

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan merupakan lingkungan kerja yang memiliki tingkat tekanan psikologis dan fisik yang tinggi, terutama bagi tenaga medis. Menurut teori *Demand Control Support Model*, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan, kontrol terhadap pekerjaan, dan dukungan sosial di tempat kerja sangat menentukan kesejahteraan psikologis karyawan (Karasek & Theorell, 1990). Dalam konteks rumah sakit, lingkungan kerja yang mendukung seperti relasi kerja yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai, serta suasana yang aman dan nyaman merupakan faktor protektif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan stres, serta mendorong peningkatan kinerja (Luthans, 2011). Beban kerja yang tidak seimbang atau berlebihan dapat menjadi sumber stresor yang signifikan dan berdampak negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit dituntut tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga melakukan pengelolaan beban kerja secara sistematis untuk menjaga kualitas layanan dan kinerja tenaga kesehatan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, sesuai dengan standar atau target yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja mencakup seberapa baik karyawan menjalankan tugas, memenuhi target, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan produktivitas, kualitas kerja, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta kemampuan menghadapi tekanan kerja (Mathis & Jackson, 2006).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun

eksternal, yang dapat memengaruhi produktivitas, efektivitas, dan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan mempengaruhi kenyamanan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Suasana kerja yang baik mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan juga aspek sosial seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan (Nitisemito, 1996).

Lingkungan kerja di rumah sakit swasta, seperti Siloam Group di Bali, sering kali menghadirkan tekanan tinggi bagi karyawan. Tekanan ini disebabkan oleh tuntutan pelayanan kesehatan yang cepat dan tepat, serta ekspektasi tinggi dari pasien dan manajemen. Studi oleh Adawiyah dan Jayanagara menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan, terutama jika tidak didukung oleh motivasi dan kepuasan kerja yang memadai (Adawiyah & Jayanagara, 2025).

Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti hubungan antarpegawai yang kurang harmonis dan fasilitas kerja yang tidak memadai, dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan. Hal ini berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas. Menurut Purnomo et al., lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan (Purnomo et al., 2023).

Selain lingkungan kerja beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal, sementara beban yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja (S. P. Robbins & Judge, 2008). Faktor yang tidak kalah pentingnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias. Karyawan

yang termotivasi, baik oleh faktor finansial maupun non-finansial, cenderung lebih produktif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Herzberg, 2008).

Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan (Kim & al., 2020). Penelitian (Hakman & al., 2021) juga menemukan hasil yang sama. Hasil penelitiannya menemukan bahwa perawat yang memiliki beban kerja ringan cenderung memiliki kinerja yang baik. Namun hasil penelitian (Perkasa & Mulyanto, 2023) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Beban kerja yang berlebihan, seperti jam kerja panjang dan tugas administratif yang menumpuk, dapat menyebabkan kelelahan dan burnout pada karyawan rumah sakit. Penelitian oleh Fahad et al. menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi pada tingkat *burnout* (kelelahan fisik, mental, dan emosional) yang tinggi, yang berdampak negatif pada retensi karyawan dan kualitas pelayanan (Fahad et al., 2023). Hal ini dialami oleh banyak karyawan di Siloam Group di Bali berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan.

Di antara variabel beban kerja dan kinerja ada variabel kepuasan kerja yang menjembatani keduanya. Kepuasan kerja adalah salah satu elemen fundamental yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, keterlibatan yang mendalam, dan produktivitas yang meningkat. Lingkungan kerja yang positif, kompensasi yang adil, dan peluang pengembangan karier adalah faktor-faktor utama yang berkontribusi pada tercapainya kepuasan kerja (Sundari & al., 2024).

Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan. Ketika karyawan merasa kurang puas dengan kondisi kerja, baik dari segi lingkungan, kompensasi, maupun hubungan antar rekan kerja, mereka

cenderung mengalami penurunan semangat dan komitmen terhadap tugasnya. Studi oleh Trisnayani et al. menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting antara budaya kerja dan kinerja karyawan di pusat kesehatan masyarakat, yang menunjukkan betapa krusialnya peran kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja (Trisnayani et al., 2023). Fenomena ini juga terjadi pada Siloam Group di Bali, di mana beberapa survei internal mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih belum optimal. Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya apresiasi, dan keterbatasan pengembangan karir menjadi penyebab utama rendahnya kepuasan kerja di institusi tersebut. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas layanan dan menciptakan risiko turnover karyawan yang tinggi, sehingga manajemen perlu memberikan perhatian khusus untuk meningkatkan kepuasan kerja demi menjaga kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Studi pendahuluan telah dilakukan di Siloam Area Bali. Berdasarkan data yang diperoleh pada studi pendahuluan diperoleh data tentang jumlah pegawai pada masing-masing rumah sakit dan klinik beserta beban kerja masing-masing pegawai seperti tabel berikut ini.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Pada Masing-Masing Rumah Sakit dan Klinik

Departemen	Jumlah Pegawai Tetap <5 tahun	Rata-Rata Beban Kerja (Jam/Minggu)
Rumah Sakit Siloam	265	42
BIMC Kuta	45	42
BIMC Nusa Dua	35	42
BIMC Ubud	30	42
Siloam Klinik Canggu	25	40
Siloam Klinik Ubud	25	40
Jumlah	425	

Sumber : Siloam Group Area Bali (2024)

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan distribusi jumlah pegawai dan

rata-rata beban kerja mingguan per pegawai berbeda. Untuk rumah sakit rata-rata beban kerja per minggu sebanyak 42 jam sedangkan klinik rata-rata 40 jam per minggu. Siloam Group Area Bali menerapkan jam kerja karyawannya dibagi menjadi 2 shift dan 3 shift untuk departemen yang buka 24 jam. Sedangkan untuk *back office* diberlakukan sistem 5 hari kerja dan 2 hari libur (Sabtu Minggu). Karyawan yang mendapatkan 2 shift biasanya hanya mendapatkan libur 1 hari karena jam kerja yang hanya 7 jam. Pembagian *shift* kerja untuk yang dua *shift* yaitu *shift* pagi jam dari 07.00 Wita s.d 14.00 Wita dan *shift* sore dari jam 14.00 Wita s.d 21.00 Wita. Sedangkan untuk pegawai yang mendapatkan tiga *shift* mendapatkan libur 2 hari karena *staff* tersebut mendapatkan *shift* malam. Dengan jam kerja yang sama dengan *staff* yang berkerja 2 *shift* di pagi dan sore hanya ditambahkan saat *shift* malam dimulai dari jam 21.00 Wita s.d 07.00 Wita pagi keesokan harinya. Pegawai yang mendapatkan 3 *shift* ini biasanya yang bertugas di *emergency*, *front office* di *lobby* depan dan nurse di rawat inap serta ada beberapa petugas *pharmacy* yang *standby* di rawat inap dan *emergency*. Sedangkan untuk dua *shift* berlaku hanya di poliklinik rawat jalan.

Dari pemaparan jam kerja yang panjang dan terkadang menuntut karyawan untuk bekerja *overtime* akan mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin menurun karena faktor kelelahan. Tidak jarang karyawan pun dalam melayani pasien tidak memberikan pelayanan yang baik seperti berbicara ketus, kurang ramah, tidak senyum kepada pasien, atau terkesan acuh tak acuh kepada pasien. Dengan sikap karyawan yang seperti ini yang

menyebabkan banyak nya kritik dan saran yang masuk mengenai kinerja karyawan di sopas siloam group dengan memberikan *rate* bintang dari 1-5, adapun data tersebut akan dipaparkan pada tabel dibawah ini

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Siloam Group Area Bali

Siloam Group Bali	Perolehan Bintang di SOPAS (sistem umpan balik pasien digital) (Dalam 1 tahun terakhir)		
	Bintang 1-3	Bintang 4-5	Jumlah ulasan
Rumah Sakit Siloam	78	560	638
BIMC Kuta	33	159	192
BIMC Nusa Dua	20	99	119
BIMC Ubud	15	50	65
Siloam Klinik Cangu	6	20	26
Siloam Klinik Ubud	2	10	12

Feedback for: PUTU DINDA PARTHA KHRISTINA, Mode: Email, Open on: 07-12-2024, 11:28

Action For UHID: NA, Ticket ID: VDOP1014

Complaint-Operation (Front Office)

Episode ID	Patient Name	Mobile No	Form Type	Room No
NA	PUTU DINDA PARTHA KHRISTINA	NA	NA	OPD

Feedback Type	Category	Sub Category	Brief	Severity
Complaint	Komunikasi	Suara dan intonasi staf kurang jelas	1	Severity 3

Resolved Comment *

RCA Category *

Corrective Action Category *

Follow-up Activity

Patient Communication *

Comment

8. Sebenarnya mau kasih bintang 10 tapi bagian admin sangat jutek (mungkin karena bpjs) dan agak membingungkan waktu mau ditindak lanjuti. Saya 2x balik baik siloam dan informasi yang diberikan sangat membingungkan. Tapi saya sangat berterima kasih terhadap pihak rumah sakit siloam karena masih mau menemani pasien bpjs. Kedeapannya saya berharap pelayanan nya di perbaiki lagi dan informasi yang diberikan bisa lebih jelas lagi. Terimakasih*

Gambar 1.1 contoh SOPAS yang diberikan pasien

Dari data diatas dapat diuraikan bahwa jika dilihat dari total keseluruhan kinerja karyawan itu sudah sangat baik. Namun karena kita bergerak di bidang pelayanan maka 1 kompalin buruk akan menjadi konsentrasi yang sangat penting. Karena dengan 1 komen buruk dapat memberikan citra yang buruk terhadap rumah sakit. Terlebih dengan adanya

media sosial yang semakin canggih penyebarannya akan membuat masyarakat terpengaruh dengan stigma buruk tersebut.

Studi awal juga menyatakan bahwa kinerja karyawan di Siloam Group area Bali menunjukkan adanya tantangan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen. Meskipun rumah sakit ini dikenal dengan fasilitas yang lengkap dan tenaga medis yang kompeten, beberapa indikator kinerja menunjukkan bahwa pencapaian belum sepenuhnya optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo et al. mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Ward Clerk Rumah Sakit Siloam Bali. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Purnomo et al., 2023).

Dengan demikian pengelolaan kinerja juga menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. (Dessler, 2020) menyoroti bahwa sistem pengelolaan kinerja yang efektif memungkinkan organisasi untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja karyawan secara teratur. Hal ini tidak hanya membantu dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, tetapi juga memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Dengan demikian, pengelolaan kinerja berfungsi sebagai alat untuk memastikan bahwa semua individu dalam organisasi bekerja menuju tujuan yang sama.

Tidak adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam mengelola beban kerja berisiko menurunkan

efektivitas kerja, karena tekanan yang melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan mental, dan penurunan motivasi. Ketidakseimbangan ini juga dapat berdampak pada penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan kerja, dan turunnya kualitas pelayanan, khususnya dalam industri pelayanan kesehatan yang menuntut ketelitian dan ketanggapan tinggi. Menurut penelitian oleh Lubis dan Widodo, beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi kemampuan manajerial personal dapat menyebabkan penurunan performa kerja secara signifikan, terutama dalam organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik seperti rumah sakit (Lubis & Widodo, 2023). Mereka menekankan bahwa pengelolaan beban kerja yang tidak tepat tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada keberlangsungan organisasi.

Permasalahan serupa juga terjadi di lingkungan Siloam Group di Bali, di mana sejumlah laporan internal menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas karyawan dalam memenuhi target pelayanan. Ketidaksesuaian antara ekspektasi manajemen dan kondisi faktual di lapangan ini menjadi salah satu faktor yang turut memengaruhi belum optimalnya kinerja karyawan di rumah sakit tersebut. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk melakukan penyesuaian beban kerja dengan memperhatikan kapasitas individu serta memberikan pelatihan manajemen stres dan pengembangan efikasi diri guna menjaga efektivitas kerja dalam jangka panjang.

Berdasarkan data empiris dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu di atas, maka dipandang perlu lagi untuk melakukan kajian tentang peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja

dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan karyawan, seperti suasana kerja yang tidak harmonis, hubungan antar rekan kerja yang buruk, atau fasilitas kerja yang tidak memadai.
2. Faktor lingkungan seperti pencahayaan, kebersihan, atau ruang kerja yang sempit juga dapat menyebabkan stres dan kelelahan.
3. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kinerja.
4. Tidak adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam mengelola beban kerja berisiko menurunkan efektivitas kerja.
5. Karyawan dengan kinerja rendah dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

1.3 Batasan Masalah

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Faktor tersebut diantaranya adalah faktor internal dan eksternal. Pada penelitian ini, permasalahan dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan akan dibatasi dari tiga variabel. Dari faktor internal diambil dari kepuasan kerja dan beban kerja, sedangkan faktor eksternal dari lingkungan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Pemaparan di atas menyatakan beberapa permasalahan yang terkait dengan, kinerja karyawan, sehingga dari permasalahan tersebut rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Siloam Group Area Bali ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh negatif secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Siloam Group Area Bali ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Siloam Group Area Bali ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Siloam Group Area Bali ?
5. Apakah beban kerja berpengaruh negatif secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Siloam Group Area Bali ?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Siloam Group Area Bali ?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Siloam Group Area Bali ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka selanjutnya disajikan tujuan penelitian. Adapun tujuan penelitian adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Siloam Group Area Bali
2. Pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Siloam Group Area Bali
3. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Siloam Group Area Bali
4. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Siloam Group Area Bali
5. Pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Siloam Group Area Bali
6. Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Siloam Group Area Bali
7. Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Siloam Group Area Bali

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang manajemen khususnya bidang sumber daya manusia. Secara khusus manfaat hasil penelitian ini secara teoritis dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk karyawan

Bagi karyawan hasil penelitian ini dapat mengidentifikasi beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang di antara karyawan. Ini memungkinkan manajemen untuk mendistribusikan tugas dengan lebih adil dan mengurangi risiko *burnout*.

b. Untuk manajemen

Hasil penelitian ini dapat digunakan manajemen mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi besar untuk promosi atau penugasan yang lebih menantang. Ini membantu organisasi dalam pengembangan talenta dan merencanakan suksesi kepemimpinan. Selain itu Manajemen dapat menggunakan hasil penelitian kinerja untuk memastikan distribusi tugas yang seimbang dan adil di antara karyawan. Hal ini membantu mencegah *overload* pada karyawan tertentu dan memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia secara efektif.

c. Untuk Peneliti lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan cara pandang berpikir para peneliti untuk dapat mengaplikasikan teori yang diperoleh dari lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.7 Penjelasan Istilah

Dalam penelitian ini terdapat beberapa istilah yang digunakan, yaitu:

a) *Shift* Kerja

Shift Kerja adalah Jadwal kerja yang dibagi menjadi beberapa waktu

kerja dalam sehari, seperti *shift* pagi, sore, dan malam. *Shift* kerja digunakan di Siloam Group Area Bali untuk mengatur jadwal karyawan, terutama di departemen dengan jam operasional 24 jam.

b) *Workload* (Beban Kerja)

Workload (Beban Kerja) adalah Jumlah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja mencakup jumlah, kompleksitas, dan tingkat kesulitan tugas. Beban kerja memengaruhi kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada tingkat keseimbangan beban tersebut.

c) *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) adalah kondisi di mana seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga tidak mengalami tekanan berlebih dari salah satu aspek. Konsep ini relevan dalam penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan.

1.8 Rencana Publikasi

Penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Siloam Group Area Bali" dirancang untuk dipublikasikan pada jurnal *Jurnal Manajemen Indonesia (JMI)*

(<https://journals.telkomuniversity.ac.id/ijm/about>)

Jurnal ini dipilih karena memiliki fokus pada penelitian sosial dan bisnis,

serta menyediakan platform yang sesuai untuk mengkomunikasikan hasil penelitian yang relevan dengan dunia kerja dan manajemen organisasi dan sudah terindex sinta 2.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Siloam Group Area Bali. Lebih lanjut, penelitian ini menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Lingkup penelitian mencakup pengumpulan data dari karyawan di area Bali, yang bekerja di berbagai unit layanan kesehatan yang dimiliki oleh Siloam Group. Studi ini menawarkan wawasan penting terkait bagaimana faktor lingkungan kerja dan beban kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Publikasi pada JMI diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam bidang ilmu manajemen dan sumber daya manusia, khususnya terkait pengelolaan lingkungan kerja dan pengaturan beban kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan pendekatan metodologi kuantitatif yang menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), penelitian ini menawarkan temuan yang berbasis data empiris dan dapat diaplikasikan secara praktis dalam konteks bisnis.

JMI dipilih karena reputasinya dalam mempublikasikan artikel-artikel berkualitas yang relevan dengan isu-isu sosial dan bisnis global. Selain itu, jurnal ini memiliki pembaca yang terdiri dari akademisi, praktisi, dan pengambil kebijakan, yang dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk memperbaiki kebijakan dan praktik manajemen di berbagai sektor. Publikasi ini diharapkan dapat meningkatkan visibilitas penelitian, memperluas

jangkauan pembaca, serta memberikan nilai tambah bagi komunitas ilmiah dan profesional.

Dengan diterbitkannya penelitian ini di JMI, diharapkan dapat mendorong pengembangan penelitian lanjutan yang mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik di sektor kesehatan maupun di industri lain. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan aspek lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja.

