

Effect Of Workload On Performance And Work Environment As Mediating Variables In Healthcare Workers Of UPTD Puskesmas Batang Gansal, Indragiri Hulu Regency

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Tenaga Medis UPTD Puskesmas Batang Gansal Kab. Indragiri Hulu

Hamsal^{1*}, Raden Lestari Ganarsih²

Universitas Islam Riau¹, Universitas Riau²

hamsal@eco.uir.ac.id¹, raden.lestari@lecturer.unri.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of workload and work environment partially simultaneously on performance and determine the role of the work environment mediating workload on performance in UPTD medical personnel, Puskesmas Batang Gansal, Indragiri Hulu Regency. The population in this study is employees of UPTD Puskesmas Batang Gansal, Indragiri Hulu Regency. The sampling technique in this study uses purposive sampling techniques, that is, not all populations are sampled, only those who have the status of medical personnel. Data collection techniques in this study used questionnaires or questionnaires. Data analysis techniques in this study use descriptive and quantitative analysis using SmartPLS 3.0. The results of this study show that workload has a significant effect on performance while the work environment affects performance while the work environment can mediate workload on performance in medical personnel, UPTD Puskesmas Batang Gansal, Indragiri Hulu District.

Keywords : Workload, Work Environment, Performance

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial simultan terhadap kinerja dan mengetahui peran lingkungan kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja pada tenaga medis UPTD Puskesmas Batang Gansal Kab. Indragiri Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD Puskesmas Batang Gansal Kab. Indragiri Hulu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu tidak semua populasi dijadikan sampel hanya yang berstatus sebagai tenaga medis saja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja dapat memediasi beban kerja terhadap kinerja pada tenaga medis, UPTD Puskesmas Batang Gansal Kab. Indragiri Hulu.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam pengelolaan sistem organisasi, yang memberikan tenaga, keahlian, dan kreativitas untuk mengelola aset yang dimiliki. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang efektif dalam menciptakan hubungan yang serasi antara pegawai, meningkatkan kinerja, efisiensi, dan kerjasama. Manajer dan pegawai memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan peran yang diberikan. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja baik dapat mendukung keberhasilan organisasi, sementara sumber daya manusia yang tidak kompeten dan berkinerja buruk dapat merugikan perusahaan. Individu dalam organisasi harus meningkatkan performa dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Puskesmas, sebagai sarana pelayanan kesehatan masyarakat, memiliki peran penting dalam pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. (Depkes, 2011).

Puskesmas adalah ujung tombak sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Mereka bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat dan kedokteran. Puskesmas berperan sebagai motivator, fasilitator, dan pengawas dalam pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Tujuan utamanya adalah menciptakan lingkungan dan perilaku yang sehat melalui pembangunan di luar bidang kesehatan. Puskesmas sangat penting karena mereka terlibat langsung dengan masyarakat dan memiliki pengetahuan serta sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat.

UPTD Puskesmas Batang Gansal adalah alternatif yang dipilih oleh masyarakat sebagai layanan kesehatan. Puskesmas ini berperan dalam memberikan pemulihan kesehatan dan kesembuhan kepada pasien dari berbagai latar belakang ekonomi. Dalam menjalankan tugasnya, Puskesmas sangat membutuhkan kualitas kinerja yang baik dari pegawai-pegawai yang berjumlah 64 orang. Beban kerja yang efektif juga penting agar instansi dapat mengoptimalkan kinerja tenaga medis dan memahami pengaruhnya terhadap kinerja keseluruhan. Menurut Danang Sunyoto (2012), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stress pada individu. Dalam wawancara dengan tenaga medis Puskesmas Batang Gansal, mereka menyatakan bahwa beban kerja tambahan di luar tugas utama, seperti pendokumentasian dan konseling di luar gedung puskesmas, serta kapasitas kerja yang tidak sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, menjadi penyebab tekanan yang meningkat. Puskesmas juga menghadapi tantangan dalam mengatur jadwal kerja yang tidak menggunakan sistem shift, yang mengakibatkan penambahan jam kerja pada tenaga medis di rawat jalan.

Beban kerja tenaga medis di puskesmas merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Beban kerja merujuk pada agregasi atau kumpulan aktivitas yang mengharuskan penyelesaiannya oleh sebuah entitas organisasi atau individu yang menduduki posisi tertentu, dalam batas waktu yang telah ditentukan. Setiap tenaga medis memiliki batasan dalam menanggung beban kerja hingga tingkat tertentu, dan masing-masing individu memiliki batas optimal pembebanan kerja yang berbeda. Penting untuk menyesuaikan kapasitas kerja dan beban kerja agar diperoleh kinerja yang optimal tanpa membahayakan diri sendiri maupun masyarakat sekitar.

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

(Desnirita & Puriatna Sari, 2022), (Sheila Maria Belgis Putri Affiza, 2022) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Masniar et al., 2022) kemampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat dua macam beban kerja yaitu, beban kerja fisik dan psikologis. (Arniati, Nasrullah, Masrullah, et al., 2022), (Prasetyo, 2022), (Sholikhah et al., 2022) mengemukakan beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisien dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Peningkatan atau penurunan dalam beban kerja menyebabkan penurunan kinerja, tetapi peningkatan dalam kurva beban kerja lebih sensitive berdampak buruk pada kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja (Arniati, Nasrullah, & Masrullah, 2022), (Saulina Batubara & Abadi, 2022).

Menurut (Cindy et al., 2022), (Asyidikiah & Herwanto, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut Faktor Internal dan Faktor Eksterna. Sedang jenis beban kerja Sebagaimana dikemukakan oleh (Abang dan Ni Putu Nursiani Dosen Jurusan

Manajemen & Fanggidae, 2018) ada 2 jenis beban kerja, yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif dengan Indikator beban kerja menurut (Wahyudi et al., 2022) untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain Kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja atau Standar Pekerjaan, dan Target yang harus dicapai. maka dapat disimpulkan jika beban kerja terjadi karena adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

(Endarwati et al., 2022), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat tempat kerja. Menurut (Khikam, 2007),(Markus et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalhnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Markus, Titi Hasanah, 2023) menyatakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Sedangkan penelitian (Arief Rahman, 2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik seperti pusat kerjaan, kursi, meja dan sebagainya maupun non fisik misalnya hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja dengan bawahan maupun hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Lingkunagn kerja Menurut (Ramdhona et al., 2022) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yakni Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik, adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Ramdhona et al., 2022) pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam bekerja.

Menurut (Nisa & Wijayanti, 2021), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai setidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan penelitian dari pendapat (Kaswan, 2017) Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan dimensi non fisik kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan. Pendapat (Liu et al., 2022) Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara optimal merupakan faktor krusial dalam upaya meningkatkan standar pelayanan kesehatan dasar dan memberikan persepsi yang positif terkait ketersediaan akses ke layanan tersebut.

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi. (Prodanova & Kocarev, 2021) berpendapat kinerja pada dasarnya bergantung pada efikasi pelaksanaan tugas, terutama ketika efikasi ini melibatkan lingkungan kerja di mana penggunaan teknologi baru memiliki peranan yang sangat penting. Kinerja merupakan outcome yang dihasilkan karyawan dalaam melakukan pekerjaannya yang tepat dengan tanggung jawabnya (Miskiani & Bagia, 2020)

(Yeremia & Nuridin, 2022) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam hal ini kinerja sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Menurut (Putra et al., 2021) kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) , maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

(Lin et al., 2022) Kinerja kerja yang optimal adalah hasil dari sinergi antara tindakan kolektif para anggota organisasi, tingkat kepuasan yang dirasakan, serta minimnya benturan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. (Lin et al., 2022) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Sedangkan kinerja menurut (Taufik et al., 2022) mengungkapkan bahwa terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut (Seminar & Teknologi, 2021) bahwa kinerja adalah besarnya kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam bentuk hasil produksi atau layanan yang diberikan. Sedangkan Menurut (Badrianto & Ekhsan, 2019) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut (Indrastuti, 2020) Kinerja menunjuk pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan, sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bekerja. Banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. (Putra et al., 2021) menyatakan bahwa adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: Efektifitas dan Efisiensi, Otoritas, tanggung jawab, Disiplin dan Inisiatif.

Menurut (Fahmi & Mudianto, 2019) kinerja mempunyai beberapa indikator yakni profitabilitas, pertumbuhan penjualan, retensi pelanggan, keberhasilan produk baru. Menurut (Sipayung, 2017) Penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, departemen SDM, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan melalui upaya-upaya karyawan memberikan kontribusi yang memuaskan pada organisasi. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang dikerjakannya. (Sheila Maria Belgis Putri Affiza, 2022) Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya. Sedangkan menurut (Verri Ginogaa, Masyadia, 2022) Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menganalisis faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan diantaranya kompetensi, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja. Dalam

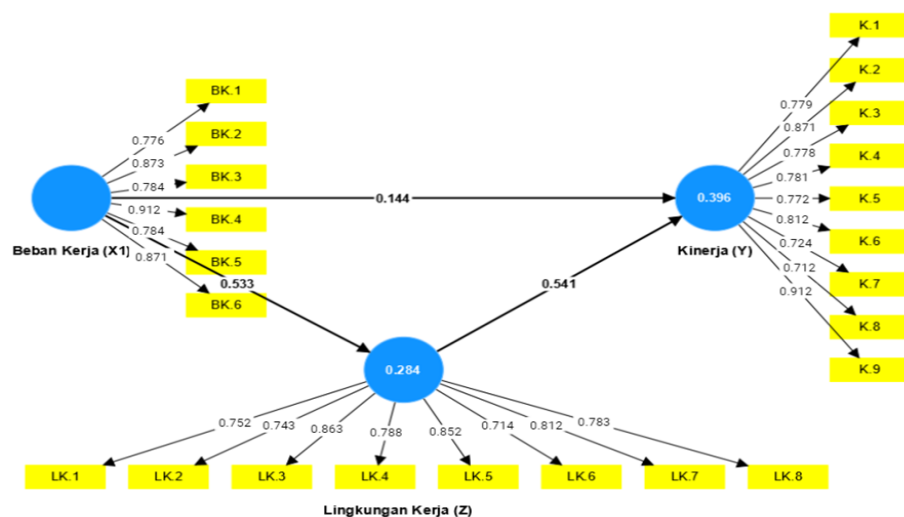
persaingan global, perusahaan menuntut kinerja yang sangat tinggi. Seiring dengan itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya dimasa mendatang. Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja bagi organisasi yang disampaikan (Ahdiyana, 2021) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi, Menyediakan sarana pembelajaran pegawai, Memperbaiki kinerja periode berikutnya, Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward dan punishment, Memotivasi pegawai dan Menciptakan akuntabilitas public.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen "Beban Kerja" (X) melalui Lingkungan Kerja (Z) terhadap variabel dependennya yaitu "Kinerja" (Y). Penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Batang Gansal yang berada di Kab. Indragiri Hulu. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 113 tenaga medis UPTD Puskesmas Batang Gansal di Kab. Indragiri Hulu. Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan purposive sampling, di mana tidak seluruh populasi tenaga medis UPTD Puskesmas Batang Gansal 103 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil kuesioner dan jawaban dari tenaga medis UPTD Puskesmas Batang Gansal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji hubungan antara variabel "Beban Kerja" (X) melalui Lingkungan Kerja (Z) dengan kinerja (Y) tenaga medis UPTD Puskesmas Batang Gansal.

4. Hasil Dan Pembahasan

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil analisis, terlebih dahulu akan dilakukan Pengujian kualitas data dengan validitas dan reliabilitas, dalam PLS menggunakan outer model agar diketahui seberapa baik instrumen yang dipakai dalam pengukuran Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu pernyataan kuesioner. Dikatakan memenuhi syarat valid jika nilai loading factor > 0.70 dan dapat juga dilihat dari nilai AVE. Dikatakan valid jika nilai AVE > 0.50 (Chin & Dibbern, 2010). Dikatakan memenuhi syarat valid jika nilai loading factor > 0.70 . Berikut hasil loading factor yang diolah melalui SmartPLS 4 :



Sumber : SmartPLS 4, 2023.

Dapat dilihat dari hasil olahan data di atas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai loading factor > 0.70 yang menandakan bahwa data dikatakan valid.

Pengujian validitas juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dimana data dikatakan valid jika nilai AVE > 0.50. Berikut hasil pengujian menggunakan nilai AVE :

Construct reliability and validity - Overview Zoom (90%) Copy to Excel Copy to R

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja (X1)	0.700	0.737	0.790	0.673
Kinerja (Y)	0.818	0.854	0.856	0.781
Lingkungan Kerja (Z)	0.755	0.807	0.818	0.822

Sumber : SmartPLS 4, 2023.

Dapat dilihat dari hasil olahan data di atas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) keseluruhan variabel > 0.50 dimana variabel beban kerja (X1) dengan nilai AVE 0.673 > 0.50, variabel Lingkungan Kerja (Z) dengan nilai AVE 0.822 > 0.50 dan variabel kinerja (Y) dengan nilai AVE 0.781 > 0.50. Maka dari itu keseluruhan variabel dinyatakan valid.

a. Reliabilitas

Data dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 dan *Composite Reliability* > 0.70. Jadi uji reliabilitas dapat dilihat melalui dua pengujian, yaitu dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Berikut adalah hasil uji reliabilitas :

Construct reliability and validity - Overview Zoom (90%) Copy to Excel Copy to R

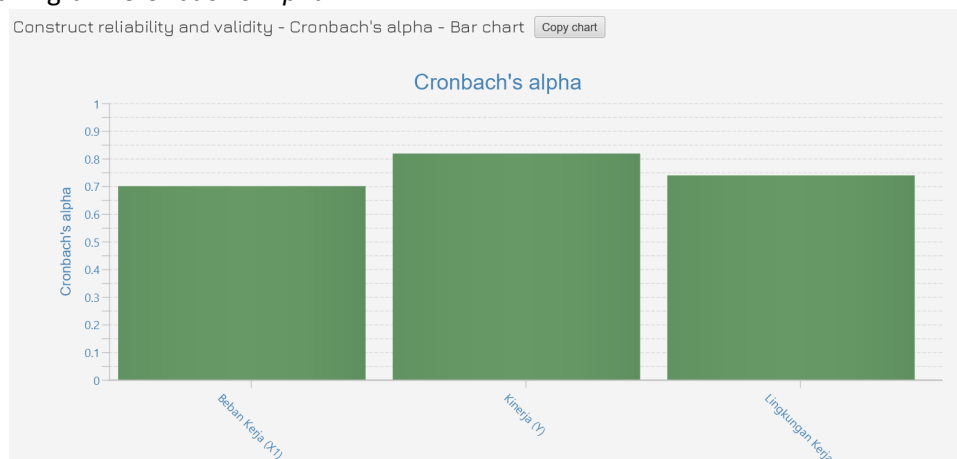
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja (X1)	0.700	0.737	0.790	0.673
Kinerja (Y)	0.818	0.854	0.856	0.781
Lingkungan Kerja (Z)	0.755	0.807	0.818	0.822

Sumber : SmartPLS 4, 2023.

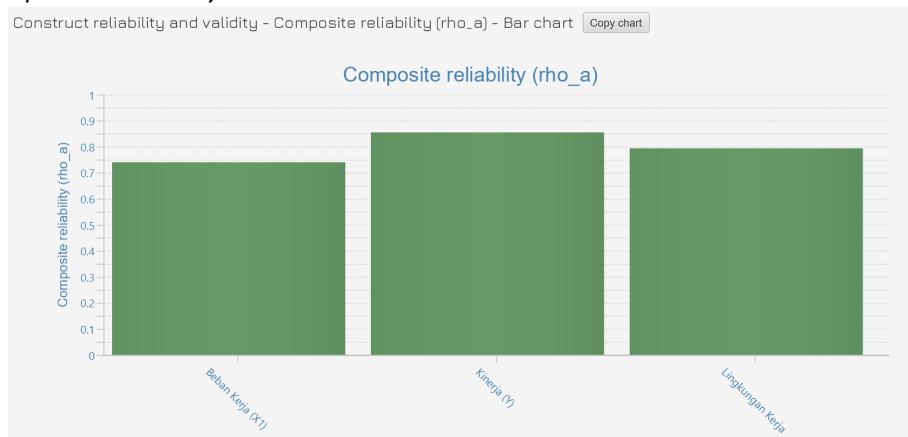
Dapat dilihat dari data di atas nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel > 0.70. Dimana variabel beban kerja (X1) dengan nilai 0.700 > 0.70, variabel lingkungan kerja (Z) dengan nilai 0.755 > 0.70 dan variabel kinerja dengan nilai 0.818 > 0.70 dapat dikatakan reliabel karena keseluruhan variabel nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70.

Jika dilihat dari *Composite Reliability* (rho_a) keseluruhan nilai juga lebih besar dari 0.70 yang mengindikasikan bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel. Pada variabel beban kerja (X1) dengan nilai *Composite Reliability* 0.737 > 0.70, variabel lingkungan kerja (Z) dengan nilai *Composite Reliability* 0.807 > 0.70 dan variabel kinerja (Y) dengan nilai *Composite Reliability* 0.854 > 0.70. Dengan demikian keseluruhan variabel dikatakan reliabel.

Berikut ini grafik *Cronbach's Alpha* :



Grafik *Composite Reliability* :



1. Uji Inner Model

a. Path Coefficients (Direct Effect) / Pengaruh Langsung

Uji *Direct Effect* bertujuan untuk menguji masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut kriteria dalam menentukan pengaruh pada *Direct Effect* (Hair et al, 2012):

1. Jika nilai *P-Values* < 0.05 maka berpengaruh signifikan
2. Jika nilai *P-Values* > 0.05 maka tidak berpengaruh signifikan

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values Zoom (100%) Copy to Excel Copy to R

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja (X1) → Kinerja (Y)	0.144	0.151	0.086	1.674	0.000
Beban Kerja (X1) → Lingkungan Kerja (Z)	0.533	0.560	0.064	8.306	0.000
Lingkungan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0.541	0.553	0.073	7.358	0.000

Sumber : SmartPLS 4, 2023.

Dapat dilihat dari data di atas menunjukkan bahwa nilai *P-Values* masing-masing variabel < 0.05 dimana variabel Beban kerja terhadap kinerja memiliki nilai *P-Values* 0.000 atau dibawah 0.05 yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan beban kerja terhadap lingkungan kerja memiliki nilai *P-Values* 0.000 atau dibawah 0.05 yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai *P-Values* 0.000 dibawah 0.05 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

a. Path Coefficients (Indirect Effect) / Pengaruh Tidak Langsung

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values Zoom (95%) Copy to Excel Copy to R

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja (X1) → Lingkungan Kerja → Kinerja (Y)	0.298	0.316	0.050	5.979	0.000

Sumber : SmartPLS 4, 2023.

Dapat dilihat dari hasil di atas menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar 0.000 < 0.05 yang berarti lingkungan kerja dapat memediasi beban kerja terhadap kinerja.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja, Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang dikenakan pada tenaga medis dapat

berdampak pada efisiensi dan hasil kerja mereka. Semakin besar beban kerja yang dirasakan, semakin besar kemungkinan kinerja tenaga medis mengalami penurunan.

2. Telah dijabarkan beban kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang menegaskan bahwa beban kerja memiliki dampak terhadap dinamika lingkungan kerja, ini menggarisbawahi pentingnya memahami dan mengelola beban kerja dengan cermat guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan.
3. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran dalam membentuk kerja tenaga medis, ini memperjelas bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif pada kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja.
4. Lingkungan kerja dapat memediasi antara beban kerja terhadap kinerja, lingkungan kerja memiliki peran sebagai mediasi. menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat berfungsi sebagai elemen penting dalam memoderasi hubungan antara beban kerja dan kinerja tenaga medis.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga serta bapak ibu Dosen yang mengajar saya pada program Doktor Manajemen Universitas Riau dan Universitas Islam Riau yang telah mendukung penelitian ini. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pengulas atas semua komentar yang membangun.

Daftar Pustaka

- Abang dan Ni Putu Nursiani Dosen Jurusan Manajemen, R., & Fanggidae, R. C. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 225–246.
- Ahdiyana, M. (2021). Memperkuat Manajemen Strategis Dengan Pengukuran Kinerja Dalam Organisasi Sektor Publik. *Manajemen Dewantara*, 5(1), 34–47. <https://doi.org/10.26460/md.v5i1.9491>
- Arief Rahman. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *ATRBIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(1), 52–60. <https://doi.org/10.38204/atrbis.v7i1.582>
- Arniati, Nasrullah, & Masrullah. (2022). Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan pada dosen program studi Ekonomi pembangunan Universitas Muhammadiyah Makassar. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 6(3), 1–6.
- Arniati, Nasrullah, Masrullah, Cindy, I. T., Permina, Y., Sudarta, I. W., Intening, V. R., Mahmud, A. A., Sarnia, S., Manaf, S., Mahmud, A. A., SHEILA MARIA BELGIS PUTRI AFFIZA, Prasetyo, Y. D., Sholikah, F. A., Andesta, D., & Priyana, E. D. (2022). Analisis Jumlah Pegawai Berdasarkan Perhitungan Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental dengan Metode Workload Analysis dan NASA-TLX (Studi Kasus: Pegawai Office PT. XYZ). , 7(2), 50–64. <https://doi.org/10.55340/administratio.v11i1.742>
- Asyidikiah, M. R., & Herwanto, D. (2022). Analisis Beban Kerja Mental Manajemen Divisi Engineering Menggunakan National Aeronautical and Space Administration (NASA)-TLX. *Jurnal Serambi Engineering*, 7(2), 2983–2990. <https://doi.org/10.32672/jse.v7i2.3937>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). the Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*, 1(1), 64–70. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Cindy, I. T., Permina, Y., Sudarta, I. W., & Intening, V. R. (2022). Hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat masa pandemi COVID-19 di rumah sakit Myria Palembang Sumatera Selatan Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan*, 9(2), 92–101.

- <https://doi.org/10.35913/jk.v9i2.241>
- Desnirita, D., & Puriatna Sari, A. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah Dki Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31933/jaaip.v2i1.540>
- Endarwati, W. D., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Pegawai Smk Nasional Berbah. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 5(2), 12–22. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v5i2.3474>
- Fahmi, A. K. A., & Mudianto. (2019). Analisis Pengaruh Jaringan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi, serta Inovasi terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Usaha (Studi pada UMKM di Purwokerto). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 74–84.
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen sumberdaya manusia strategik. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Kaswan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toba Puls Lestari TBK. *Jurnal Manajemen Volume 3 Nomor 1 (2017)*, 3, 13–20.
- Khikam, A. (2007). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Semangatdan Kegairahan Kerja Karyawan Padacv. Ulung Sumber Rejo Bojonegoro. *Manajem*, 99610211, 99610211.
- Lin, M. C., Cheng, C. F., & Huang, C. C. (2022). When telecommuters are willing to be good soldiers during COVID-19. *Computers in Human Behavior Reports*, 7(129), 100216. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100216>
- Liu, D., Yang, X., Zhang, C., Zhang, W., Tang, Q., Xie, Y., & Shi, L. (2022). Impact of Job Satisfaction and Social Support on Job Performance Among Primary Care Providers in Northeast China: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 10(June), 884955. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.884955>
- Markus, Titi Hasanah, M. P. (2023). NDisiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Aleph*, 87(1,2), 149–200. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/167638/341506.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/8314/LOEBL-EIN%2C-LUCINEIA-CARLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://antigo.mdr.gov.br/saneamento/proees>
- Markus, M., Hasanah, T., & Pahlana, M. (2023). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 741–749. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.6060>
- Masniar, M., Histiari, A. R., & Pangestu, D. A. B. (2022). Analisa Beban Kerja Mental Menggunakan Metode Nasa-Tlx Pada Bagian Operator. *Metode : Jurnal Teknik Industri*, 8(1), 11–20. <https://doi.org/10.33506/mt.v8i1.1695>
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Nisa, A. I., & Wijayanti, Y. K. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Boen Interior Surabaya. *Jurnal EKSEKUTIF*, 18(2), 75–86.
- Prasetyo, Y. D. (2022). Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.31000/jmb.v11i1.5817>
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*, 66(July), 101672. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>
- Putra, T. A. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *Values*, 2, 683–693.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Seminar, S., & Teknologi, N. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Cered*, 336–351.
- Sheila Maria Belgis Putri Affiza. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Direktorat Sistem Informasi Dan TeknoPUTRI AFFIZAogi Perbendaharaan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(8.5.2017), 2003–2005. <https://doi.org/http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Sholikah, F. A., Andesta, D., & Priyana, E. D. (2022). Analisis Jumlah Pegawai Berdasarkan Perhitungan Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental dengan Metode Workload Analysis dan NASA-TLX (Studi Kasus: Pegawai Office PT. XYZ). *Jurnal Serambi Engineering*, 7(4), 3664–3671. <https://doi.org/10.32672/jse.v7i4.4633>
- Sipayung, S. M. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Rimba Baru. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 139–148.
- Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20–27. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.45>
- Verri Ginogaa, Masyadia, S. M. (2022). The Effect Of Work Behavior And Work Environment On Employee Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(2), 169. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i2.7150>
- Wahyudi, W., Mutmainah, M., & Puteri, R. A. M. (2022). Analisis Beban Kerja Untuk Mengoptimalkan Jumlah Qc Dengan Metode Work Load Analysis Dan Nasa Tlx Di Pt. Asianagro Agungjaya. *JISI: Jurnal Integrasi Sistem Industri*, 9(2), 133. <https://doi.org/10.24853/jisi.9.2.133-144>
- Yeremia, R., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Adiperkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(1), 401–412. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i1.669>