

**PENGARUH BEBAN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KERJASAMA
TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu)**

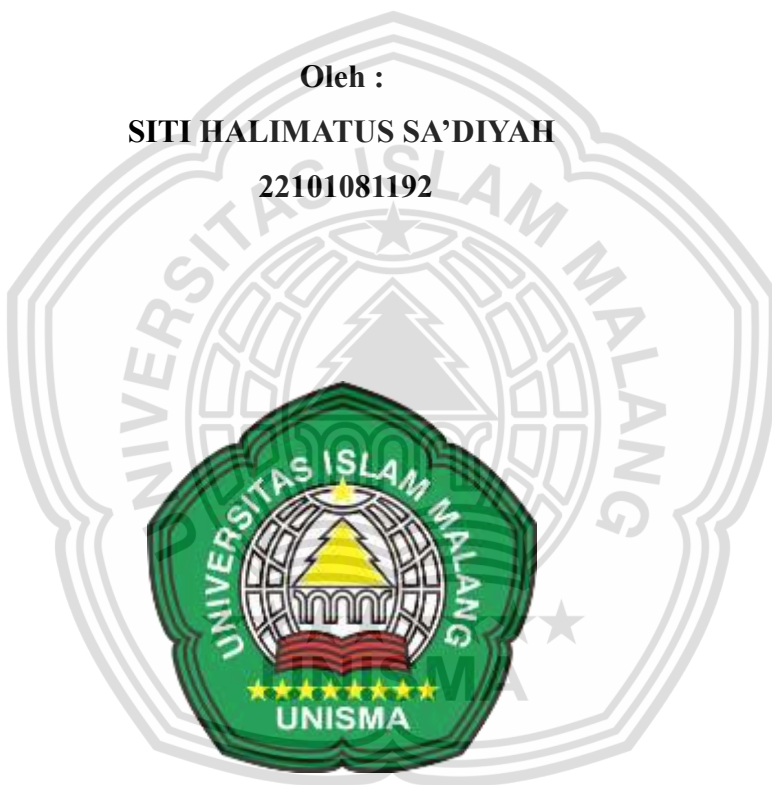
SKRIPSI

Di Ajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

SITI HALIMATUS SA'DIYAH

22101081192



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
2025**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi, dan Kerja Sama Tim terhadap Produktivitas perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu. Populasi penelitian berjumlah 90 perawat, dan seluruhnya digunakan sebagai sampel melalui teknik sempel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Secara parsial, Beban Kerja dan Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan Iklim Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi iklim organisasi yang kurang mendukung dapat menurunkan produktivitas. Selain itu, Kerja Sama Tim merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas perawat.

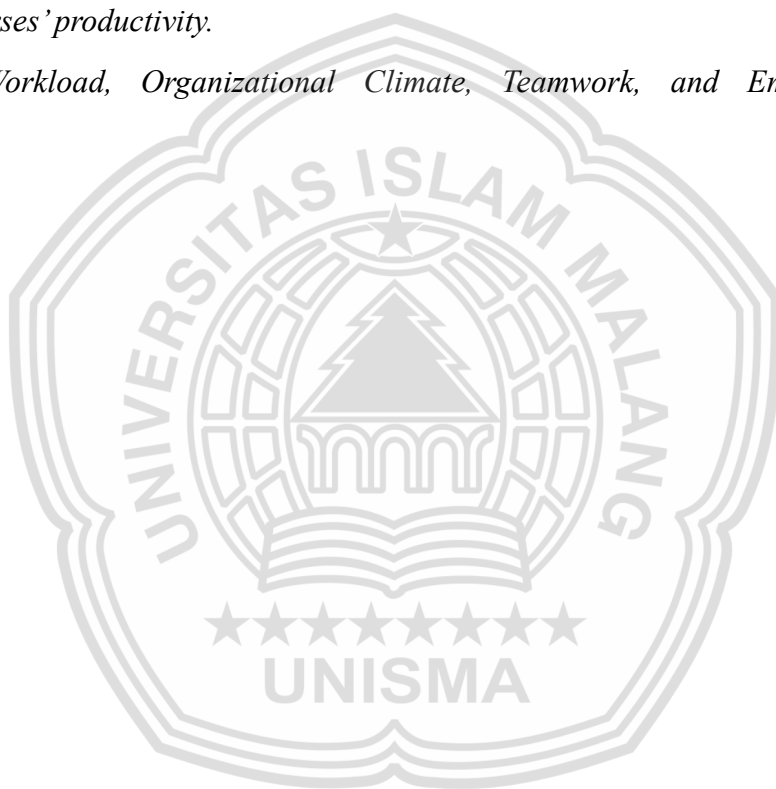
Kata Kunci: Beban Kerja, Iklim Organisasi, Kerjasama Tim, dan Produktivitas Karyawan.



ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Workload, Organizational Climate, and Teamwork on the productivity of nurses at Baptis Hospital in Batu City. The study population consisted of 90 nurses, all of whom were included as samples using a census sampling technique. Data were analyzed using Multiple Linear Regression. The results indicate that the three variables simultaneously have a significant effect on productivity. Partially, Workload and Teamwork show a positive and significant effect, while Organizational Climate has a negative and significant effect. These findings suggest that an unsupportive organizational climate may reduce productivity. Moreover, Teamwork is identified as the most dominant factor in enhancing nurses' productivity.

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah unsur yang berperan penting bagi keberlangsungan organisasi, termasuk di lingkungan rumah sakit. Menurut Sunari & Mulyanti (2023) pengelolaan sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam pembentukan kinerja organisasi, khususnya dalam memberikan layanan kesehatan yang bermutu. Dalam lingkungan rumah sakit, Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya mencakup tenaga medis, seperti dokter dan perawat, tetapi juga tenaga non medis yang memegang peranan penting dalam mendukung fungsi rumah sakit. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif akan menumbuhkan suasana kerja yang positif dan menambah motivasi sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan.

Namun demikian, ketersediaan tenaga perawat di Indonesia masih menjadi tantangan serius. Berdasarkan data William Russell (2022), Indonesia menempati peringkat keempat terendah di dunia dalam rasio perawat, angka ini memang sedikit lebih tinggi dibanding Afrika Selatan, namun masih tergolong rendah untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan bagi populasi yang besar seperti Indonesia. Kondisi ini juga terjadi di tingkat regional, Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Batu (2023), jumlah tenaga perawat di tiga kecamatan adalah 407 orang, sementara harus melayani penduduk sebanyak ± 213 ribu jiwa. Dengan rincian :

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Perawat

No	Kecamatan	Tenaga Kesehatan Perawat
1	Batu	278
2	Junrejo	92
3	Bumiaji	37
Jumlah		407

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Batu (2024)

Keterbatasan ini membuat rasio perawat per penduduk masih jauh dari ideal, sehingga beban kerja menjadi lebih berat. Hal ini berpotensi menurunkan mutu pelayanan kesehatan, terutama ketika satu perawat harus menangani berbagai tugas secara bersamaan.

Produktivitas menjadi salah satu indikator utama dalam mengevaluasi kinerja perawat di rumah sakit. Tenaga medis memiliki peran krusial karena berkaitan langsung dengan tingkat kepuasan pasien. Oleh karena itu, tenaga medis diharapkan mampu menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi untuk memenuhi target yang sudah ditentukan (Guntara et al. 2023). Kekurangan tenaga perawat dapat berdampak buruk pada mutu perawatan pasien, menyoroti pentingnya produktivitas dalam pelayanan kesehatan (Mahmood et al. 2023). Berdasarkan data Kementerian Kesehatan RI (2022), rasio perawat di Indonesia mencapai 2,5 per 1.000 penduduk, yang masih lebih rendah jika dibandingkan dengan standar ideal negara maju yang mencapai di atas 4 per 1.000 penduduk. Rendahnya rasio perawat terhadap jumlah penduduk ini berpotensi meningkatkan beban kerja dan mengurangi produktivitas perawat, terutama dalam pelayanan kesehatan. Menurut Jayawisastira et al. (2023), Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya perawat, merupakan komponen

krusial dalam pelayanan kesehatan yang membutuhkan perencanaan strategis untuk meningkatkan kualitas asuhan keperawatan dan menjamin keselamatan pasien. Dengan demikian, penting bagi manajemen rumah sakit untuk memahami berbagai faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas perawat.

Beban kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi produktivitas perawat dalam memberikan layanan keperawatan. Badri (2020) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan bisa menyebabkan stres kerja pada tenaga perawat, yang berhubungan dengan penurunan efisiensi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Beban kerja mencakup aspek fisik maupun non-fisik. Menurut Iskandar et al. (2024) beban kerja fisik mengacu pada tuntutan pekerjaan yang memerlukan penggunaan kekuatan otot sebagai sumber energi, di mana tingkat konsumsi energi menjadi penentu utama berat ringannya suatu pekerjaan. Sementara itu, beban kerja non-fisik berkaitan dengan selisih antara tuntutan kognitif pekerjaan dengan kapasitas mental yang dimiliki individu.

Fenomena di Rumah Sakit Baptis Batu mencerminkan kondisi ini. Beban kerja perawat meningkat seiring implementasi sistem *Electronic Medical Records* (EMR) yang mengharuskan pencatatan digital detail setiap tindakan medis. Walaupun bertujuan meningkatkan efisiensi, banyak perawat merasa waktu untuk pelayanan langsung berkurang. Permasalahan ini juga didukung dengan adanya data komplain pasien di Rumah Sakit Baptis Batu tahun 2024, dimana waktu tunggu pelayanan menempati persentase tertinggi (40%).

Selain beban kerja, iklim organisasi juga berperan penting dalam mendukung produktivitas. Iklim organisasi mengacu pada karakteristik lingkungan dalam sebuah organisasi yang dirasakan oleh para anggotanya. Kondisi ini memengaruhi perilaku individu di dalamnya serta cara organisasi tersebut menjalankan fungsinya secara keseluruhan (Adyana et al. 2023). Iklim organisasi yang kondusif memberikan kenyamanan, rasa hormat, dan kekompakan di lingkungan kerja. Secara ideal, jika seseorang merasa nyaman dengan pekerjaannya berkat iklim organisasi yang baik, maka kualitas kerja akan meningkat, termasuk produktivitas perawat di rumah sakit (Niertiningsih et al. 2023). Membangun iklim yang positif di rumah sakit menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, sekaligus menjadi dasar pencapaian kinerja perawat yang optimal (Shahnavazi et al. 2021).

Diketahui bahwa Rumah Sakit Baptis Kota Batu masih mengalami beberapa kendala dalam pengelolaan iklim organisasi. Salah satu masalah utama adalah belum diterapkannya sistem absensi elektronik atau *fingerprint* untuk memantau kehadiran dan keterlambatan perawat. Menurut Cahyani & Rokhman (2022), penerapan sistem absensi berbasis *fingerprint* berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas, karena terhubung langsung dengan sidik jari individu dan tidak dapat diwakilkan, sehingga mendorong karyawan untuk hadir tepat waktu. Produktivitas kerja umumnya lebih optimal pada karyawan yang menjaga kedisiplinan dalam setiap aspek pekerjaannya. Ketidakhadiran atau keterlambatan perawat yang tidak terpantau dengan baik

dapat memengaruhi keterlambatan dalam memberikan respons terhadap kebutuhan pasien atau ketidakhadiran yang tidak tercatat.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kerjasama tim. Menurut Ulfariana & Suhartanti (2023) dengan kerjasama yang terorganisasi dan efektif, kinerja serta pencapaian prestasi kerja dapat ditingkatkan. Tim yang solid mampu bekerja secara efisien, sehingga karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut Putri (2023) kerja sama tim menjadi semakin penting dalam menghadapi tekanan persaingan yang terus meningkat. Keberhasilan organisasi kini lebih bergantung pada kolaborasi tim dibandingkan pada keunggulan individu semata. Konsep tim mencerminkan sinergi yang tercipta di antara anggota kelompok yang terikat dalam satu tujuan untuk meningkatkan produktivitas perawat dalam memberikan pelayanan yang optimal.

Salah satu tantangan yang dihadapi Rumah Sakit Baptis Kota Batu adalah kurangnya koordinasi yang efektif antar perawat di berbagai unit, yang berpengaruh pada kelancaran pelayanan. Koordinasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk menyelaraskan pelaksanaan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan atau kekosongan. Proses ini dilakukan dengan menghubungkan dan menyesuaikan kegiatan dari tingkat bawah hingga tingkat atas, sehingga tercipta kerjasama yang terarah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Siregar et al., 2022).

Berdasarkan teori *Job Demands–Resources (JD-R)* oleh Demerouti et al., (2001), produktivitas karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara

tuntutan pekerjaan (*job demands*) seperti beban kerja, dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) seperti iklim organisasi serta kerjasama tim. Tingginya intensitas beban kerja tanpa dukungan sumber daya yang memadai akan menurunkan produktivitas, sementara iklim kerja yang positif dan kerjasama tim yang efektif mampu menjadi faktor penyeimbang untuk menjaga bahkan meningkatkan produktivitas perawat.

Penelitian ini dilakukan guna menilai sejauh mana beban kerja, iklim organisasi, dan kerjasama tim memberikan dampak pada produktivitas perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu. Dengan adanya temuan penelitian ini, diharapkan mampu memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas perawat dan selanjutnya menjadi masukan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam upaya peningkatan produktivitas kerja perawat serta kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu ?
2. Apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu ?
3. Apakah terdapat pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu ?
4. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu
2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu
3. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim secara simultan terhadap Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu

1.3.2 Manfaat Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, studi ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bertujuan menjadi sumber acuan bagi studi-studi selanjutnya yang membahas beban kerja, iklim organisasi, kerjasama tim, serta produktivitas karyawan, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami keterkaitan antara faktor-faktor organisasi dengan kinerja individu di tempat kerja. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia yang lebih luas, dengan aplikasi yang relevan di berbagai sektor industri, tidak hanya terbatas pada sektor kesehatan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bertujuan untuk menjadi pedoman bagi institusi rumah sakit, khususnya Rumah Sakit Baptis Kota Batu, dalam menyusun kebijakan dan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas perawat. Dengan memahami pengaruh beban kerja, iklim organisasi, dan kerjasama tim terhadap produktivitas perawat, manajemen rumah sakit dapat lebih tepat

dalam mengelola sumber daya manusia, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperkuat koordinasi antar tim medis. Selain itu, harapannya hasil studi ini mampu memfasilitasi rumah sakit dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, seperti pengelolaan beban kerja atau peningkatan sistem kerjasama tim, untuk memastikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berkelanjutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan acuan sekaligus dasar bagi pihak lain yang ingin menelusuri pengaruh antara beban kerja, iklim organisasi, serta kerjasama tim terhadap tingkat produktivitas perawat atau tenaga kerja di sektor pelayanan kesehatan lainnya. Pada penelitian mendatang, peneliti lain dapat memperluas ruang lingkupnya, baik dengan menambahkan variabel baru, memperluas cakupan lokasi penelitian, atau menggunakan metode analisis yang berbeda guna memperoleh temuan yang lebih mendalam dan menyeluruh.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Sebagai tindak lanjut dari pembahasan hasil penelitian di bab sebelumnya mengenai pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Baptis Batu, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Baptis Batu.
2. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Baptis Batu.
3. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Baptis Batu.
4. Secara simultan, beban kerja, iklim organisasi, dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Baptis Batu.

5.2 Keterbatasan

Ada beberapa kendala dalam penelitian ini yang harus dicermati agar bisa menjadi referensi bagi penelitian di masa mendatang, diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini berfokus pada variabel-variabel terbatas, yaitu beban kerja, iklim organisasi, dan kerjasama tim. Meskipun masih ada banyak aspek lain seperti motivasi karyawan, pola kepemimpinan, atau tingkat kepuasan kerja

yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan namun belum diteliti dalam penelitian ini.

2. Data dikumpulkan dengan memanfaatkan instrumen berupa kuesioner, sehingga kemungkinan terdapat subjektivitas atau kurangnya pemahaman responden terhadap beberapa pernyataan yang dapat memengaruhi hasil jawaban.
3. Ruang lingkup penelitian terbatas hanya pada Rumah Sakit Baptis Batu, sehingga temuan dari studi ini belum bisa dijadikan acuan umum untuk institusi pelayanan kesehatan lainnya.

5.3 Saran

Mengacu pada analisis hasil penelitian dan segala keterbatasan yang ada, diajukan beberapa rekomendasi :

1. Bagi pihak Akademisi

Studi ini diharapkan bisa menjadi sumber acuan untuk mahasiswa serta peneliti di masa depan yang berminat pada pengelolaan sumber daya manusia, terutama yang berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Pihak Rumah Sakit

- a. Terkait beban kerja, pihak manajemen perlu melakukan evaluasi pembagian tugas secara berkala agar beban antarperawat lebih seimbang dan tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental.
- b. Dalam hal iklim organisasi, disarankan agar pimpinan rumah sakit terus membangun komunikasi yang terbuka, menciptakan suasana kerja yang

harmonis, serta memberikan dukungan moral maupun penghargaan bagi perawat berprestasi.

- c. Terkait kerjasama tim, manajemen dapat mengadakan pelatihan *team building*, kegiatan sosial, atau forum diskusi rutin antar perawat untuk memperkuat rasa kebersamaan dan meningkatkan koordinasi kerja tim.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian mendatang sebaiknya mengintegrasikan variabel baru seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau motivasi supaya menghasilkan gambaran yang lebih komprehensif.
- b. Disarankan untuk menerapkan pendekatan kualitatif atau campuran dalam penelitian guna mendalami aspek perilaku dan psikologis karyawan yang tidak sepenuhnya terungkap melalui pendekatan kuantitatif
- c. Sebaiknya penelitian dilakukan pada objek dan wilayah yang lebih luas, misalnya beberapa rumah sakit di wilayah Jawa Timur, agar hasilnya lebih representatif dan dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyana, A., Kumalasari, F., & Astaginy, N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 233–239. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index>
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revi). Rineka Cipta.
- 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/http://dx.doi.org/10.29406/jpr.v7i1.1797>
- Badan Pusat Statistik Kota Batu. (n.d.). *Jumlah Tenaga Kesehatan menurut Kecamatan di Kota Batu, 2023*. 2023. <https://batukota.bps.go.id/id/statistics-table/3/YVdwSFJHRjRVVkJqWIRWRU9EQkhNVFY0UjB4VUVUMDkjMyMzNTc5/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.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- 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>
- Dardi, S., Appulembang, I., & Dowansiba, A. (2022). Kerja perawat selama masa pandemi covid-19 di ruangan rawat inap rsud labuang baji makassar. *Jurnal Omicron* ..., 2, 20–34. <https://jurnal.adptersi.or.id/index.php/joa/article/view/332%0Ahttps://jurnal.adptersi.or.id/index.php/joa/article/download/332/268>
- 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>
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Frawarna, A. K., Wahyuni, D., Komalasari, S., & Karsih. (2025). Kerjasama Tim dalam Organisasi. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(4), 712–719. <https://doi.org/10.63822/wet62c24>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- 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>
- Idrus, A. (2021). *KOMITMEN (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*.
- 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.
- Jayawisastro, 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>
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- 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.
- Kolb, D. A., Rubin, I. M., & M., J. M. (1971). Organizational Psychology. In *Proceedings of the National Academy of Sciences* (Vol. 3, Issue 1).
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *MOTIVATION and ORGANIZATIONAL CLIMATE*.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Fani, P. P. R. T., Sari, A. P., Fitriyatinur, R. A. S. Q., Sesilia, A. P., Dewi, I. M. I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*.
- 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).

Niartiningsih, 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 Tlidan Magetan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 82–95. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/4804>

Rasino, M., Alhadihaq, M. Y., & Sumiati, N. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Bandung*. 10(2), 863–870.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behaviour*.

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.

Shahnavazi, A., Bouraghi, H., Eshkiki, M. F., & Shahnavazi, H. (2021). The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. *Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences*, 10(2). <https://doi.org/10.5812/jcrps.108532>

Sinungan, M. (2006). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.

Siregar, M. A., Nasution, N. L., & Indra, A. (2022). *PENGARUH KOORDINASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJAPEGAWAI PADA KANTOR 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).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif*,

kualitatif dan R&D.

- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*.
- 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>
- Tsauri, S. (2013). MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- 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/rj.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.