

# HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN NON MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM MADINA BUKITTINGGI TAHUN 2024

Cindy Desmayanti<sup>1</sup>, Elsi Susanti<sup>2</sup>, Erpidawati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program studi DIII Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

e-mail: cindydesmayanti705@gmail.com<sup>1</sup>, elsisusanti78@gmail.com<sup>2</sup>, erpidawati821@gmail.com<sup>3</sup>

## **Abstract**

*Workloads must be completed by one organizational unit within a certain time period. Productivity concerns the final results obtained in a process. Based on initial observations made by researchers, it was found that some employees had multiple positions, lack of employee discipline could be seen from employee late attendance, there were still staff who were not in the room during working hours, lack of training and development of human resources. This research was conducted at the Madina Bukittinggi General Hospital using quantitative correlation research methods with a population of 110 people and a sample of 52 people. The results of the chi-squer test showed that there was a relationship between workload and employee work productivity. It is hoped that hospitals can pay attention to the workload of their employees so that if the workload matches their abilities, employees will have high productivity.*

**Keywords:** *Workload; Productivity; Hospital.*

## **Abstrak**

Produktivitas menyangkut hasil akhir yang diperoleh dalam suatu proses. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti, ditemukan adanya pegawai yang rangkap jabatan, kurangnya kedisiplinan pegawai terlihat dari kehadiran pegawai yang terlambat, masih terdapat pegawai yang tidak berada di ruangan pada jam kerja, kurangnya pelatihan dan pengembangan. sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan beban kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Madina Bukittinggi. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional dengan jumlah populasi 110 orang dan sampel 52 orang. Hasil uji chi-squer menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai nilai chisqure  $0,0001 > 0,005$ . Simpulan penelitian ini menggambarkan bahwa beban kerja karyawan tinggi, produktivitas tinggi dan terdapat hubungan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Madina Bukittinggi. Diharapkan rumah sakit dapat memperhatikan beban kerja pegawainya sehingga apabila beban kerja tersebut sesuai dengan kemampuannya maka pegawai akan memiliki produktivitas yang tinggi.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Produktivitas

## **A. Pendahuluan**

Rumah sakit merupakan penyedia layanan rawat jalan, rawat inap, dan darurat, yang memerlukan penyelenggaraan pelayanan profesional dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan yang menyeluruh dan efektif (Permenkes 2019). Dalam

struktur rumah sakit, tugas utama pegawai adalah menyelesaikan pekerjaan dengan produktivitas yang harus dilakukan sesuai prosedur, yang dapat menjadi beban dalam pekerjaan tersebut. Beban kerja ini selanjutnya mempengaruhi produktivitas individu dalam melaksanakan tugas. Tuntutan pekerjaan merupakan bagian dari beban kerja. Ketika keterampilan karyawan melebihi tuntutan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan kebosanan. Apabila kemampuan kerja individu tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan kelelahan berlebihan. Beban kerja yang berlebihan menjadi sumber stres yang dapat memicu masalah fisik dan mental, seperti mudah marah, gangguan pencernaan, dan sakit kepala. Kondisi ini pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas kerja. Produktivitas yang menurun berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bertugas. Tingkat produktivitas tenaga kerja memengaruhi efisiensi serta efektifitas kerja pegawai, memungkinkan mereka melaksanakan tugas dengan produktif, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Penting bagi organisasi untuk menyeimbangkan beban kerja dengan kemampuan karyawan guna mencegah kelelahan dan stres yang berlebihan, serta memastikan produktivitas dan kinerja optimal (Pratama dkk, 2023) (Alkhansa 2023), (Ardiansyah and Awaloedin 2024)

Produktivitas adalah sikap yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien serta lebih baik. Dalam rumah sakit, produktivitas sangat penting untuk mencapai tujuan seperti memberikan pelayanan berkualitas dan kepuasan pasien. Peningkatan produktivitas tercapai jika karyawan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, seperti keterampilan dan motivasi. Kerja kelompok juga berperan dalam meningkatkan produktivitas, karena kolaborasi antar karyawan membantu menyelesaikan beban kerja lebih efektif, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan rumah sakit. Penggunaan tenaga karyawan yang efektif merupakan kunci peningkatan produktivitas tenaga kerja (Syukri et al. 2023). Produktivitas merupakan faktor penting bagi rumah sakit karena rumah sakit mendapatkan keunggulan kompetitif dengan meningkatkan produktivitas. Meningkatkan produktivitas rumah sakit memerlukan dukungan dari SDM yang berkualitas tinggi. SDM yang terampil dan termotivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, yaitu kemampuan karyawan untuk menghasilkan output yang berkualitas. Hal ini sangat

mempengaruhi tercapainya tujuan rumah sakit, seperti memberikan pelayanan kesehatan yang efektif, memenuhi standar medis, dan meningkatkan kepuasan pasien.

Tingkat produktivitas yang diinginkan, karena aktivitas rumah tangga, penyakit sebagian besar disebabkan oleh manusia. Sehingga sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu rumah sakit. Orang sukses adalah orang yang mampu mengatur dan mengendalikan diri, artinya mengatur gaya hidup dan cara bekerja. Disiplin berperan penting dalam membentuk pola kerja yang produktif, karena kedisiplinan menciptakan etos kerja yang tinggi, yang meningkatkan produktivitas. Kinerja yang baik ditentukan dari keterampilan dan motivasi. Tanpa keduanya, individu tidak akan mencapai kinerja yang tinggi. Keterampilan memberikan kemampuan untuk melaksanakan tugas, sementara motivasi memberi dorongan untuk melakukannya dengan semangat dan dedikasi.

Penelitian tentang hubungan antara beban kerja dan produktivitas menunjukkan hasil yang berbeda. Mahawati (2021) menerangkan jika tidak terdapat keterkaitan yang signifikan di antara beban kerja dan produktivitas, sementara Firdausi (2020) menyimpulkan bahwa beban kerja memengaruhi 60,9% produktivitas, dengan faktor lain memengaruhi sisanya. Ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat memengaruhi produktivitas, namun faktor lain seperti motivasi dan keterampilan juga berperan penting. Berdasarkan penelitian Noprianty (2022) mengenai dampak beban kerja terhadap produktivitas kerja, uji chi-square menghasilkan nilai 0,002, yang menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja. Peneliti menemukan beberapa masalah di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi, seperti pegawai yang memiliki rangkap jabatan, beban kerja yang tinggi, banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai dengan rangkap jabatan, serta adanya masalah disiplin seperti keterlambatan absensi dan staf yang tidak di ruang kerja ketika jam kerja. Selain itu, kurangnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta ketidakhadiran sertifikasi pelatihan pada bagian struktural menyebabkan rendahnya produktivitas beberapa karyawan. Tujuan penelitian ini ialah mecaritahu mengetahui hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Madina Bukittinggi

## **B. Kerangka Teori**

Produktivitas kerja pegawai mencerminkan kinerja mereka di lingkungan kerja dan penggunaan SDM dengan efisien serta efektif. Produktivitas yang tinggi menunjukkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya dan kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dengan baik. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai serta keseluruhan sumber daya yang dipakai. Semakin tinggi hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya minimal, semakin tinggi tingkat produktivitas (Ilmi, Ariani, and Quarta 2024).

Produktivitas mengukur efisiensi organisasi dalam memanfaatkan sumber daya untuk menghasilkan keluaran, dengan menghitung rasio antara keluaran dan masukan. Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan meningkatkan keluaran tanpa menambah masukan, mengurangi masukan tanpa menurunkan keluaran, atau kombinasi keduanya. Strategi ini melibatkan penggunaan teknologi, pelatihan, pengurangan pemborosan, dan optimalisasi proses untuk meningkatkan efisiensi serta daya saing (Kholik and Suryati 2023). Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (hasil) dan masukan (sumber daya yang digunakan), yang dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan. Organisasi perlu mengoptimalkan penggunaan sumber daya guna meningkatkan produktivitas, yaitu dengan menghasilkan lebih banyak output menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Suliantoro 2021).

Beban kerja diartikan sebagai serangkaian kegiatan atau tugas yang harus dikerjakan dalam tenggang waktu yang ditentukan (Hartono and Kusuma 2020). Beban kerja dapat menjadi kegiatan yang berlebihan bisa memunculkan dampak ketegangan pada diri, baik secara fisik maupun psikologis (Adelia, Hamid Halin, and Emilda 2024). Pimpinan seringkali membagi beban kerja menjadi dua kategori: beban kerja rendah dan beban kerja tinggi, untuk menentukan seberapa banyak beban yang dapat diberikan kepada karyawan tanpa mengurangi kualitas pekerjaan atau kesejahteraan mereka. Hal ini penting untuk pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Organisasi yang memberikan beban kerja yang efektif dapat mengetahui batas maksimal beban yang bisa diberikan kepada karyawan, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Produktivitas bisa ditingkatkan dengan meningkatkan rasio antara output (hasil pekerjaan) dan input (sumber daya yang digunakan). (Noviana et al. 2019). Produktivitas dapat ditingkatkan dengan menghasilkan lebih banyak hasil kerja

(output) dengan sumber daya (input) yang lebih sedikit, yang dapat dicapai dengan mengoptimalkan cara kerja, memperbaiki proses, atau mengurangi sumber daya yang tidak diperlukan (Pratama et al. 2023), (Firdausi 2020), (Manoppo, Tewal, and Trang 2021)

**Kepemimpinan yang Tidak Efektif:** Kepemimpinan yang tidak mampu memberikan inspirasi atau arahan yang jelas dapat mengurangi motivasi dan moral pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas mereka.

**Kurangnya Motivasi dan Penghargaan:** Pegawai yang merasa tidak dihargai atau tidak menerima insentif atau penghargaan yang layak cenderung kurang termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

**Masalah Komunikasi:** Komunikasi yang tidak efektif atau kabur antara pegawai dan manajemen dapat menimbulkan kebingungan, kesalahan, dan ketidakpuasan, yang berdampak pada produktivitas.

**Kekurangan Sumber Daya dan Dukungan:** Tidak tersedianya sumber daya yang memadai, seperti peralatan yang efisien atau dukungan administratif, dapat memperlambat jalannya pekerjaan dan menurunkan produktivitas.

**Tugas yang Tidak Jelas:** Ketika tugas dan tanggung jawab tidak dijelaskan dengan tegas, pegawai mungkin merasa bingung mengenai ekspektasi yang diharapkan, yang dapat menghambat produktivitas.

**Gangguan dan Interupsi:** Lingkungan kerja yang penuh dengan gangguan dan interupsi dapat mengurangi fokus dan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

**Masalah Kesehatan dan Kesejahteraan:** Kesehatan fisik dan mental pegawai juga mempengaruhi produktivitas (Ananta and Dirdjo 2021)

Stres, kelelahan, atau masalah kesehatan lainnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

**Ketidakstabilan Organisasi:** Perubahan yang sering terjadi dalam struktur organisasi, kebijakan, atau prosedur dapat menciptakan ketidakpastian yang berdampak pada produktivitas pegawai.

Menentukan penyebab khusus dari rendahnya produktivitas di lingkungan kerja tertentu sangat penting agar langkah-langkah yang tepat.

Penelitian Alya Maharani yang berjudul *Mengukur Kinerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Metric Manajemen SDM*, yang menunjukkan bahwa pengukuran produktivitas memperoleh skor 4,2, yang tergolong rendah (Fitriantini, Agusdin, and Nurmayanti 2019).

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa semakin cepat pekerjaan yang perlu diselesaikan, maka akan meningkatkan tingkat beban kerja yang dirasakan, yang berdampak langsung pada produktivitas kerja. Ini membuktikan adanya hubungan antara beban kerja dan produktivitas. Beban kerja memengaruhi produktivitas karyawan non-kesehatan di UPT RS

Pratama Yogyakarta sebesar 60,9%. Sisa 39,1% produktivitas dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi, kemampuan individu, atau kondisi lingkungan kerja (Firdausi 2020). Pengelolaan beban kerja yang baik sangat penting untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan produktif. Beban kerja yang terlalu berat dapat menjadi kendala, sementara beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas secara signifikan (Setianto, Hadi, and Daryanto Seno 2022).

### **C. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini merupakan kuantitatif dengan pendekatan korelational. Populasi di dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 110 orang penentuan populasi menjadi sampel dengan menggunakan rumus Slovin dan didapatkan sampel sejumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel dengan metode random sampling. Lokasi penelitian di RS Umum Madina Bukittinggi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan pendekatan skala Likert. Hipotesis didalam penelitian ini merupakan terdapat hubungan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawann di rumah sakit Umum Madina Bukittinggi. Teknik analisis data univariat yang dengan menggambarkan atau mendeskripsikan hasil temuan masing-masing variabel dan bivariat untuk membuktikan hipotesis dengan membandingkan nilai yang diperoleh dengan P-Value.

### **D. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Setelah melakukan penelitian tentang hubungan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi dengan jumlah responden sebanyak 52 orang. Maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

#### **1. Beban Kerja**

Hasil temuan secara deskriptif menggambarkan beban kerja karyawann di Rumah Sakit Madina Bukittinggi dapat dilihat pada tabel I berikut:

**Tabel 1**  
**Beban Kerja Karyawan**

Beban Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	23	44,2
Tinggi	29	55,8
<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1, beban kerja pada karyawan, terdapat 23 orang (44,2 %) responden dengan kategori beban kerja rendah dan 29 orang (55,8 %) responden dengan kategori beban kerja tinggi di Ruang Non Medis Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi Tahun 2024. Jabaran masing-masing item pertanyaan dari hasil temuan menggambarkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan teori tentang beban kerja serta penelitian yang sejalan maka peneliti berasumsi bahwa beban kerja di ruangan non medis, nilai rata-rata tertinggi pada indikator target yang harus di capai yang mana terdapat pada pertanyaan 2 yaitu “pimpinan sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja yang baik” dengan nilai 233 , pada indikator kondisi pekerjaan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan 6 yaitu “tugas yang di berikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat” dengan nilai 217, pada indikator standar pekerjaan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan 9 yaitu “merasa tegang di tuntutan harus bias bekerja melebihi target” dengan nilai 200.

## 2. Produktivitas Kerja

Gambaran secara deskripsi tentang produktivitas karyawan di Rumah Sakit Madina Bukittinggi dapat dilihat pada Tabel 2

**Tabel 2**  
**Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	28	53,8
Tinggi	24	46,2
<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2, produktivitas tinggi ada di 24 responden (46,2 %), dengan produktivitas rendah 28 responden (53,8%) di Ruang Non Medis Rumah Sakit Umum

Madina Bukittinggi Tahun 2024.

### 3. Hubungan Beban kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 3  
Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Beban Kerja	Produktivitas				Total		<i>p value</i>
	rendah		Tinggi		<i>f</i>	%	
rendah	<i>n</i> 17	% 32,7	<i>n</i> 6	% 11,5	23	44,2	0,010
Tinggi	11	21,2	18	34,6	29	55,8	
Total	28	53,8	24	46,2	52	100,0	

Penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan produktivitas karyawan non-medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi. Data menunjukkan bahwa dari 23 responden dengan beban kerja rendah, 17 orang (32,7%) memiliki produktivitas rendah. Sebaliknya, dari 29 responden dengan beban kerja tinggi, 18 orang (34,6%) menunjukkan produktivitas tinggi. Hasil uji statistik menghasilkan nilai  $p = 0,010$ , yang lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara beban kerja dan produktivitas tersebut signifikan. Artinya, tingkat beban kerja yang diterima oleh karyawan memengaruhi tingkat produktivitas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan beban kerja tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, sementara beban kerja yang rendah berkaitan dengan produktivitas yang lebih rendah.

## Pembahasan

### 1. Beban Kerja Karyawan

Sebanyak 29 orang ( 55,8 %) responden menyatakan bahwa beban kerja tinggi dan 23 orang (44,2%) responden menyatakan beban kerja rendah. Dari analisis ini dapat dimaknai bahwa beban kerja karyawan di RS Umum Madina Bukittinggi termasuk kategori tinggi. Beban kerja karyawan merujuk pada jumlah tugas, tanggung jawab, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang seimbang penting untuk menjaga produktivitas, kepuasan kerja, dan kesehatan mental karyawan. Beban kerja karyawan yang tinggi dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah

satunya adalah peningkatan volume tugas tanpa penyesuaian jumlah karyawan, yang dapat membuat mereka kewalahan. Selain itu, keterbatasan sumber daya, seperti alat dan dukungan dari tim, juga berkontribusi pada beban kerja yang berlebihan. Manajemen waktu yang buruk dan harapan yang tidak realistis dari pihak manajemen atau klien sering kali menambah tekanan. Tugas yang rumit dan kompleks juga memerlukan lebih banyak waktu dan usaha, sementara kurangnya keterampilan atau pelatihan yang memadai membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dan ketidakjelasan mengenai tanggung jawab dapat menciptakan kebingungan dan menambah stres. Penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi penyebab-penyebab ini agar beban kerja karyawan dapat dikelola dengan lebih baik, menciptakan suasana kerja yang lebih seimbang dan produktif. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi tergolong tinggi. Hal ini terlihat dari keluhan responden mengenai target kerja yang sering ditetapkan oleh pimpinan, serta tugas yang kadang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, yang menunjukkan beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang.

## **2. Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja karyawan terdapat 28 orang (53,3%) dengan produktivitas rendah dan terdapat 24 orang (46,2%) responden dengan produktivitas tinggi karyawan Non Medis di RS Umum Madina Bukittinggi. Dari analisis di atas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan di RS Umum Madina Bukittinggi termasuk kategori rendah. Beberapa penyebab umum yang dapat mempengaruhi produktivitas: Kondisi Kerja yang Tidak Ideal: Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti ruang kerja yang sempit, suhu yang tidak sesuai, atau fasilitas yang kurang memadai, dapat mengurangi produktivitas pegawai. Kekurangan Pelatihan dan Keterampilan: Jika pegawai tidak mendapatkan pelatihan yang cukup atau tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan, mereka tidak dapat melakukan tugas dengan efisien, yang berujung pada produktivitas yang rendah. Akibat dari beban kerja yang berlebih.

Hasil penelitian menunjukkan jika produktivitas kerja karyawan non-medis di RSU Madina Bukittinggi tahun 2024 berada pada tingkat yang rendah. Kesimpulan ini diambil berdasarkan data dari kuesioner yang diisi oleh 37 responden. Rekap jawaban responden

menunjukkan adanya kelemahan dalam beberapa aspek yang menentukan produktivitas, seperti efisiensi kerja, kualitas hasil kerja, dan kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Terdapat nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kuantitas kerja yang mana terdapat pada pertanyaan 1 yaitu “saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada penumpukan kerja”, pada indikator kualitas kerja nilai rata-rata terendah terdapat pada pertanyaan 2 yaitu “saya teliti dalam bekerja” dengan nilai 114 dan pada indikator ketepatan kerja nilai rata-rata terendah terdapat pada pertanyaan 1 yaitu “untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang di anggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai 114.

### **3. Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dari 52 responden terdapat 17 orang (60,7%) memiliki beban kerja rendah produktivitas rendah sedangkan beban kerja rendah produktivitas tinggi sebanyak (25%), selanjutnya beban kerja tinggi sebanyak 11 orang (39,9%) memiliki beban kerja rendah dan beban kerja tinggi dengan produktivitas tinggi sebanyak 18 orang (75,0%). Karena nilai signifikan sebesar  $0,010 < 0,05$ , maka dapat ketahu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat di artikan bahwa terdapat “Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi Tahun 2024”.

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Beban kerja yang berat dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Didi Rafi Sanjani (2021). Muhammad Isnaini Fathoni (2020) menemukan bahwa 60,9% produktivitas kerja dipengaruhi oleh beban kerja, sementara sisanya oleh faktor lain. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sehingga penting untuk mengelola beban kerja agar sesuai dengan kapasitas karyawan. Beban kerja karyawan non-medis di RSUD Madina Bukittinggi tahun 2024 memiliki dampak langsung pada produktivitas kerja. Ketika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan, seperti pengetahuan, keterampilan, pendidikan, dan kemampuan yang dimiliki, mereka dapat bekerja lebih efisien dan produktif. Hasilnya, kualitas kerja menjadi lebih baik dan standar kinerja terpenuhi. Sebaliknya, jika beban kerja tidak sesuai dengan

kapasitas tersebut, karyawan mungkin menghadapi kesulitan, yang dapat menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, penting untuk memastikan kecocokan beban kerja dengan kemampuan karyawan agar tercapai kinerja optimal.

## **E. PENUTUP**

Berdasarkan hasil temuan dapat diambil kesimpulan terkait bahwa beban kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi tinggi, beban kerja tinggi disebabkan karena banyak karyawan yang mengerjakan pekerjaan lebih dari satu bagian ini yang menyebabkan produktivitas kerja rendah dan hubungan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan non medis di rumah sakit umum Madina Bukittinggi maka dapat di simpulkan sebagai berikut, lebih dari separuh beban kerja responden non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi dengan kategori beban kerja tinggi dan lebih dari separuh karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi dengan produktivitas kerja rendah terdapat hubungan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi. Saran bagi rumah Sakit Madina Bukittinggi mendapat jumlah karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan, sehingga tidak banyak lagi karyawan dengan beban kerja yang tinggi. Jika beban kerja rendah maka karyawan akan lebih fokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian masing-masing.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adelia, Tasya, Hamid Halin, and Emilda. 2024. "Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 10(2):1282–91. doi: 10.35870/jemsi.v10i2.2307.
- Alkhansa, Gita Najla. 2023. "Hubungan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Dengan Kepuasan Layanan Penggunaan (User) Di Bagian Pendaftaran Online RSUD Kota Padang Panjang Tahun 2023." 9:55–65.
- Ananta, Putra Gradian, and M. Maridi Dirdjo. 2021. "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit: Suatu Literature Review." *Borneo Student Research* 2(2):929.

- Ardiansyah, Tedy, and Dipa Teruna Awaloedin. 2024. "Model Manajemen Perkantoran Modern Di Indonesia." *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisa* 9(1):1–14.
- Dava Aji Pratama, Sonny Subroto Maheri Laksono, and Nuril Aulia Munawaroh. 2023. "Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia." *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif* 2(1):220–30. doi: 10.59024/jumek.v2i1.296.
- Firdausi, Novandina Izzatillah. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan Di Unit Pelaksanaan Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta Tahun 2020." *Kaos GL Dergisi* 8(75):147–54.
- Fitriantini, Rini, Agusdin Agusdin, and Siti Nurmayanti. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram." *Distribusi - Journal of Management and Business* 8(1):23–38. doi: 10.29303/distribusi.v8i1.100.
- Hartono, Welly, and Merta Kusuma. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama)." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 8(2):205–14. doi: 10.37676/ekombis.v8i2.1094.
- Ilimi, Maulana, Lita Ariani, and Dicky Listin Quarta. 2024. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin." *Jurnal Psikologi* 1(4):13. doi: 10.47134/pjp.v1i4.2920.
- Kholik, Jajang Roni Aunul, and Adelina Suryati. 2023. "Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Damar Resources." *Aliansi Jurnal Manajemen & Bisnis* vol 18:1–12.
- Manoppo, Prilly Kurnia Putri, Bernhard Tewal, and Irvan Trang. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado." *Jurnal EMBA* 9(4):773–81.
- Noprianty, Richa, Wahyu Wahdana, and Agustin Suryanah. 2022. "Dampak Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Di Ruang Perioperasi." *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan* 5(2):114–28. doi: 10.32584/jkkm.v5i2.1753.
- Noviana, Amelia, Sri Wahyuni Nst, Crismis Novalinda Ginting, and Ermi Girsang. 2019. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja Bidan Di Ruang Kebidanan RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2018." *Scientia Journal* 8(1):304–18.

doi: 10.35141/scj.v8i1.505.

- Setianto, Choirul Ibnu, Sudharto Prawoto Hadi, and Agus Hermani Daryanto Seno. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 10(3):1238–46. doi: 10.14710/jiab.2021.31959.
- Suliantoro, Suliantoro. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta." *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi* 8(1):79–88. doi: 10.54131/jbma.v8i1.118.
- Syukri, Ahmad Faqih, Alfina Sri Rahayu, Angelina Dewi Larasati, Benny Situmorang, Muhammad Rafly, and Zahra Aurellia Putri. 2023. "Pengaruh Skill, Motivasi, Dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. (Literature Review MSDM)." *Jurnal Mahasiswa Kreatif* 1(4):128–37.