

HUBUNGAN STRES, BEBAN DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA ADMINISTRATOR RUMAH SAKIT RSUD PANGERAN JAYA SUMITRA KOTABARU

Septiana Nur Andini^{1*}, M. Noor Ifansyah², Zubaidah³
^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Intan Martapura, Banjar, Indonesia

Email: septiananurandini54@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Kinerja karyawan administrasi diidentifikasi mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan stres, beban dan lingkungan kerja dengan kinerja administrator rumah sakit di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. **Metode:** Metode penelitian adalah kuantitatif, instrumen berupa kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu seluruh karyawan administrasi RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru yang berjumlah 60 responden. Uji statistik menggunakan uji *Spearman Rank*. **Hasil :** Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara stres (*p-value* 0,000, koefisien korelasi 0,538) dan lingkungan kerja (*p-value* 0,000, koefisien korelasi 0,653) dengan kinerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru, sedangkan untuk variabel beban kerja diperoleh hasil tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru (*p-value* -,106 dengan koefisien korelasi 0,420). **Kesimpulan :** Ada hubungan antara stres dan lingkungan kerja dengan kinerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru dan tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. **Saran:** Disarankan agar pihak rumah sakit melakukan evaluasi terhadap penyebab stress kerja dan pemberian beban kerja kepada administrator.

kata kunci: beban kerja, kinerja administrator, lingkungan kerja, stres kerja

ABSTRACT

Introduction: The performance of administrative employees is identified as being influenced by several factors that can either enhance or even diminish employee performance. **Objective:** This study aims to analyze the relationship between stress, workload and work environment with the performance of hospital administrators at Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru Regional Hospital. **Method:** the research method is quantitative, with instruments in the form of a questionnaire. The population and sample in this study used total sampling technique, which includes all administrative employees of RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru, totaling 60 respondents. Statistical test using the Spearman Rank test. **Results:** The research findings indicate a relationship between stress (*p-value* 0.000, correlation 0.538) and the work environment (*p-value* 0.000, correlation 0.653) with the performance of administrators. Meanwhile, for the workload variable, the results show no relationship between workload and the performance of administrators at RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru (*p-value* -0.106, coefficient 0.420). **Conclusion:** There is a relationship between stress and work environment with administrator performance at Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru Regional Hospital and there is no relationship between workload and administrator performance at Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru Regional Hospital. **Suggestion:** It is recommended that the hospital conduct an evaluation of the causes of work stress and the workload assigned to administrators.

Keywords: administrator performance, work environment, workload, work stress

Cite this as : Andini, S, N, Ifansyah, M, N, Zubaidah. (2024). Hubungan stres, beban dan lingkungan kerja dengan kinerja Administrator Rumah Sakit RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. *Jurnal Ilmu Kesehatan Insan Sehat*, 12 (2) 59-68.

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 tahun 2020 rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang

menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit diselenggarakan berdasarkan Pancasila dan didasarkan kepada nilai kemanusiaan, etika dan profesionalitas, manfaat, keadilan, persamaan hak dan anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan

dan keselamatan pasien, serta mempunyai fungsi sosial (Permenkes RI, 2020).

Karyawan di rumah sakit sebagai tenaga kerja yang menjalankan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, salah satunya administrasi rumah sakit dapat dikatakan sebagai garda terdepan karena tugas administrasi rumah sakit tidak hanya mengawal pasien dari pendaftaran hingga mengeluarkan rincian pembiayaan, administrasi rumah sakit juga berperan penting untuk membantu menjalankan proses di dalam rumah sakit memiliki berbagai tanggung jawab yang penting untuk memastikan bahwa semua pekerjaan administrasi rumah sakit yang berhubungan dengan pasien, staf dan kegiatan rumah sakit berjalan dengan lancar (Kartikasari, 2019).

Banyaknya tugas yang harus dilakukan oleh tenaga rumah sakit dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat tentu membuat tenaga kerja mengalami stres kerja. Stres juga bisa timbul akibat tuntutan-tuntutan individu terhadap dirinya sendiri, misalnya berusaha menjadi seorang perfeksionis. Tidak seorangpun di dunia ini yang sempurna, sehingga seseorang perlu terus menerus mengulangi atau memperbaiki tugas tertentu agar sempurna dalam pengerjaan suatu tugas atau kegiatan. Stres menimbulkan lebih banyak tuntutan terhadap tubuh, baik fisik maupun mental (Cahyani, 2021).

Kecemasan dan stres sering kali dialami oleh para pekerja. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, seperti banyaknya tugas, ketidakpuasan soal pendapatan, hingga lingkungan kerja yang kurang nyaman. Berdasarkan hasil survei Gallup, sebanyak 44% pekerja di dunia mengalami stres pada tahun 2022. Persentase tersebut masih sama dengan tahun sebelumnya. Melihat trennya, persentase pekerja di dunia yang mengalami stres cenderung meningkat sepanjang tahun 2009 hingga tahun 2022. Menurut Gallup, pembatasan sosial selama pandemi *Covid-19* menjadi salah satu penyebab meningkatnya stres pekerja. Survei juga menyebutkan mayoritas atau 59% pekerja di dunia saat ini berhenti melakukan sesuatu yang ekstra dalam pekerjaannya (*quiet quitting*). Kejadian ini muncul karena banyak pekerja yang semakin sadar akan pentingnya menghindari stres akibat bekerja berlebihan (Gallup, 2022).

Hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) (2018) menunjukkan bahwa prevalensi penduduk Indonesia pada umur >15 tahun yang mengalami stress 37.728 orang (9,8%). Provinsi dengan prevalensi gangguan mental emosional atau stres tertinggi adalah Sulawesi Tengah sebesar 11,6%, tingkat stres di Kalimantan Selatan sudah mencapai 8,5% dan yang paling terendah di Lampung 1,2%. Prevalensi penduduk Sulawesi Utara yang mengalami gangguan mental emosional atau stres sebesar 10,3%. Angka ini sudah berada di atas data nasional (9,8%). Data hasil Riskesdas memang tidak menggambarkan bahwa stres yang terjadi adalah akibat kerja. Oleh karena itu, seharusnya hal tersebut menjadi

perhatian, karena prevalensi gangguan mental atau stres di Kalimantan Selatan hampir melewati data nasional dan jika masalah ini tidak diatasi dengan sungguh-sungguh, di masa depan akan menjadi masalah yang besar (Singal *et al*, 2021).

Menurut *International Labour Organization* (*International Labour Organization*, 2018) menunjukkan dari 58,115 sampel 32,8% atau sekitar 18.828 sampel menderita kelelahan kerja akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja tentu dapat menimbulkan dampak buruk pada pekerjaan, seperti prestasi kerja dan semangat kerja yang menurun. Pekerja yang mengalami beban kerja mudah kehilangan konsentrasi sehingga tak jarang juga kelelahan menjadi sebab terjadinya kecelakaan kerja. Survei Beban Kerja Nasional (SBKN) adalah survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) secara berkala untuk mengetahui beban kerja penduduk Indonesia, keadaan ketenagakerjaan di Indonesia terus meningkat dari Agustus 2020 sampai Agustus 2023 dengan persentase 63,85% hingga mencapai 68,92% atau sekitar 96,39 juta orang yang mengalami beban kerja yang berlebihan. Sedangkan survei yang dilakukan oleh BPS Kalimantan Selatan secara berkala untuk mengetahui beban kerja penduduk Kalimantan Selatan, keadaan ketenagakerjaan juga terus meningkat dari Agustus 2020 hingga Agustus 2023 dengan persentase 58,97% hingga mencapai 64,04% atau sekitar 1,33 juta orang yang mengalami beban kerja yang berlebihan (BPS, 2023).

Angka kematian karena kecelakaan pada lingkungan kerja dan penyakit akibat kerja cukup tinggi. Data *International Labour Organization* (*International Labor Organization*, 2018) menunjukkan bahwa setiap tahun sekitar 380.000 pekerja atau 13,7% dari 2,78 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan di tempat kerja atau penyakit akibat kerja, dan lebih dari 374 juta orang yang mengalami cedera, luka ataupun jatuh sakit setiap tahun akibat kecelakaan yang terjadi dengan pekerja. Berdasarkan kasus data kecelakaan dari laporan Badan Pelaksanaan Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan, di Indonesia angka kecelakaan kerja dilaporkan meningkat pada tahun 2017 angka kecelakaan kerja yang dilaporkan sebanyak 123.041 kasus, sementara itu sepanjang tahun 2018 mencapai 173.105 kasus. Setiap tahunnya rata-rata BPJS melayani 130.000 kasus kecelakaan akibat lingkungan kerja mulai dari kasus ringan sampai dengan kasus kecelakaan dengan dampak yang fatal. Sedangkan jumlah kasus kecelakaan lingkungan kerja di Kalimantan Selatan pada tahun 2023 sebanyak 4.447 dan jumlah klaim kecelakaan kerja di Kalimantan Selatan pada tahun 2023 yaitu sebanyak 42.468.600.760 (BPS, 2023).

Menurut Nitisemito (1996), lingkungan kerja memiliki beberapa indikator antara lain adalah suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai dan hubungan dengan rekan kerja. Suasana kerja yang baik seperti ruang kerja yang kondusif diharapkan akan mendukung

kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Alfida & Widodo, 2020). Selain itu, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan (Sunarsi *et al*, 2020). Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik tidaknya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat melalui beberapa faktor diantaranya dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2017).

Stres kerja disebabkan oleh beban kerja yang dilakukan oleh karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja. Beban kerja yang ditanggung oleh karyawan yang bekerja di rumah sakit akan berbeda dengan karyawan yang bekerja di luar rumah sakit. Secara umum, melayani orang yang sehat akan berbeda dengan melayani orang yang sakit. Beban kerja di rumah sakit berkaitan dengan tugasnya melakukan pelayanan dan perawatan untuk orang yang sakit. Kedua, bekerja di rumah sakit dengan sistem kerja *shift*, menuntut kesiapan fisik untuk bekerja pada *shift* malam yang merupakan waktu istirahat. Lingkungan kerja rumah sakit akan berbeda dengan lingkungan kerja sektor perbankan, perdagangan, pendidikan, maupun pariwisata. Bekerja di rumah sakit, khususnya divisi medis, menuntut keterampilan khusus yang apabila tidak diperhatikan dapat berakibat fatal bagi nyawa manusia. Terakhir, adanya tuntutan perilaku karyawan yang harus dijaga, dimana orang sakit beserta keluarganya perlu mendapatkan empati dari rumah sakit beserta seluruh karyawannya (Kartika & Haryani, 2018).

Lingkungan kerja merupakan lingkungan karyawan yang dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja merupakan tempat yang di dalamnya berisikan tentang kegiatan-kegiatan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor

penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja karyawan (Muzayyanah *et al.*, 2024).

Usaha untuk meningkatkan kinerja administrator, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang (Tama, 2022). Stres merupakan keadaan tidak stabil yang berpengaruh pada tingkat emosi, pikiran seseorang dan keadaan fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungan, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Solusi yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres kerja yaitu dengan mengurangi beban kerja yang dirasakan administrator ataupun memberikan *reward* kepada administrator serta memperbaiki lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan stres, beban dan lingkungan kerja dengan kinerja administrator rumah sakit di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.

METODE

Metode penelitian menggunakan kuantitatif *cross sectional* dan uji statistik menggunakan uji Rank Spearman. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru yang berjumlah 60 orang. Besar sampel sebanyak 60 responden menggunakan teknik *total sampling* yaitu seluruh unit populasi diambil sebagai unit sampel sampel. Variabel independen dalam penelitian ada 3 variabel yaitu stres, beban dan lingkungan kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja administrator rumah sakit di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Kuesioner penelitian ini diadopsi dari penelitian Nuzulia Adela Tama (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta). Jumlah pernyataan dalam penelitian ini berjumlah 37 pernyataan yang sudah dilakukan uji validitas pada variabel stres, beban, lingkungan kerja dan kinerja dengan hasil setiap pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai *person correlation* $> r$ tabel dengan nilai *signifikan* $< 0,05$ atau 5% sehingga semua item pernyataan dapat digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas kuesioner menggunakan *cronbach alpha* pada semua variabel (variabel stres, beban, lingkungan kerja dan kinerja) dan didapat hasil nilai semua item pernyataan memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Dengan demikian dapat dikatakan hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel. Penelitian ini sudah melalui uji layak etik dengan nomor sertifikat 019/KE/YBIP-SI/IV/2024.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru Tahun 2024

Variabel	N	%
Usia		
20-30 tahun	12	20
31-40 tahun	20	33,3
41-50 tahun	21	35
> 50 tahun	7	11,7
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	18	30
Perempuan	42	70
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	23	38,3
S1	33	55
S2	4	6,7
Lama Kerja		
< 2 Tahun	6	10
2-5 Tahun	8	13,3
5-10 Tahun	15	25
> 10 Tahun	31	51,7
Total	60	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa dari 60 responden menunjukkan yang paling banyak responden dengan rentang umur 41-50 tahun sebanyak 21 orang (35%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang (70%), memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 33 orang (55%) dan memiliki lama kerja > 10 Tahun sebanyak 31 orang (51,7%).

Analisis Univariat

Tabel 3. Hubungan antara Stres, Beban dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Administrator RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru

Variabel	Kinerja Administrator				Total		p-value	Spearman Rank (Rho)
	Kurang		Baik		N	%		
Stres Kerja	F	%	F	%	N	%	0,000	0,538**
Rendah	17	45,9	20	54,1	37	100		
Tinggi	3	13	20	87	23	100		
Beban Kerja							0,420	-0,106
Ringan	17	43,6	22	56,4	39	100		
Berat	3	14,3	18	85,7	21	100		

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Analisis Univariat

Variabel	N	%
Stres Kerja		
Rendah	37	61,7
Tinggi	23	38,3
Beban Kerja		
Ringan	39	65
Berat	21	35
Lingkungan Kerja		
Kurang Baik	23	38,3
Baik	37	61,7
Kinerja Petugas		
Kurang	20	33,3
Baik	40	66,7
Total	60	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 60 responden sebagian besar tidak mengalami stres atau tingkat stres yang rendah sebanyak 37 orang (61,7%), memiliki beban kerja yang ringan sebanyak 39 orang (65%), lingkungan kerja di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru sudah baik sebanyak 37 orang (61,7%) dan memiliki kinerja yang sudah baik sebanyak 40 orang (66,7%).

Analisis Bivariat

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa kinerja administrator yang baik di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru didukung dengan stres kerja yang rendah sebanyak 20 orang (54,1%) dan kinerja administrator yang kurang baik karena stres kerja yang tinggi berjumlah 17 orang (100%). Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000, karena nilai *Sig. (2-tailed)* 0,000 < lebih kecil dari 0,05 maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara stres kerja dengan kinerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.

Lingkungan kerja							
Kurang Baik	19	82,6	4	17,4	23	100	
Baik	1	2,7	36	97,3	37	100	0,000 0,653**
Total	20	33,3	40	66,7	60	100	

Sumber : Data Primer, 2024

Dari hasil uji statistik menggunakan uji *Spearman Rank (Rho)*, juga diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,538, artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja administrator adalah sebesar 0,538 atau kuat. Tanda bintang (**) artinya korelasi bernilai signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,01. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas, bernilai positif, yaitu 0,538, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki administrator maka akan semakin rendah pula kinerja administrator tersebut.

Kinerja administrator yang baik di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru didukung dengan beban kerja yang ringan sebanyak 22 orang (56,4%) dan beban kerja yang berat berjumlah 18 orang (85,7%). Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,429, karena nilai *Sig. (2-tailed)* 0,420 > lebih besar dari 0,05 maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan (berarti) antara beban kerja dengan kinerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. Dari hasil uji statistik menggunakan uji *Spearman Rank (Rho)*, juga diperoleh angka koefisien korelasi sebesar -0,106, artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja administrator adalah sebesar -0,106 atau tidak ada hubungan.

Kinerja administrator yang baik di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru didukung dengan lingkungan kerja yang baik sebanyak 36 orang (97,3%) dan kinerja administrator yang kurang baik karena lingkungan kerja yang juga kurang baik berjumlah 19 orang (82,6%). Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000, karena nilai *Sig. (2-tailed)* 0,000 < lebih kecil dari 0,05 maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara lingkungan kerja dengan kinerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. Dari hasil uji statistik menggunakan uji *Spearman Rank (Rho)*, juga diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,653, artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja administrator adalah sebesar 0,653 atau kuat. Tanda bintang (**) artinya korelasi bernilai signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,01. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas, bernilai positif, yaitu 0,538, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja administrator maka kinerja juga akan semakin meningkat.

PEMBAHASAN

Stres Kerja pada Administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar administrator dengan tingkat stres yang rendah sebanyak 37 orang (61,7%). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fanka (2021), dari perhitungan tanggapan responden terhadap variabel stres kerja pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru, dapat dilihat rata-rata tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan yang ada pada variabel stres kerja maka didapatkan tingkat stres yang rendah (Fanka, 2021).

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, terjadinya stres kerja dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan (Ekawarna, 2018).

Stres merupakan tantangan yang kerap dihadapi oleh pekerja dalam dunia profesional termasuk administrator. Dalam beberapa situasi, stres dapat menghambat produktivitas dan kinerja administrator di lingkungan bekerja. Administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru dapat mengelola stres mereka dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa sebagian besar administrator tidak mengalami stres atau tingkat stres yang rendah. Administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru sudah memahami mengenai dampak stres, faktor-faktor yang mempengaruhi stres, dan juga teknik mengatasi stres. Inilah yang membuat mereka tidak mengalami stres yang tinggi ketika bekerja.

Beban Kerja pada Administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja yang ringan sebanyak 39 orang (65%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Beri Sumantri (2022) yang menunjukkan beban kerja pegawai di instalasi rekam medis RS Sekayu mayoritas beban kerja ringan 9 orang (90.0%) dan beban kerja berat hanya 1 orang (10.0%) (Beri Sumantri, 2022).

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh admin dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari sudut pandang objektif dan subjektif, beban kerja objektif adalah total waktu yang digunakan atau jumlah kegiatan yang dilakukan. Beban kerja subjektif adalah ukuran yang

digunakan seseorang untuk mengajukan pertanyaan tentang perasaan, perasaan kelebihan beban, dan stres kerja (Mangkunegara, 2017).

Salah satu penyebab menurunnya performa Administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru adalah beban kerja yaitu keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan.

Lingkungan Kerja di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat lingkungan kerja di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru sudah baik sebanyak 37 orang (61,7%). Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Siahaan (2021) yang menunjukkan distribusi frekuensi lingkungan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Brimob Depok dengan lingkungan kerja yang mendukung yaitu sebesar 49 responden atau 46,7% (Siahaan, 2021). Alfida dan Widodo, 2020 dalam Sunarsi *et al*, 2020 juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara teori, lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting semasa pekerja menjalankan aktivitas kerja. Dengan memberi perhatian kepada lingkungan kerja yang baik atau mewujudkan keadaan kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, ia akan memberi pengaruh terhadap semangat atau semangat pekerja di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa selamat dan membolehkan pekerja bekerja secara optimum (Tama, 2022).

Menurut asumsi peneliti, gangguan atau keadaan lingkungan kerja yang tidak nyaman berpengaruh terhadap kinerja administrator dan kepuasan kerja administrator otomatis akan berkurang. Berdasarkan hal tersebut, para pekerja sebaiknya bisa memberikan kenyamanan dalam bekerja dan saling mendukung rekan pekerja di dalam ruangan, serta senantiasa memerhatikan keadaan lingkungan ketika sedang bekerja. Pekerja yang mengalami ketidakpuasan pada suatu pekerjaan dapat berdampak pada penurunan prestasi pekerja dan penurunan kesetiaan pekerja.

Kinerja Administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru memiliki kinerja yang sudah baik sebanyak 40 orang (66,7%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Beri Sumantri (2022) yang menunjukkan distribusi frekuensi kinerja pegawai di ruang pengisian perangkat rekam medis RS Sekayu, menunjukkan kinerja yang baik 10 orang (100,0%) (Beri Sumantri, 2022).

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana Sumber Daya Manusia (SDM) para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Kartikasari, 2019).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru sebagian besar memiliki kinerja yang baik. Sukses tidaknya seorang administrator dalam bekerja akan dapat diketahui apabila RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja merupakan hal yang penting bagi RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru serta dari pihak administrator itu sendiri.

Peran dari pegawai administrasi di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru sangat penting karena tugas dan tanggung jawabnya meliputi banyak hal, cukup kompleks dan mencakup semua unsur dirumah sakit. Pegawai administrasi juga berperan sebagai tolak ukur rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan dan termasuk tenaga yang sering kontak dengan pasien maupun pekerja lain rumah sakit. Pegawai administrasi RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru adalah pekerjaan dalam sebuah instansi atau perusahaan yang bersifat administratif atau bersifat teknis ketatausahaan tergantung dari perusahaan dalam bidang tertentu mencakup data *entry*, *filing*, membuat pengaturan perjalanan, mengambil pemesanan, dan sebagainya. Pelayanan unit administrasi manajerial dirumah sakit meliputi, bagian umum, bagian pelayanan, bagian keperawatan, bagian sarana prasarana. RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru membutuhkan administrator yang efisien dan efektif yang dapat memastikan bahwa semua kegiatan di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru lancar dan sukses, kinerja administrator yang baik dapat memberikan layanan berkualitas tinggi dan meningkatkan kualitas layanan di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.

Berdasarkan hasil penelitian ada hubungan jenis kelamin dengan kinerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. Dari hasil uji statistik menggunakan uji *Spearman Rank (Rho)*, juga diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 1,000, artinya tingkat

Septiana Nur Andini, M.Noor Ifansyah, Zubaidah. Hubungan stres, beban dan lingkungan kerja.... kekuatan hubungan antara variabel jenis kelamin dengan kinerja administrator adalah sebesar 1,000 atau sempurna. Jenis kelamin administrator mayoritas adalah perempuan. Seperti pada fakta lapangan yang sering kita temui saat ini, banyak sekali tenaga kerja bagian lapangan pada umumnya didominasi oleh laki-laki, sedangkan pada bagian kantor suatu rumah sakit pada umumnya didominasi oleh wanita. Hal tersebut bukanlah merupakan suatu kebetulan, melainkan adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh sebuah rumah sakit atau perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari masing-masing gender dan jenis kelamin. Dalam menjalankan peran sebagai petugas pelayanan, perempuan dianggap lebih fleksibel dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan dibanding laki-laki.

Hubungan Antara Stres dengan Kinerja Administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru Tahun 2024

Hasil penelitian didapatkan bahwa kinerja administrator yang baik di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru didukung dengan stres kerja yang rendah sebanyak 20 orang (54,1%) dan kinerja administrator yang kurang baik karena stres kerja yang tinggi berjumlah 17 orang (100%). Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000, karena nilai *Sig. (2-tailed)* $0,000 <$ lebih kecil dari 0,05 maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara stres kerja dengan kinerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. Dari hasil uji statistik menggunakan uji *Spearman Rank (Rho)*, juga diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,538, artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja administrator adalah sebesar 0,538 atau kuat. Tanda bintang (**) artinya korelasi bernilai signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,01. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas, bernilai positif, yaitu 0,538, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja administrator maka semakin meningkat kinerja administrator.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Siahaan (2021) yang menunjukkan ada hubungan stres kerja (*p value* = 0,006) dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Brimob Depok (Siahaan, 2021). Selama stres di tempat kerja akan mengakibatkan kinerja yang rendah dialami karena komitmen yang rendah terhadap organisasi, emosi negatif, pengambilan keputusan yang lemah dan prestasi yang rendah. Stres merupakan suatu keadaan yang bisa dicirikan dari keadaan fisik, lingkungan sekitar serta sosial yang bisa menyebabkan terjadinya keadaan buruk. Stres dan kinerja memiliki hubungan yang erat dalam dunia kerja. Pada tingkat tertentu, stres dapat berdampak positif bagi kinerja, seperti saat individu merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras dalam menghadapi

tekanan (Alfida & Widodo, 2020).

Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja disebabkan oleh beban pekerjaan yang dirasa terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta terdapat perbedaan dalam menilai antar karyawan (Mangkunegara, 2017). Hal tersebut menyebabkan karyawan yang stres akan sulit berkonsentrasi dan dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan, hal tersebut akan menghambat pekerjaan sehingga dapat menurunkan komitmen individu terhadap organisasi.

Tuntutan pekerjaan dengan jumlah karyawan yang tidak sebanding mengakibatkan stres kerja pada karyawan meningkat. Ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya. Kinerja karyawan merupakan unsur utama yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Suatu pekerjaan bergantung pada kemampuan dan tingkat stres yang dialami karyawan. Sehingga dalam mencapai kinerja yang baik karyawan wajib memiliki kemampuan untuk mengendalikan stres kerja yang dialami (Kartika & Haryani, 2018).

Stres yang berlebihan dan berkepanjangan yang dirasakan administrator dapat menyebabkan penurunan kinerja. Ketika administrator merasa stres, mereka cenderung mengalami penurunan konsentrasi, peningkatan kesalahan, dan penurunan semangat kerja. Akibatnya, kinerja menurun, sehingga rumah sakit mengalami penurunan kinerja secara keseluruhan. Memahami hubungan antara stres dan kinerja administrator sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Administrator yang mengalami tekanan mempunyai tingkah laku yang mudah marah, gelisah, cemas dan kurang semangat untuk bekerja. Oleh itu, jika seorang perawat mengalami tekanan, kinerja akan menurun yang akhirnya menjadi keluhan bagi pasien. Dimana dengan hasil penelitian ini diharapkan RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru lebih memperhatikan stres kerja yang telah dirasakan oleh para administrator, karena stres kerja sudah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Data usia administrator pada tabel karakteristik responden mayoritas sudah memasuki dewasa madya (41-50 tahun), usia tersebut mempengaruhi stres kerja rendah, administrator pada rentang dewasa madya membuat mereka lebih bijak dalam menanggapi situasi. Mereka membuka diri untuk menerima pola pikir orang dengan pendapat yang berbeda, dan terbuka untuk berdiskusi sehingga wawasan dan pikiran terbuka. Mereka bisa mengelola stres dan beban kerja mereka dengan baik.

Karakteristik pendidikan didalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah sampai pada pendidikan yang tinggi (S1). Pendidikan memberikan landasan untuk mengasah keterampilan ini, sehingga individu dapat menjadi lebih siap dan

berkualitas untuk menghadapi situasi. Dengan memiliki pendidikan yang tinggi maka mereka mengetahui cara bekerja dengan baik tanpa harus menimbulkan stres kerja termasuk juga beban kerja.

Karakteristik lama kerja juga menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja administrator di RSUD yaitu pada rentang waktu >10 tahun. Lama kerja akan berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya di suatu instansi atau lembaga. Pengalaman masa lalu akan sangat berguna dalam mendukung pengetahuan yang dimiliki bilamana seseorang menghadapi masalah-masalah baru. Lama kerja merupakan lamanya karyawan berkarya pada pekerjaan yang sedang di jalani saat ini. Opini peneliti petugas sudah memiliki masa kerja yang lama sehingga sudah banyak pengalaman, dimana pengalaman dapat mempengaruhi petugas bekerja maksimal tanpa menimbulkan stres termasuk juga beban kerja.

Stres kerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru salah satunya juga dipengaruhi masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui ada hubungan yang signifikan (berarti) antara masa kerja dengan stres kerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. Masa kerja mempengaruhi munculnya stres kerja. Administrator yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, cenderung lebih tahan terhadap tekanan-tekanan yang dialami dalam pekerjaan, dari pada administrator dengan masa kerja yang lebih singkat karena memiliki sedikit pengalaman. Masa kerja berhubungan dengan pengalaman seorang administrator dalam menghadapi masalah di tempat kerja.

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru Tahun 2024

Hasil penelitian didapatkan bahwa kinerja administrator yang baik di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru didukung dengan beban kerja yang ringan sebanyak 22 orang (56,4%) dan beban kerja yang berat berjumlah 18 orang (85,7%). Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,429, karena nilai *Sig. (2-tailed)* 0,420 > lebih besar dari 0,05 maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan (berarti) antara beban kerja dengan kinerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. Dari hasil uji statistik menggunakan uji *Spearman Rank (Rho)*, juga diperoleh angka koefisien korelasi sebesar - ,106, artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja administrator adalah sebesar - ,106 atau tidak ada kekuatan hubungan. Ini berarti bahwa beban kerja bukan merupakan variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Cahyani (2021) berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina

Pekanbaru (Cahyani, 2021). Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan semakin menurun. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja adalah melakukan kerja yang terlalu banyak berbanding dengan masa yang ada atau melakukan kerja yang terlalu sukar untuk dilakukan oleh pekerja (Sedarmayanti, 2017).

Beban kerja merupakan suatu konsep yang muncul dikarenakan adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses suatu informasi. Pemberian tugas serta tanggung jawab kepada karyawan/pegawai harus dapat diselesaikan tepat waktu. Apabila tidak dapat terselesaikan tepat waktu maka terjadi kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas yang dimiliki (Muzayyanah et al., 2024)

Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerjayang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja (Tama, 2022).

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru Tahun 2024

Hasil penelitian didapatkan bahwa kinerja administrator yang baik di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru didukung dengan lingkungan kerja yang baik sebanyak 36 orang (97,3%) dan kinerja administrator yang kurang baik karena lingkungan kerja yang juga kurang baik berjumlah 19 orang (82,6%). Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000, karena nilai *Sig. (2-tailed)* 0,000 < lebih kecil dari 0,05 maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara lingkungan kerja dengan kinerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. Dari hasil uji statistik menggunakan uji *Spearman Rank (Rho)*, juga diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,653, artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja administrator adalah sebesar 0,653 atau kuat. Tanda

Septiana Nur Andini, M.Noor Ifansyah, Zubaidah. Hubungan stres, beban dan lingkungan kerja....
bintang (**) artinya korelasi bernilai signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,01. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas, bernilai positif, yaitu 0,538, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja administrator maka kinerja juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Siahaan (2021) yang menunjukkan ada hubungan lingkungan kerja (p value = 0,003) dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Brimob Depok (Siahaan, 2021). Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan berarti perusahaan telah menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan lebih menyenangkan (Sunarsi *et al*, 2020).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Kasmir, 2019).

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif. Pegawai akan merasa lebih betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hal tersebut didukung serta diperkuat dengan adanya teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai (Cahyani, 2021).

Kondisi lingkungan kerja harus diperhatikan mulai dari kondisi tempat kerja yang nyaman, perlengkapan kerja yang memadai, kondisi keamanan kerja, dan hubungan baik antar karyawan dengan pimpinan atau hubungan karyawan dengan karyawan lain. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan dengan baik maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan (Alfida & Widodo, 2020).

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik menandakan telah terciptanya lingkungan kerja

yang kondusif sehingga dapat melahirkan perasaan senang dan puas bagi para administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. Adanya kepuasan administrator atas pekerjaan yang didukung dengan terciptanya kondusivitas lingkungan kerja menunjukkan telah terpenuhinya harapan dan kebutuhan berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. Dengan terpenuhinya kebutuhannya maka administrator akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan dengan sendirinya muncul keinginan untuk bekerja maksimal sehingga mencapai kinerja terbaiknya sesuai harapan RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa suatu lingkungan yang ditetapkan disekitar tempat kerja akan berdampak pada kinerja yang akan dicapai. Karena semakin nyaman lingkungan kerja di suatu rumah sakit akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Sebagian besar administrator tidak mengalami stres atau tingkat stres yang rendah, memiliki beban kerja yang ringan dan administrator berpendapat lingkungan kerja di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru sudah baik. Ada hubungan yang signifikan (berarti) antara stres kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. Tidak ada hubungan yang signifikan (berarti) antara beban kerja dengan kinerja administrator di RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.

SARAN

Bagi rumah sakit sebaiknya memberikan *reward* kepada administrator dengan kinerja yang sangat baik. *Reward* merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah rumah sakit, karena dapat mendorong dan memotivasi administrator agar lebih baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfida, R., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.873>
- Beri Sumantri, E. G. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Ruang Filling Instalasi Rekam Medis RSUD Sekayu. *Jurnal Kesehatan : Jurnal Ilmiah Multi Sciences*, 2(01), 9–19. <https://doi.org/10.52395/jkjims.v9i02.159>
- BPS. (2023). *Jumlah Penduduk (Jiwa)*. <https://kalsel.bps.go.id/id/statistics-table/2/MzkjMg==/jumlah-penduduk-angkatan-kerja.html>
- Cahyani, Y. L. (2021). *Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*.

- Universiyas Islam Riau.
- Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, D. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada di Jakarta. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Ekawarna, H. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres* (Issue 112). Bumi Aksara.
- Fanka, F. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru* (Vol. 4, Issue 1). Universitas Islam Riau.
- Gallup. (2022). Gallup Global Emotions. *The Board of Arus Pelangi*.
- International Labor Organization*. (2018). Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda. In *CH- 1211 Geneva 22, Switzerland* (Cetakan Pe). Kantor Perburuhan Internasional.
- Kartika, G., & Haryani, S. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*, 19(1), 29–42. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb>
- Kartikasari, D. (2019). *Administrasi Rumah Sakit*. Wineka Media.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muzayyanah, N., Azmyah, N., & Tajuddin, M. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan , Sulawesi Tenggara , dan Sulawesi Barat*. 1(3), 88–94.
- Organization, I. L. (2018). *World Employment Outlook*. Geneva. <https://doi.org/10.18356/cfa20042-en>
- Permenkes RI. (2020). *Klasifikasi Rumah Sakit*. Depkes RI.
- Riskesdas. (2018). Hasil Utama Riskesdas. *Kemenkes RI*, 2(12), 1029–1036. <https://doi.org/10.12691/jfnr-2-12-26>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=27767>
- Siahaan, P. (2021). *Hubungan Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Brimob Depok Tahun 2021*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju.
- Singal, E. M., Manampiring, A. E., & Nelwan, J. E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1), 40–51. <https://doi.org/10.35801/srjoph.v1i2.31988>
- Tama, A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. XL Axiata Tbk*