

**Pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim
Terhadap Produktivitas Karyawan
(Studi Kasus Pada Perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu)**

Siti Halimatus Sa'diyah^{*)}

Mohammad Rizal^{)}**

Sulton Sholehuddin^{*)}**

Email : siti.halimatussadiyah2001@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine the impact of Workload, Organizational Climate, and Teamwork on the productivity of nurses at Batu City Baptist Hospital. The study population consisted of 90 nurses, all of whom were sampled using census sampling techniques. Data analysis was performed using Multiple Linear Regression. The results showed that the three variables of Workload, Organizational Climate, and Teamwork simultaneously had a significant effect on productivity. Meanwhile, partially, it was found that Workload and Teamwork had a positive and significant effect, while Organizational Climate had a negative and significant effect. These findings indicate that an unsupportive Organizational Climate has the potential to reduce productivity. In addition, Teamwork was identified as the most dominant factor in increasing nurse productivity.

Keywords: *Workload, Organizational Climate, Teamwork and Employee Productivity.*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial yang menopang keberlanjutan operasional suatu organisasi, termasuk pada sektor pelayanan kesehatan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang optimal di rumah sakit adalah faktor penentu dalam membentuk kinerja dan menjamin kualitas layanan kesehatan yang diberikan (Sunari & Mulyanti, 2023). Dalam konteks ini, Sumber Daya Manusia tidak hanya mencakup tenaga medis seperti perawat dan dokter, tetapi juga staf non-medis yang esensial. Dengan mengelola Sumber Daya Manusia secara efektif, memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang positif dan termotivasi, yang pada akhirnya berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Ketersediaan tenaga perawat di Indonesia saat ini masih menjadi tantangan serius. Secara global, Indonesia menduduki peringkat keempat terendah dalam rasio perawat (William Russell, 2022), yang tidak sebanding dengan kebutuhan layanan populasi yang besar. Menurut data Badan Pusat Statistik Kota Batu (2023) kesenjangan ini juga terlihat di lokasi penelitian, di mana 407 perawat melayani ± 213.000 penduduk. Rasio yang tidak ideal ini secara langsung menyebabkan peningkatan beban kerja perawat. Peningkatan beban kerja inilah yang menjadi pemicu utama menurunnya kualitas layanan dan produktivitas kesehatan di rumah sakit.

Produktivitas kerja adalah tolok ukur utama kinerja perawat di fasilitas kesehatan, mengingat peran krusial mereka dalam meningkatkan kepuasan dan mutu perawatan pasien (Guntara et al., 2023). Jika produktivitas terganggu akibat kekurangan staf, kualitas perawatan pasien berisiko menurun (Mahmood et al., 2023). Di Indonesia, rasio perawat mencapai 2,5 per 1.000 penduduk yang masih jauh di bawah standar ideal atau di atas 4 per 1.000 penduduk yang berlaku di negara maju (Kementrian Kesehatan RI, 2022). Rasio yang rendah ini berimplikasi langsung pada peningkatan beban kerja dan penurunan produktivitas perawat. Karena perawat adalah komponen vital dalam menjamin keselamatan dan kualitas asuhan keperawatan (Jayawisastara et al., 2023), maka menjadi

kewajiban bagi manajemen rumah sakit untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas mereka.

Beban kerja merupakan variabel penting yang memengaruhi produktivitas perawat, di mana beban kerja berlebih dapat menyebabkan stres dan mengurangi efisiensi kerja (Badri, 2020). Beban kerja mencakup dimensi fisik seperti penggunaan energi otot dan non-fisik seperti tuntutan kognitif (Iskandar et al., 2024). Di Rumah Sakit Baptis Batu, fenomena ini semakin parah dengan implementasi *Electronic Medical Records* (EMR). Meskipun bertujuan efisiensi, EMR menambah beban kerja pencatatan digital yang mengurangi waktu perawat untuk pelayanan langsung. Peningkatan beban kerja ini terefleksi pada data keluhan pasien tahun 2024, di mana waktu tunggu pelayanan menjadi keluhan tertinggi (40%), menunjukkan adanya penurunan efektivitas pelayanan akibat beban kerja yang meningkat.

Iklim organisasi juga merupakan penentu penting bagi produktivitas. Iklim yang kondusif, ditandai dengan kenyamanan dan kekompakan, hal tersebut merupakan fondasi penting untuk meningkatkan kualitas kerja dan mencapai kinerja perawat yang optimal (Niaratiningsih et al., 2023). Namun, Rumah Sakit Baptis Kota Batu memiliki kendala dalam iklim organisasinya, terutama terkait sistem pemantauan kehadiran. Belum diterapkannya sistem absensi elektronik (*fingerprint*) menjadi perhatian. Padahal, sistem *fingerprint* telah terbukti secara signifikan meningkatkan produktivitas karena menuntut kedisiplinan dan mencegah ketidakhadiran yang tidak tercatat (Cahyani & Rokhman, 2022). Kurangnya kontrol terhadap absensi perawat berpotensi memicu keterlambatan respons pelayanan dan memengaruhi kepuasan pasien.

Kerjasama tim merupakan faktor penentu yang sama penting. Melalui kolaborasi yang efektif dan terorganisasi, kinerja dan pencapaian kerja dapat ditingkatkan, memungkinkan tim yang solid mencapai target secara efisien (Ulfariana & Suhartanti, 2023). Di era persaingan ketat, kesuksesan organisasi kini lebih bergantung pada kolaborasi tim daripada kapabilitas individu (Putri, 2023). Sinergi tim dalam pelayanan kesehatan sangat esensial untuk meningkatkan produktivitas perawat. Namun, tantangan yang dihadapi Rumah Sakit Baptis Kota Batu adalah adanya kelemahan dalam koordinasi antar perawat di berbagai unit, yang berdampak negatif pada kelancaran pelayanan. Koordinasi sendiri didefinisikan sebagai proses penyelarasan aktivitas dari tingkat bawah hingga atas untuk menciptakan kerja sama yang terarah dan mencapai tujuan (Siregar et al., 2022).

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Grand Theory

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Demerouti et al., (2001) mengemukakan bahwa kinerja tenaga kerja dipengaruhi oleh dua komponen utama, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti tekanan kerja yang berat, dapat menimbulkan stres sehingga menurunkan kinerja individu. Sebaliknya, sumber daya yang memadai seperti dukungan dari rekan kerja dan lingkungan organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang lebih baik. Selain itu, teori *Job Demand-Control* yang diperkenalkan oleh Karasek (1979) menekankan pentingnya hubungan antara tingkat tuntutan pekerjaan dan kontrol individu terhadap pekerjaannya. Model ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa disertai pengendalian yang cukup dapat menimbulkan tekanan psikologis, memengaruhi kesejahteraan dan performa tenaga kerja secara negatif. Dalam konteks tenaga perawat, beban kerja merupakan salah satu bentuk *job demand* yang berisiko menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas bila tidak diimbangi oleh sumber daya yang mendukung. Iklim organisasi yang sehat dan kerjasama tim yang efektif dapat dianggap sebagai bentuk *job control* atau *job resources* yang membantu mengatasi tuntutan tersebut. Oleh karena itu, teori ini relevan untuk menjelaskan bagaimana interaksi antara beban kerja, iklim organisasi, dan kerjasama tim dapat memengaruhi tingkat produktivitas perawat di lingkungan rumah sakit.

Produktivitas Karyawan

Menurut Noor (2016) produktivitas kerja merupakan cerminan keberhasilan karyawan yang memiliki sikap mental untuk terus meningkatkan kualitas diri dan kinerja secara berkelanjutan. Produktivitas mencakup kemampuan individu atau kelompok dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil optimal. Selain hasil kerja kuantitatif, produktivitas juga melibatkan dimensi kualitatif seperti sikap positif dan semangat kerja dalam upaya perbaikan mutu secara terus-menerus (Sinungan, 2006). Khususnya dalam konteks perawat di rumah sakit, produktivitas yang tinggi sangat penting karena berpengaruh langsung pada mutu layanan kesehatan. Beberapa indikator utama yang biasa digunakan untuk mengukur produktivitas kerja menurut Sutrisno dalam Wahyuningsih (2021) meliputi:

1. Kemampuan
2. Semangat Kerja
3. Pengembangan Diri
4. Mutu
5. Efisiensi

Beban Kerja

Beban kerja merupakan total tanggung jawab yang harus dijalankan oleh individu, yang meliputi aspek fisik, mental dan sosial dengan mempertimbangkan keterbatasan kapasitas yang dimiliki (Vanchapo, 2020). Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan aktual dapat menimbulkan tekanan yang kemudian memengaruhi kinerja. Pada tenaga perawat, beban kerja yang berlebihan berisiko menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sehingga dapat menurunkan mutu layanan sekaligus produktivitas (Nasution, 2021). Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja yang digunakan untuk mengukur tingkat tekanan tugas antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Pemanfaatan waktu kerja
3. Target Pekerjaan

Iklim Organisasi

Iklim organisasi dapat diartikan sebagai persepsi kolektif individu terhadap lingkungan kerja yang meliputi sistem, gaya kepemimpinan, interaksi sosial, dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi (Litwin & Stringer, 1968). Persepsi ini memengaruhi sikap, kepercayaan, motivasi, serta perilaku anggota dalam melaksanakan tugasnya. Iklim kerja yang positif menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat kerja sama, dan meningkatkan semangat, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas, terutama dalam bidang pelayanan kesehatan (Asbary et al., 2020). Indikator iklim organisasi menurut Wirawan (2007) meliputi:

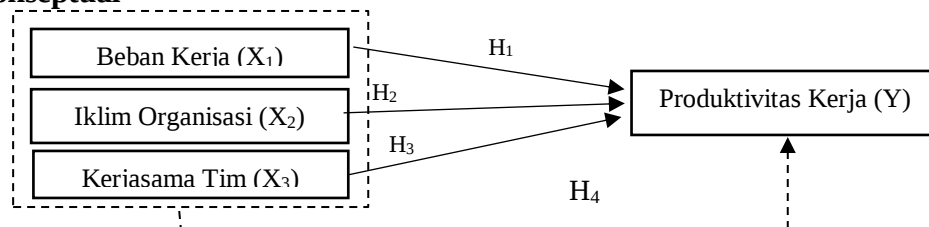
1. Struktur (*structure*)
2. Standar (*standards*)
3. Tanggung Jawab (*responsibility*)
4. Penghargaan (*recognition*)
5. Dukungan (*support*)
6. Komitmen (*commitment*)

Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan kolaborasi terorganisir antar anggota yang memiliki keterampilan saling melengkapi dan berkomitmen bersama untuk mencapai tujuan serta target kinerja tim (Katzenbach & Smith, 1993). Tim yang efektif menciptakan sinergi sehingga hasil kerja lebih optimal dibandingkan dengan kontribusi individu secara terpisah. Keberhasilan kerjasama tim tidak hanya bergantung pada koordinasi, tetapi juga komunikasi yang lancar, saling percaya, dan komitmen pada tujuan kolektif. Selain itu, anggota tim perlu menguasai keterampilan penting seperti penggalian informasi, dan penyusunan prosedur untuk mencapai target bersama (Maulyan & Sandini, 2024). Indikator kerjasama tim menurut Newstrom (2007) meliputi:

1. Lingkungan yang mendukung (*Supportive Environment*)
2. Keterampilan dan kejelasan peran (*Skills and Role Clarity*)
3. Tujuan Bersama (*Superordinate Goals*)
4. Penghargaan Tim (*Team Rewards*)

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 : Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Perawat
 H2 : Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Perawat
 H3 : Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Perawat
 H4 : Pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim secara simultan terhadap Produktivitas Perawat

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang memiliki proses terstruktur dan terprogram dari awal hingga akhir desain penelitian (Siyoto & Sodik, 2015). Data kuantitatif dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada responden untuk mengukur variabel beban kerja, iklim organisasi, kerjasama tim dan produktivitas perawat. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Baptis Kota Batu dan dilaksanakan dari November 2024 sampai Desember 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini mencakup seluruh perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu, berjumlah 90 individu. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (<100), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*census sampling*), yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai responden (Sugiyono, 2013:85). Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 perawat.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,8654	0,1745	VALID
	Y2	0,9440	0,1745	VALID
	Y3	0,8759	0,1745	VALID
	Y4	0,9143	0,1745	VALID
	Y5	0,8992	0,1745	VALID
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,8899	0,1745	VALID
	X1.2	0,8516	0,1745	VALID
	X1.3	0,8633	0,1745	VALID
Iklim Organisasi (X2)	X2.1	0,9610	0,1745	VALID
	X2.2	0,9197	0,1745	VALID
	X2.3	0,9390	0,1745	VALID
	X2.4	0,8926	0,1745	VALID
	X2.5	0,9233	0,1745	VALID
	X2.6	0,9384	0,1745	VALID
Kerjasama Tim (X3)	X3.1	0,9419	0,1745	VALID
	X3.2	0,9492	0,1745	VALID
	X3.3	0,8801	0,1745	VALID
	X3.4	0,9087	0,1745	VALID

Sumber: Data primer diolah 2025

Secara keseluruhan, hasil uji pada tabel menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada keempat variabel yaitu Beban Kerja, Iklim Organisasi, Kerjasama Tim dan Produktivitas Kerja telah lolos kriteria validitas. Seluruh koefisien korelasi r hitung yang dihasilkan dari pengujian secara konsisten menunjukkan nilai yang substansial lebih tinggi dibandingkan nilai batas r tabel yaitu sebesar 0,1745. Kelayakan ini membuktikan bahwa item-item kuesioner secara efektif dan sah mengukur dimensi dari variabel yang diteliti. Dengan demikian, instrumen ini memenuhi persyaratan metodologis dan layak untuk digunakan dalam proses pengumpulan data lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
Produktivitas Karyawan (Y)	0,940	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0,834	0,6	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	0,968	0,6	Reliabel
Kerjasama Tim (X3)	0,939	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan perhitungan yang disajikan pada tabel, keseluruhan instrumen penelitian terbukti memiliki tingkat reliabilitas yang sangat kuat. Secara rinci, variabel Produktivitas Karyawan (Y) mencatat koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,940, variabel Beban Kerja sebesar 0,834, variabel Iklim Organisasi mencapai nilai tertinggi 0,968, dan variabel Kerjasama Tim sebesar 0,939. Karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* jauh melampaui 0,6 hal ini menegaskan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi internal yang tinggi dan stabil. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan data yang dihasilkan layak digunakan untuk analisis inferensial selanjutnya.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82193306
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.072
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.072
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan output *Kolmogorov-Smirnov* seperti yang terlihat pada tabel, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,072. Dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan, nilai signifikansi tersebut lebih besar 0,05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, yang mengindikasikan bahwa data residu terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.469	2.131
	Iklim Organisasi	.362	2.766
	Kerjasama Tim	.449	2.227
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan			

Sumber: Data primer diolah 2025

Hasil perhitungan yang disajikan menunjukkan bahwa seluruh variabel independen telah berhasil memenuhi kriteria bebas multikolinearitas. Secara spesifik, nilai Tolerance untuk setiap variabel berada di atas batas 0,10. Sejalan dengan itu, semua nilai VIF berada jauh di bawah batas 10,00. Dengan terpenuhinya kedua kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan di antara variabel-variabel independen. Oleh karena itu, model yang digunakan dalam penelitian ini dinilai valid untuk menghasilkan estimasi yang stabil dan dapat diandalkan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.670	.759		6.155	<.001
Beban Kerja	-.107	.077	-.197	1.386	.169
Iklim Organisasi	-.009	.049	-.029	-.180	.857
Kerjasama Tim	-.106	.061	-.252	-1.737	.086

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah 2025

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi asumsi ini yaitu nilai signifikansi Beban Kerja adalah 0,169, Iklim Organisasi adalah 0,857, dan Kerjasama Tim adalah 0,086. Karena semua nilai signifikansi tersebut berada di atas ambang batas 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki varian residual yang bersifat konstan (homoskedastisitas), dan hasil estimasi parameter model dianggap valid dan efisien.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.246	1.434		5.054	<.001
Beban Kerja	.503	.146	.339	3.458	<.001
Iklim Organisasi	-.198	.093	-.237	-2.124	.037
Kerjasama Tim	.815	.116	.707	7.050	<.001

a. Dependent Variable : Produktivitas Karyawan

Sumber: Data primer diolah 2025

$$Y = 7.246 + 0.503X_1 + 0.198X_2 + 0.815X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, interpretasi koefisien yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta model ini adalah 7,246. Angka ini mengindikasikan level dasar produktivitas karyawan yang diprediksi. Secara spesifik, apabila seluruh variabel prediktor (Beban Kerja, Iklim Organisasi, dan Kerjasama Tim) diasumsikan tidak memiliki pengaruh (nilainya sama dengan nol), maka tingkat Produktivitas Karyawan diperkirakan akan berada pada skor awal 7,246.
- Variabel Beban Kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,503. Temuan ini berarti bahwa terdapat hubungan searah, jika terjadi peningkatan satu unit dalam pengelolaan atau tingkat Beban Kerja, maka Produktivitas Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,503 unit, dengan asumsi pengaruh dari variabel lain tetap. Hal ini menyiratkan bahwa penugasan yang terkelola dengan baik mendorong peningkatan kinerja perawat.
- Koefisien regresi untuk Iklim Organisasi adalah -0,198 dan memiliki tanda negatif. Koefisien negatif ini menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan. Setiap peningkatan satu unit pada Iklim Organisasi justru mengakibatkan penurunan Produktivitas Karyawan sebesar 0,198 unit, arah negatif ini memberikan sinyal kuat bahwa kondisi lingkungan kerja saat ini belum kondusif dan cenderung menghambat, bukan mendukung produktivitas perawat.

- d. Variabel Kerjasama Tim memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,815. Nilai koefisien ini adalah yang tertinggi di antara semua variabel independen. Hal ini menegaskan bahwa kualitas Kerjasama Tim merupakan faktor paling dominan dalam memprediksi perubahan Produktivitas Karyawan. Peningkatan kualitas kolaborasi antaranggota tim akan menghasilkan lonjakan Produktivitas Perawat yang signifikan.

Uji F

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	465.192	3	155.064	45.139	<.001
Residual	295.430	86	3.435		
Total	760.622	89			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan analisis data, pengujian simultan menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan terbukti signifikan secara statistik. Hal ini dikonfirmasi oleh nilai *F hitung* yang mencapai 45,139 dengan tingkat signifikansi yang sangat kecil, yaitu <0,001. Mengingat nilai signifikansi tersebut jauh di bawah ambang batas 0,05, hipotesis nol ditolak. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan tegas bahwa variabel Beban Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Kerjasama Tim (X3) secara serentak memberikan kontribusi pengaruh yang substansial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Uji t

Tabel 8. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.246	1.434			5.054	<.001
Beban Kerja	.503	.146	.339		3.458	<.001
Iklim Organisasi	-.198	.093	-.237		-2.124	.037
Kerjasama Tim	.815	.116	.707		7.050	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data primer diolah 2025

Pengujian parsial menghasilkan temuan bahwa variabel independen menunjukkan keragaman pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Secara spesifik, variabel Beban Kerja dan Kerjasama Tim mencatatkan nilai *t hitung* yang melampaui nilai *t tabel* dan disertai tingkat signifikansi dibawah 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan pada kedua variabel akan berimplikasi langsung pada peningkatan Produktivitas Karyawan. Variabel Iklim Organisasi juga menunjukkan signifikansi yang memenuhi kriteria, tetapi dengan koefisien bertanda negatif. Hasil ini menyiratkan adanya hubungan berlawanan, di mana Iklim Organisasi justru menjadi faktor penghambat kinerja perawat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.598	1.853

Sumber: Data primer diolah 2025

Analisis Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel Beban Kerja, Iklim Organisasi, dan Kerja Sama Tim dalam menjelaskan fluktuasi pada Produktivitas Karyawan adalah substansial. Berdasarkan data yang tercantum, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,589 yang setara dengan 59,8%. Angka ini menegaskan bahwa hampir enam puluh persen dari variasi total dalam Produktivitas Karyawan dapat diatribusikan secara kolektif oleh ketiga prediktor dalam model ini. Sisa variasi sebesar 40,2% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian. Dengan demikian, model regresi yang dikonstruksi terbukti memiliki daya prediksi yang cukup kuat dan relevan untuk mengestimasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap tingkat

produktivitas perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu. Temuan ini konsisten dengan prinsip-prinsip dalam teori *Job Demands-Resources (JD-R)*, di mana beban kerja berfungsi sebagai *job demand* yang jika diimbangi secara memadai oleh *job resources* seperti dukungan tim dan kendali atas pekerjaan, dapat bertindak sebagai tantangan positif yang meningkatkan kinerja. Adanya pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang dialami perawat di rumah sakit masih berada pada batas optimal, atau setidaknya dikelola dengan baik oleh sistem dan pembagian tugas. Faktor-faktor eksternal seperti pengaturan *shift* dan proporsionalitas tugas sangat krusial dalam menjaga keseimbangan ini (Tarwaka et al., 2016). Hasil ini diperkuat oleh temuan-temuan sebelumnya oleh Dardi et al., (2023), Nurchalisa & Agustina (2023) serta Wijayanthi et al., (2024), yang secara konsisten menegaskan bahwa pada tingkat yang optimal, beban kerja memiliki peran positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kesehatan.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan

Temuan penelitian ini menghasilkan kesimpulan yang kontradiktif dengan teori umum, yaitu Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan namun negatif terhadap Produktivitas Karyawan bagian perawat. Meskipun secara teoritis iklim kerja digolongkan sebagai *job resources* yang seharusnya mendukung kinerja, hasil ini mengisyaratkan bahwa pada kasus Rumah Sakit Baptis Kota Batu, iklim yang terukur telah melampaui ambang batas optimalnya, justru memicu *strain* psikologis dan mengurangi *effort* perawat, sebuah kondisi yang berlawanan dengan fungsi ideal dalam *Teori Job Demands-Resources (JD-R)*. Hubungan negatif ini dapat dijelaskan dengan ketidakseimbangan elemen iklim seperti perawat yang mungkin merasakan tanggung jawab dan standar kerja yang sangat tinggi, tetapi hal ini tidak diimbangi dengan dukungan dan penghargaan (*recognition*) yang memadai. Kondisi ini menyebabkan Iklim Organisasi bertransformasi dari sumber daya menjadi sumber tekanan yang menghambat produktivitas, memberikan kontribusi empiris bahwa iklim tidak selalu bersifat positif. Hasil ini sejalan dengan temuan Sahdina et al., (2025) yang juga menemukan iklim organisasi berperan signifikan terhadap produktivitas, meskipun arah pengaruhnya berbeda.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Karyawan

Analisis data menunjukkan bahwa Kerjasama Tim memiliki dampak yang paling signifikan dan positif terhadap Produktivitas Karyawan bagian perawat, menjadikannya prediktor utama dalam model. Relevansi temuan ini sangat kuat dan sejalan dengan *Teori Job Demands-Resources (JD-R)*, yang menggolongkan dukungan rekan kerja dan kolaborasi tim sebagai *job resources* esensial. Sumber daya sosial ini berfungsi untuk memitigasi dampak *strain* dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, meningkatkan motivasi, dan memperkuat koordinasi. Konsep tim yang solid, seperti yang dijelaskan oleh Katzenbach & Smith (1993), mencerminkan adanya komitmen pada tujuan kolektif, kepercayaan, dan keahlian yang saling melengkapi. Dalam konteks Rumah Sakit Baptis Batu, kerjasama tim memungkinkan perawat untuk berbagi beban, memberikan dukungan emosional dan memastikan pelayanan pasien yang efisien. Hasil ini diperkuat oleh penelitian terdahulu, seperti temuan Putri (2023), yang juga mengindikasikan secara nyata bahwa kerjasama tim merupakan faktor pendorong signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kesehatan.

Pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim secara bersamaan memberikan pengaruh yang substansial dan signifikan terhadap Produktivitas perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu, yang menghasilkan penerimaan hipotesis

simultan (H₄). Kontribusi penting dari ketiga faktor ini dalam menentukan kinerja perawat sangat relevan dengan *Teori Job Demands-Resources (JD-R)*. Dalam kerangka teori tersebut, Beban Kerja beroperasi sebagai *job demand* yang menuntut sumber daya fisik dan mental, sementara Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim berfungsi sebagai *job resources*. Dengan demikian, model penelitian ini menegaskan bahwa untuk mempertahankan performa dan kesejahteraan perawat secara optimal, tuntutan kerja yang tinggi harus diimbangi secara terpadu oleh dukungan lingkungan organisasi dan kolaborasi tim yang efektif.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini secara komprehensif memfokuskan pada hubungan antara Beban Kerja, Iklim Organisasi, dan Kerjasama Tim dengan Produktivitas Karyawan bagian perawat. Analisis menunjukkan bahwa Kerjasama Tim terbukti menjadi faktor paling efektif, memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam menunjang kinerja melalui koordinasi yang solid dan dukungan sosial. Di samping itu, Beban Kerja juga berperan positif sebagai tantangan yang mendorong peningkatan output. Namun, temuan kritis yang muncul adalah adanya pengaruh negatif dan signifikan dari Iklim Organisasi, yang mengisyaratkan bahwa lingkungan kerja saat ini belum berfungsi sebagai sumber daya pendukung dan justru memicu ketegangan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut membentuk kerangka kerja yang saling terkait, di mana keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan dukungan (*job resources*) merupakan kunci krusial dalam mempertahankan produktivitas perawat secara berkelanjutan.

Keterbatasan

Keterbatasan metodologis dan operasional dalam pelaksanaan penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa poin, meliputi :

1. Fokus studi hanya mencakup Beban Kerja, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim, sehingga mengabaikan potensi pengaruh dari variabel eksternal lain, seperti motivasi karyawan atau pola kepemimpinan, yang dapat memengaruhi produktivitas.
2. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama data berisiko menimbulkan bias subjektif (*self-report*) atau salah interpretasi oleh responden, yang dapat memengaruhi validitas hasil analisis.
3. Ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada perawat di Rumah Sakit Baptis Batu, sehingga temuan studi ini tidak dapat dijadikan acuan umum atau digeneralisasi untuk institusi layanan kesehatan lainnya.

Saran

Berdasarkan analisis hasil dan pertimbangan terhadap keterbatasan studi, diajukan beberapa rekomendasi:

1. Manajemen disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap pembagian tugas guna menyeimbangkan Beban Kerja dan mencegah *strain*. Selain itu, penting untuk secara aktif memperbaiki Iklim Organisasi terutama dengan meningkatkan dukungan, komunikasi terbuka dan sistem penghargaan serta memperkuat Kerjasama Tim melalui *team building* dan forum kolaboratif, mengingat dominasi peran variabel ini terhadap produktivitas.
2. Disarankan agar studi mendatang mengintegrasikan variabel prediktor baru seperti kepemimpinan atau kepuasan kerja untuk menghasilkan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode kualitatif atau campuran sangat dianjurkan untuk menggali aspek perilaku dan psikologis karyawan secara lebih mendalam.
3. Guna meningkatkan daya representasi, penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan objek studi misalnya, melibatkan beberapa rumah sakit di satu regional. Studi ini juga dapat dijadikan sumber acuan primer bagi akademisi dan mahasiswa yang mendalami manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

Referensi

- Asbari, M., Purwanto, A., & Budi, P. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur Di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas*, 7(1), 62–69. <https://doi.org/10.29406/Jpr.V7i1.1797>
- Badan Pusat Statistik Kota Batu. (N.D.). *Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Kecamatan Di Kota Batu*, 2023. <https://batukota.bps.go.id/id/statistics-table/3/Yvdwsfjhrjrvvkjqwlrwru9eqkhvfy0ujb4vvvumdkjmyzmzntc5/Jumlah-Tenaga-Kesehatan-Menurut-Kecamatan-Di-Kota-Batu.Html?Year=2023>
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Ruang Icu Dan Ugd. *Jurnal Human Care*, 5(1), 379–390.
- Cahyani, F. N., & Rokhman, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Absensi Fingerprint Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Komitrando Gunungkidul Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), 233. <https://doi.org/10.35917/Cb.V2i2.263>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model Of Burnout. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Guntara, L. E., Maryam, S., & Irwan, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Kesehatan Medis Rumah Sakit Di Kota Mataram. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 5(2), 1776–1788. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V5i2.8302>
- Iskandar, I., Muh.Ilyas, Chandra, F., & Zamli. (2024). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Serta Asupan Energi Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Mega Buana Kota Palopo. *Jurnal Kesehatan Luwu Raya*, 11(1), 107–118.
- Jayawisasta, P., Sumampouw, M., Chain, V., Lestari, P., & Yulian Situmeang, W. (2023). Analisis Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (Sdm) Keperawatan Di Rumah Sakit Wilayah Jakarta. *Indonesian Journal Of Nursing Scientific*, 3(1), 20–40. <https://doi.org/10.58467/Ijons.V3i1.49>
- Karasek, R. A., J. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, And Mental Strain: Implication For Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom Of Teams* (Vol. 16, Issue 2).
- Kementrian Kesehatan Ri. (2022). *Target Rasio Tenaga Kesehatan*.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation And Organizational Climate*.
- Mahmood, I., Shahbaz, T., Farooq, Z., Parveen, I., Sharif, R., Munir, S., & Shamoun, A. (2023). Impact Of Shortage Of Staff Nurses On Quality Care Of Patients At Specialised Hospitals In Lahore. *Biological And Clinical Sciences Research Journal*, 2023(1), 409. <https://doi.org/10.54112/Bcsrj.V2023i1.409>
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 2685–6972. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>
- Nasution, A. N. (2021). *Beban Kerja Perawat Di Rumah Sakit*.
- Newstrom, J. W. (2007). Organizational Behavior Human Behavior At Work. In *Pearson Education, Limited* (Vol. 10, Issue Chapter 4).
- Niartiningasih, A., Nurfitriani, & Nur, N. H. (2023). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Perawat Rsud Haji Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(1), 199–205.
- Noor, A. S. (2019). *Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pendapatan Daerah*.
- Nurchalisa, & Agustina. (2023). Hubungan Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas

- Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Mulyang Kute Bener Meriah. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), 6347–6355. <https://doi.org/10.31004/Jkt.V4i4.21963>
- Putri, S. M. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Keterampilan Komunikasi, Dan Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Uptd Puskesmas Tladan Magetan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 82–95. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/Simba/Article/View/4804>
- Sahdina, T. V., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2025). *Pengaruh Human Capital Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan) Tiara*. 11(April), 219–228.
- Sinungan, M. (2006). *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Siregar, M. A., Nasution, N. L., & Indra, A. (2022). *Pengaruh Koordinasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerjapegawai Padakantor Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu*. 2(April), 244–257.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. In *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau* (Vol. 16, Issue 2).
- Sunari, A., & Mulyanti, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bisnis Rumah Sakit: Systematic Literature Riview. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 42–48. <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/Jrim-Widyakarya/Article/View/183>
- Tarwaka, Bakri, S. H. A., & Sudiajeng, L. (2016). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas*. <http://shadibakri.uniba.ac.id/Wp-Content/Uploads/2016/03/Buku-Ergonomi.Pdf>
- Ulfariana, L., & Suhartanti, I. (2023). Hubungan Kerjasama Tim Dengan Kinerja Perawat Hemodialisis Di Rumah Sakit Lavalette Kota Malang. *Jurnal Medica Majapahit*, 15(2), 59–77.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja Scanned By CamScanner*. Cv. Penerbit Xiara Media, March 2019.
- Wahyuningsih, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Wijayanthi, P. R., Muthohharoh, V. D., Fitkarani, O. L., & Bernarto, I. (2024). Hubungan Beban Kerja, Pola Makan, Status Gizi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dokter Dan Perawat Di Rs Xyz Sumatera Selatan. *Ranah Research : Journal Of Multidisciplinary Research And Development*, 6(3), 351–362. <https://doi.org/10.38035/Rrj.V6i3.829>
- William Russell. (N.D.). *Countries With The Worst Healthcare*. 2022. <https://doi.org/https://www.william-russell.com/blog/countries-worlds-worst-healthcare/>
- Wirawan. (2007). *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat.

Siti Halimatus Sa'diyah *) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Mohammad Rizal **) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Sulton Sholehuddin ***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA