasa kartini merupakan salah satu lembaga pelayanan kesehatan di kota Tasimalaya yang berlokasi di Jalan Otto Iskandardinata No 15 Tasikmalaya. Awal diprakarsainya Rumah Sakit Jasa Kartini bermula dengan didirikannya Yayasan Karsa Abdi Husada pada tahun 1996 yang mulai melakukan persiapan dan pembangunan Rumah Sakit Jasa Kartini. Pada tanggal 9 maret 1997 Rumah Sakit Jasa Kartini Secara Resmi mulai memberikan pelayanan kepada masyarakat, sejak saat itu jumlah tempat tidur rawat inap Rumah Sakit terus bertambah dari waktu ke waktu seiring dengan peningkatan animo masyarakat terhadap pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Jasa Kartini.

Akhir tahun 2003 lembaga kepemilikan Rumah Sakit dirubah dari yayasan menjadi perseroan terbatas dengan nama PT Karsa Abdi Husada. Diharapkan dengan perubahan lembaga kepemilikan tersebut bisa meningkatkan kinerja Rumah Sakit Jasa Kartini sebagai sebuah badan usaha yang bermotif laba dengan tetap memperhatikan prinsip kemanusiaan dan mampu meningkatkan tanggung jawab sosial kepada masyarakat pengguna jasanya. Melihat animo masyarakat yang cukup tinggi akan ketersediaan layanan kesehatan yang bermutu, pada tahun 2014 Rumah Sakit Jasa Kartini memperluas cakupan layanan dengan membangun gedung graha karsa dengan kapasitas 32 tempat tidur.

Selain pengakuan yang diperoleh dari masyarakat tentang keberadaannya sebagai pemberi layanan kesehatan terkemuka di Tasikmalaya, Rumah Sakit Jasa Kartini pun mendapat pengakuan dari pemerintah pusat sebagai penyelenggara layanan Kesehatan yang telah memenuhi standar pelayanan kesehatan yang ditetapkan pemerintah yaitu dengan keluarnya Sertifikat Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS) untuk Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit Indonesia pada tahun 2019 dengan predikat Paripurna. Saat ini, jumlah tempat tidur yang tersedia di Rumah Sakit Jasa Kartini berjumlah 194 tempat tidur.

Harapan masyarakat Tasikmalaya untuk memiliki Rumah Sakit swasta yang baik mendapat sambutan yang positif dari Pemerintah Daerah Tasikmalaya dan Pemerintahan Propinsi Jawa Barat dengan terbitnya Izin Rumah Sakit Umum untuk Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya dari Dinas Kesehatan Pemerintah Propinsi Jawa Barat No. 503/SK 134 Yankesru/2001 tertanggal 23 September