

PENGARUH LINGKUNGAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PERAWAT IGD RSUD CENGKARENG

Melvin Andrean¹, Bayu Wahyudi², Mira Veranita³

¹Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, melvinandrian@gmail.com

²Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, drbayuwahyudi@yahoo.com

³Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, mirave2198@gmail.com

ABSTRAK

Produktivitas perawat pada Instalasi Gawat Darurat RSUD Cengkareng menjadi elemen penting dalam menjamin keberlangsungan mutu pelayanan serta keamanan pasien. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menelaah sejauh mana lingkungan kerja dan beban kerja memberikan dampak terhadap produktivitas tenaga keperawatan. Pendekatan yang diterapkan ialah metode kuantitatif dengan pola analisis deskriptif serta kausalitas. Populasi meliputi seluruh perawat di Instalasi Gawat Darurat dengan jumlah responden 48 orang yang ditentukan melalui teknik pengambilan sampel menyeluruh. Data diperoleh melalui penyebaran instrumen kuesioner berformat tertutup dengan penilaian berbasis skala Likert, selanjutnya diproses menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap produktivitas perawat, sementara beban kerja justru menimbulkan dampak signifikan yang menurunkan kinerja. Kedua faktor penelitian tersebut secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga keperawatan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan dukungan emosional dapat meningkatkan semangat serta performa perawat, sedangkan beban kerja berlebih berpotensi menurunkan efektivitas serta mutu pelayanan kepada pasien. Hasil kajian ini memberikan saran kepada pengelola rumah sakit untuk memperkuat aspek lingkungan kerja, mencakup faktor fisik dan sosial-psikologis, serta menyesuaikan beban kerja agar sesuai dengan kapasitas perawat. Penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam menentukan kebijakan strategis dan upaya perbaikan kualitas layanan di Instalasi Gawat Darurat.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas, Perawat, Instalasi Gawat Darurat.

ABSTRACT

Nurse productivity in the Emergency Department serves as a key determinant in maintaining service quality and ensuring patient safety. This research was conducted to explore the effect of work environment and workload on nurse productivity within the Emergency Department of Cengkareng Regional Hospital. The study adopted a quantitative approach involving descriptive and causal analysis with 48 participants representing the total nursing population through total sampling. The research data were obtained using structured questionnaires employing a Likert measurement scale, later processed with multiple linear regression methods. The outcomes demonstrate that the work environment positively and significantly enhances nurse productivity, while workload negatively and significantly reduces it. Taken together, both factors notably shape the level of productivity. A conducive and pleasant environment fosters greater enthusiasm and diligence among nurses, while excessive workload commonly decreases operational effectiveness and the overall quality of healthcare delivery. The research advises hospital administrators to strengthen both the tangible and psychological dimensions of the environment and maintain balanced task allocation to enhance nurse productivity. This research is expected to serve as a reference for managerial policy formulation and the improvement of healthcare service quality in hospital emergency departments.

Keywords: Work Environment, Workload, Productivity, Nurses, Emergency Department

PENDAHULUAN

Instalasi Gawat Darurat (IGD) menjadi pusat aktivitas terpadat di fasilitas kesehatan karena berperan sebagai titik utama penerimaan pasien yang mengalami keadaan darurat dengan risiko tinggi. IGD dituntut memberikan pelayanan cepat, tepat, dan akurat dengan dukungan tenaga medis, fasilitas, serta sistem kerja yang memadai (Prahmawati et al., 2021; Aljauid et al., 2024). Produktivitas perawat menjadi indikator penting dalam menjamin mutu pelayanan dan keselamatan pasien (Oroh et al., 2017; Prasetio et al., 2022).

Namun, hasil observasi di IGD RSUD Cengkareng menunjukkan adanya variasi produktivitas perawat yang cukup signifikan. Sebagian perawat menunjukkan kinerja optimal, tetapi sebagian lainnya mengalami penurunan produktivitas, ditandai dengan keterlambatan respons, meningkatnya waktu tunggu pasien, serta keluhan dari pasien dan keluarga (Nurlina et al., 2019). Data internal tahun 2024 menunjukkan rata-rata waktu tunggu pasien IGD mencapai 53 menit, melebihi standar Kemenkes (30 menit), dengan beban pasien 240–280 per hari. Rasio perawat juga tidak ideal, di mana satu perawat menangani 6–8 pasien pada jam sibuk.

Tingkat produktivitas perawat di instalasi gawat darurat sangat berkaitan dengan kondisi lingkungan dan beban tugas yang dihadapi. lingkungan yang tidak ramah dan penuh stres dapat menyebabkan berkurangnya motivasi dan performa kerja (Napitupulu, 2022; Robbins & Judge, 2015; Sedarmayanti, 2017). Di sisi lain, beban kerja berlebih akibat keterbatasan tenaga kesehatan berisiko menimbulkan kelelahan dan *burnout* (Tarwaka, 2015; Nurlaili et al., 2024). Sejumlah penelitian (Chandra, 2017; Febrina et al., 2020; Ilmi et al., 2024) juga menunjukkan bahwa ketidakseimbangan beban kerja dapat memicu penurunan produktivitas akibat meningkatnya tekanan dan menurunnya efisiensi kerja perawat.

Menurut Nitisemito (2014), aspek lingkungan profesional serta pembagian beban kerja menjadi komponen kunci dalam menentukan tingkat produktivitas tenaga

kerja. Penelitian Harahap & Muflih (2021), Amalia et al. (2023), serta Alfia & Widodo (2022) memperkuat bahwa kualitas lingkungan yang mendukung dan pembagian beban kerja yang teratur berperan besar dalam meningkatkan produktivitas tenaga keperawatan. Kondisi di RSUD Cengkareng menunjukkan bahwa perawat IGD kerap bekerja melebihi kapasitas, ditambah sistem dokumentasi elektronik (EMR) yang belum optimal dan tuntutan Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang tinggi.

Mengingat pentingnya topik ini, penelitian dilakukan guna menelaah hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas tenaga keperawatan di instalasi gawat darurat RSUD Cengkareng. Diharapkan hasil kajian ini dapat memberikan rekomendasi manajerial bagi rumah sakit dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan.

KAJIAN LITERATUR

Produktivitas kerja menggambarkan capaian nyata dari individu atau tim dalam organisasi berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang diemban, dinilai dari aspek jumlah dan mutu hasil. Berdasarkan pandangan Sinungan (2014), produktivitas menunjukkan perbandingan antara tingkat hasil produksi dengan jumlah sumber daya yang dikonsumsi untuk mencapainya. Berdasarkan definisi Sutrisno (2017), produktivitas diartikan sebagai kecakapan seseorang untuk menghasilkan keluaran sesuai standar yang direncanakan. Faktor-faktor yang memengaruhinya meliputi kecerdasan, keahlian, dorongan intrinsik, kondisi lingkungan, dan intensitas beban kerja (Sedarmayanti, 2017; Hasibuan, 2019). Dalam dunia pelayanan kesehatan darurat, kinerja atau produktivitas perawat berkorelasi kuat dengan atmosfer kerja yang fluktuatif serta beban stres yang signifikan. Oleh sebab itu, optimalisasi lingkungan kerja dan beban kerja mutlak diperlukan agar kualitas layanan tetap terjaga pada tingkat tertinggi.

Lingkungan kerja menjadi unsur vital dalam membantu tenaga kerja mencapai tingkat

produktivitas maksimal. Menurut Robbins & Judge (2015), lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang mengitari individu di tempat kerja dan berpengaruh terhadap cara berpikir, sikap, serta performa. Sementara itu, Schultz & Schultz (2006) menyoroti pengaruh lingkungan kerja terhadap keseimbangan psikologis pekerja, terutama akibat rutinitas yang membosankan. Nitisemito (2006) dan Sedarmayanti (2010) menyoroti aspek fisik dan sosial, seperti alat, bahan, metode, dan struktur organisasi, sebagai bagian integral dari lingkungan kerja. Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan perpaduan antara aspek material, emosional, serta ketentuan organisasi yang secara langsung menentukan rasa puas dan produktivitas tenaga kerja. Dalam konteks rumah sakit, khususnya IGD yang memiliki tuntutan kerja tinggi, ritme cepat, dan interaksi multidisipliner, definisi Mangkunegara (2016) dianggap paling relevan karena mencakup aspek fisik (fasilitas, pencahayaan, suhu), psikologis (hubungan antarpegawai, beban mental), dan peraturan kerja (sistem kerja, struktur organisasi).

Keadaan lingkungan kerja yang harmonis berkontribusi terhadap munculnya motivasi kerja yang kuat di kalangan pegawai dan berdampak positif pada pertumbuhan produktivitas. Ishak & Tanjung (2003) menyatakan bahwa lingkungan yang positif mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif tanpa pengawasan berlebihan. Nitisemito (2006) membedakan lingkungan kerja menjadi dua kategori pokok, yaitu lingkungan kerja yang bersifat fisik meliputi elemen seperti furnitur, pencahayaan, suhu udara, ventilasi, serta tampilan warna, dan lingkungan kerja yang bersifat non-fisik mencakup interaksi sosial di antara pegawai. Robbins & Judge (2015) serta Sedarmayanti (2017) mengidentifikasi dua dimensi utama, yaitu fisik dan non-fisik, dengan indikator seperti pencahayaan, kualitas udara, kebisingan, dan hubungan antarpegawai. Siagian (2014) serta Afandi (2018) juga menegaskan pentingnya kenyamanan kerja dan hubungan sosial dalam menentukan

efektivitas organisasi. Berdasarkan indikator tersebut, penelitian ini mengacu pada dimensi lingkungan kerja menurut Robbins & Judge (2015) yang meliputi aspek fisik dan non-fisik.

Beban kerja berfungsi sebagai indikator utama dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia, terutama di lingkungan yang menghadapi tekanan ekstrem seperti di Instalasi Gawat Darurat. Berdasarkan Tarwaka (2017), beban kerja adalah keseluruhan volume pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh tenaga kerja dalam periode waktu yang telah ditentukan secara sistematis, sedangkan Sugiono (2018) menekankan keseimbangan antara kapasitas kerja dengan tuntutan pekerjaan. Coben dalam Suwatno (2022) melihat beban kerja sebagai selisih antara energi yang tersedia dengan energi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, sementara Sunyoto (2012) serta Meshkati dalam Tarwaka (2015) menyoroti aspek psikologis seperti stres dan kelelahan akibat beban berlebih. Irvianti & Verina (2015) membedakan faktor beban kerja menjadi eksternal (volume kerja, waktu kerja, istirahat) dan internal (motivasi, kepuasan kerja, persepsi individu). Definisi Sugiono (2018) dianggap paling relevan untuk penelitian ini karena mencerminkan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), terdapat tiga faktor pokok yang menjadi penentu utama dalam pembentukan beban kerja: tuntutan tugas, upaya, dan performa. Berdasarkan Rodhal dalam Prihatini (2007), faktor yang memengaruhi beban kerja terdiri atas dua kelompok, yaitu aspek luar seperti tugas mental maupun fisik, pola organisasi, dan lingkungan kerja, serta aspek dalam seperti jenis kelamin, usia, semangat, dan kesehatan fisik serta psikis. Sementara itu, Harry G. et al. dalam Tarwaka (2015) menguraikan bahwa beban kerja terbagi menjadi tiga dimensi utama meliputi waktu, usaha pikiran, dan tekanan psikologis. Model ini dianggap paling tepat untuk menggambarkan kondisi perawat IGD yang

bekerja dalam tekanan tinggi. Beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja, meningkatnya absensi, dan keluhan pelanggan (Prihatini, 2007). Sebagai konsekuensi dari hal tersebut, pengaturan beban kerja yang terukur menjadi elemen penting dalam mempertahankan tingkat produktivitas sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan.

Secara keseluruhan, literatur memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman serta beban kerja yang terdistribusi secara adil memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sinergi antara situasi kerja yang positif dan kesesuaian porsi kerja dengan kemampuan personal dapat memunculkan harmoni dalam kinerja yang optimal, terutama di lingkungan kerja bertekanan tinggi seperti Instalasi Gawat Darurat rumah sakit.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui metode explanatory research yang bertujuan menguraikan pola hubungan sebab dan akibat antara variabel penelitian serta menilai validitas hipotesis yang telah direncanakan.

B. Populasi dan Sampel

Subjek penelitian ini mencakup seluruh tenaga keperawatan yang bertugas di Instalasi Gawat Darurat RSUD Cengkareng, dengan total partisipan berdasarkan catatan administrasi internal sebanyak 48 orang. Proses pengambilan sampel dilakukan dengan sistem non-probability sampling menggunakan pendekatan accidental sampling, di mana responden yang terpilih adalah mereka yang bertemu peneliti secara tidak disengaja namun memenuhi syarat penelitian. Kriteria inklusi meliputi perawat tetap RSUD Cengkareng yang telah bertugas minimal enam bulan serta menyetujui partisipasi melalui pengisian kuesioner. Responden yang tidak mengisi kuesioner secara lengkap atau berstatus mahasiswa magang dikecualikan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Strategi pengumpulan informasi ditempuh dengan melewati tiga langkah berurutan yang melibatkan pelaksanaan survei eksploratif, kajian pustaka, dan pengisian kuesioner secara langsung oleh responden. Survei pendahuluan dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi IGD serta ruang lingkup penelitian. Proses studi pustaka dijalankan dengan mempelajari sumber-sumber ilmiah, literatur profesional, serta karya penelitian yang memiliki relevansi dengan variabel kajian. Alat utama pengumpulan data adalah kuesioner yang disampaikan secara langsung menggunakan skala Likert satu hingga lima guna mengevaluasi indikator lingkungan kerja, beban kerja, serta produktivitas perawat.

Dalam penelitian ini terdapat dua faktor independen, yakni lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2), serta satu faktor dependen berupa produktivitas perawat (Y) yang menjadi tolok ukur performa kinerja. Lingkungan kerja diukur berdasarkan dimensi fisik dan non-fisik menurut Robbins & Judge (2015), dengan indikator suhu, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, fasilitas medis, fasilitas istirahat, hubungan dengan rekan kerja, komunikasi dengan atasan, dan kerja sama antarunit. Penilaian terhadap beban kerja dilakukan dengan pendekatan konseptual dari Harry G. sebagaimana dikutip dalam Tarwaka (2015), yang menitikberatkan pada tiga dimensi utama yaitu durasi waktu, intensitas mental, dan tekanan psikologis. Produktivitas perawat diukur berdasarkan indikator dari Sedarmayanti (2010), yaitu kuantitas dan kualitas pekerjaan, efisiensi waktu, penggunaan sumber daya, kedisiplinan dan kehadiran, kemampuan berinovasi, serta kerja sama tim.

D. Teknik Analisis Data

Proses analisis data dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0, yang mencakup dua tahapan, yakni analisis deskriptif untuk menafsirkan distribusi data

menggunakan nilai rerata dan deviasi standar, serta analisis multivariat untuk menilai hubungan antarvariabel, serta mengkategorikan skor menjadi rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan rumus Azwar (2012). Rendah jika skor $< (\text{mean} - \text{standard deviasi})$, Sedang jika $(\text{mean} - \text{standard deviasi}) \leq \text{skor} < (\text{mean} + \text{standard deviasi})$, dan Tinggi jika skor $\geq (\text{mean} + \text{standard deviasi})$. Tahapan analisis diawali dengan pengujian validitas dan reliabilitas sebagai verifikasi konsistensi alat ukur, disertai uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah prasyarat statistik terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier berganda guna menilai tingkat pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Cengkareng.

PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Pelaksanaan penelitian berlangsung di RSUD Cengkareng selama bulan Agustus 2025 dengan melibatkan 48 perawat IGD yang dipilih karena memenuhi seluruh kriteria inklusi yang telah ditetapkan peneliti. Berdasarkan data demografis yang disajikan dalam **Tabel 1**, proporsi responden perempuan mencapai 50% sedangkan laki-laki juga berjumlah 50%, menunjukkan distribusi jenis kelamin yang seimbang. Sebagian besar responden berusia 30–40 tahun (62,5%), diikuti usia >40 tahun (27,1%), dan <30 tahun (10,4%). Berdasarkan masa kerja, responden dengan pengalaman 3–5 tahun mendominasi sebesar 41,7%, diikuti masa kerja >5 tahun (39,6%), dan <3 tahun (18,8%).

Tabel 1.
Data Demografik Responden

Data Demografik	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	24	50.0
Perempuan	24	50.0
Usia		
< 30 Tahun	5	10.4
30-40 Tahun	30	62.5
> 40 Tahun	13	27.1
Masa Kerja		
< 3 Tahun	9	18.8
3 - 5 Tahun	20	41.7
> 5 Tahun	19	39.6

Hasil kategorisasi skor pada **Tabel 2** memperlihatkan bahwa 70,8% responden menilai lingkungan kerja mereka cukup kondusif, 66,7% menganggap beban kerja berada pada tingkat sedang, dan 64,6% memperlihatkan produktivitas cukup. Dengan demikian, kondisi di IGD RSUD Cengkareng dapat digambarkan sebagai moderat, disertai tingkat produktivitas yang relatif seimbang.

Tabel 2.
Tingkat Lingkungan, Beban, dan Produktivitas Kerja

Variabel	Rendah	Sedang	Tinggi
Lingkungan Kerja	8 (16.7%)	34 (70.8%)	6 (12.5%)
Beban Kerja	8 (16.7%)	32 (66.7%)	8 (16.7%)
Produktivitas Kerja	8 (16.7%)	31 (64.6%)	9 (18.8%)

B. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan melalui pendekatan statistik Pearson Product Moment, dengan kriteria bahwa instrumen dianggap sah apabila nilai r hitung melebihi r tabel (0,444) pada taraf signifikansi 5 persen dan melibatkan 20 responden dalam tahap uji coba.. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja (X1) terdapat 14 butir pernyataan, dengan 13 butir

dinyatakan valid dan 1 butir (nomor 11) tidak valid. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item dalam variabel beban kerja (X2) yang terdiri atas sepuluh pernyataan menunjukkan tingkat keabsahan tinggi karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Namun, pada variabel produktivitas kerja (Y) terdapat dua puluh satu pernyataan, di mana hanya sembilan belas dinyatakan valid dan dua butir (nomor 11 serta 19) tidak memenuhi standar validitas yang ditetapkan. Butir-butir yang tidak valid dikeluarkan dari analisis selanjutnya.

C. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas diterapkan untuk menilai sejauh mana alat ukur menghasilkan hasil yang konsisten dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Nilai di atas 0,7 mencerminkan konsistensi yang tinggi. Berdasarkan hasil pengujian, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai 0,811, beban kerja (X2) sebesar 0,792, dan produktivitas (Y) sebesar 0,854. Oleh karena itu, seluruh instrumen dianggap andal serta layak diterapkan dalam penelitian ini.

Tabel 3.

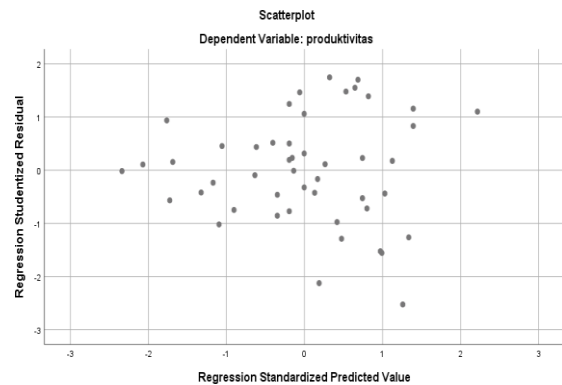
Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	,811**	Reliabel
2.	Beban Kerja (X2)	,792**	Reliabel
3.	Produktivitas (Y)	,854**	Reliabel

D. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang melebihi tingkat signifikansi 0,05, sehingga data dikatakan mengikuti pola distribusi normal. Selain itu, pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 1,000 dan VIF sebesar 1,000 pada variabel lingkungan kerja serta beban kerja, yang menandakan tidak terdapat hubungan kuat antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Berdasarkan hasil analisis *scatter plot*, titik-titik data tampak tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya ketidaksamaan varians pada residual, yang berarti model telah memenuhi persyaratan homoskedastisitas secara statistik.



Gambar 1.

Analisis Scatterplot untuk Uji Heteroskedastisitas

E. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja serta beban kerja memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas perawat pada Instalasi Gawat Darurat RSUD Cengkareng. Persamaan regresi yang terbentuk, yakni $Y = 26,124 + 2,222X_1 - 1,945X_2$, dengan F_{hitung} sebesar 54,622 lebih besar dibandingkan F_{tabel} 3,18 dan nilai signifikansi 0,000, membuktikan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh bersama terhadap peningkatan produktivitas. Hasil analisis parsial memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas perawat dengan nilai t_{hitung} 8,004 lebih besar dari t_{tabel} 2,014 ($p = 0,000$). Sementara itu, beban kerja menunjukkan arah hubungan negatif signifikan terhadap produktivitas, dengan t_{hitung} -6,598 lebih rendah dari $-t_{tabel}$ -2,014 dan tingkat signifikansi 0,000.

Berdasarkan landasan teoritis, hasil kajian ini memberikan penguatan terhadap teori Job Demands-Resources (JD-R) oleh

Bakker dan Demerouti (2020), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor pendukung yang meningkatkan semangat dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang ideal melibatkan kondisi fisik meliputi penerangan, sistem ventilasi, kebersihan, dan kenyamanan ruangan, serta unsur nonfisik seperti dukungan emosional dan interaksi sosial antar rekan. Di IGD RSUD Cengkareng, tata ruang tindakan dan *nurse station* yang ergonomis terbukti mempermudah perawat dalam bekerja cepat, namun area sempit dan kebisingan tinggi pada jam sibuk masih menghambat fokus kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Fila Agustina (2016), Mufti Aspiyah (2016), dan Ferdian A (2022) yang menyatakan bahwa ketika lingkungan kerja terjaga dalam keadaan kondusif, para pegawai cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas, sebab suasana kerja yang harmonis memperkuat fokus, ketelitian, serta keinginan untuk memberikan hasil terbaik. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan terbukti memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap produktivitas, karena tekanan yang berlebih dapat menurunkan konsentrasi, semangat, serta kualitas hasil pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan Tarwaka (2017) dan model *Occupational Stress* oleh Leiter et al. (2021), yang menjelaskan bahwa tekanan kerja tinggi dapat menimbulkan kelelahan dan *burnout*. Di lapangan, satu perawat IGD dapat menangani 6–8 pasien per shift—melebihi rasio ideal 1:3—sehingga terjadi tumpang tindih tugas seperti triase, intervensi, edukasi, dan dokumentasi EMR yang tertunda. Kondisi ini menurunkan fokus kerja dan meningkatkan risiko *missed nursing care*, sebagaimana juga ditemukan oleh Saefullah dkk. (2017), Siti Nursiah (2019), dan Aru Rorim Fandi dkk. (2017). Dengan demikian, pengaturan beban kerja menuntut adanya penerapan sistem pembagian waktu kerja yang adil, penjadwalan yang fleksibel, serta dukungan kebijakan yang menjaga keseimbangan antara aktivitas profesional dan kehidupan pribadi.

Secara bersamaan, lingkungan kerja dan beban kerja saling berhubungan dalam membentuk pola produktivitas karyawan, karena keseimbangan antara dukungan lingkungan dan tekanan pekerjaan menentukan hasil akhir performa kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak efektif bila beban kerja berlebihan, dan sebaliknya, beban kerja yang ringan tidak menjamin produktivitas tinggi tanpa dukungan lingkungan yang positif. Hasil ini memperkuat temuan Faizah Lerian (2019), Prilly Kurnia Putri Manoppo dkk. (2021), dan Arsinta Pebriyanti & Trisninawati (2022) bahwa kombinasi kedua faktor ini berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas di IGD memerlukan pendekatan manajerial terpadu melalui perbaikan tata ruang, sistem shift, serta pelatihan *coping stress* untuk menjaga kesejahteraan perawat dan mutu layanan rumah sakit secara berkelanjutan.

PENUTUP

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara signifikan berdampak pada produktivitas perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Cengkareng, yang menunjukkan adanya keterkaitan kuat antara faktor fisik dan psikologis dalam kinerja keperawatan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti meningkatkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang tinggi justru menurunkannya. Secara simultan, kedua faktor ini saling berinteraksi dalam menentukan kinerja perawat, sehingga diperlukan keseimbangan antara kondisi kerja dan jumlah tugas. Oleh sebab itu, pihak pengelola rumah sakit diharapkan mengambil langkah strategis berupa perbaikan lingkungan kerja baik dari sisi fisik maupun sosial, meninjau kembali mekanisme penjadwalan kerja, serta mengembangkan program pengendalian stres untuk mendukung kesejahteraan tenaga keperawatan. Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar cakupan variabel serta lokasi pengumpulan data diperluas sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam

dan menyeluruh mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas perawat di berbagai tipe fasilitas pelayanan kesehatan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Agustina, F., & et al. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Bintang Sido Raya. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. 4 (1). 89-90.
- Alfia, R., & Widodo, S. (2022). 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). 58-62.
- Aljauid, S., & et al. (2024). Nursing Interventions in Emergency Medicine: Bridging the Gap Between Rapid Response and Quality Care. *Journal of Ecohumanism*. 3(8). 242-5.
- Amalia, R. A., Hidayat, M., & Daud, A. (2023). Pengaruh analisis beban kerja, deskripsi pekerjaan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja perawat pada puskesmas buki kepulauan selayar. *Cendekia Akademika Indonesia*, 2(1). 321-5.
- Arep, Ishak, & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Aspiyah, M & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*. 5(4). 11-4.
- Azwar, & Saifuddin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). JD-R Theory. *Journal of Occupational Health Psychology*. 25(3). 289–295.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 6(1). 201-5.
- Fandi, Rorim, A., Widiana, Erma, M., Istanti, Enny. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Bolongbendo. *Jurnal Manajemen Branchmark*. 3(3). 45-8.
- Febrina, T.Y., Edward, Z., & Nasution, N. (2020). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit harapan bunda kota batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers Perdana*. 3(2). 58-63.
- Ferdian, A., Meri, M., & Linda, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Lembah Karet Padang. *Journal of Applied Engineering Scienties*. 5(1). 78-83.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, E.M., & Muflih. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Perawat di Rumah. *MPPKI*. 4(4).103-9.
- Hasibuan, H.M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilmi, M., Ariani, L., & Listin Quarta, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. *Jurnal Psikologi*, 1 (4). 130-8.
- Irvianti ,L.S.D., & Verina, R.E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Jurnal Business Management, Binus University*. 125-6.

- Leiter, M. P., Frank, E., & Matheson, T. J. (2021). Demands, values, and burnout: Relevance for physicians. *Journal of Applied Psychology*. 106(3). 443– 55.
- Lerian, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliantha Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Manoppo, P.K.P, & et al. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 9(4). 58-63.
- Napitupulu, M.R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Sipahutar. Universitas HKBP Nommensen.
- Nitisemito, A. (2014). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2006). Manajemen Personalialia. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurlaili, Santoso, Rahayu, E.P., Herniwanti, & Zaman, K. (2024). Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Dumai Tahun 2024. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 8(3). 132- 5.
- Nurlina, D., Rifai, A., & Jamaluddin, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Pasien Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit TNI AD TK IV 02.07.04 Bandar Lampung Tahun 2017. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 8(3). 78–88.
- Nursiah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Woneel Midas Leathers di Tangerang. *Dynamic Management Journal*. 3(1). 63-8.
- Oroh, A.W., Pioh, N., & Undap, G. (2017). Profesionalisme Kerja Perangkat Kelurahan dalam Pelayanan Publik di Kelurahan Kota Mobagu Kecamatan Kota Mobagu Barat. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2(2). 109-12.
- Pebriyanti, A., & Trisninawati. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Pali. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*. 4(4). 189-92.
- Prahmawati, P., Rahmawati, A., & Kesehatan, F. (2021). The Relationship of Response Time to Services in The Emergency Installation Demang Sepuluh Raya Hospital Central Lampung 2021. *Jurnal Wacana Kesehatan*. 6(2). 203-7.
- Prasetyo, I. S., Marlina, H., & Jepisah, D. (2022). Analisis Indikator Mutu Pelayanan Kesehatan di Instalasi Gawat Darurat RSUD Arifin Achmad pada Masa Pandemi COVID 19. *Menara Ilmu*. 16(2). 132-9.
- Prihatini, L. D. (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Kekhususan Kesehatan Kerja, Sekolah Pascasarjana. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Robbins, & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Saefullah, E., Listiawati, & Amalia, An. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Akademika*. 15 (2). 90-9.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology and Work Today*. (9th ed). Pearson Education.

- Sedarmayanti (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiono. (2018). Ergonomi untuk Pemula Perinsif Dasar dan Aplikasinya. Malang: UB Press
- Sunyoto, Danang, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja). Surakarta: Harapan Press.
- Tarwaka. (2017). Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Ditempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.

BIODATA PENULIS

Melvin Andrean adalah seorang dokter umum yang menyelesaikan pendidikannya di Universitas Kristen Krida Wacana. Saat ini berstatus sebagai mahasiswa pascasarjana program magister manajemen rumah sakit ARS University yang sedang menyelesaikan tugas akhirnya. Memiliki ketertarikan dibidang ilmu penyakit dalam dan pernah mempublikasikan beberapa jurnal terakreditasi nasional. Bayu adalah seorang dosen tetap pascasarjana program magister manajemen rumah sakit ARS University. Mira adalah seorang dosen tetap pascasarjana program magister manajemen rumah sakit ARS University