

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip

Dian Kurniasari¹, Zahera Mega Utama^{2,3}, Norman Zainal³

^{1,2,3}Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Indonesia

diankurniasari62@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload, work environment and incentive on employee productivity partially and simultaneously at Sumber Hurip Hospital. The method used in this research is descriptive method, with the type of correlation study. The approach used in this research is a quantitative approach. In this study the authors took a sample using the probability sampling method is simple random sampling. Simple random sampling is taking sample members from a population that is carried out randomly without regard to the strata in that population. The population in this study were Sumber Hurip Hospital employees with a total of 320 employees. The data analysis technique used is validity test, reliability test, descriptive analysis and inferential statistical data analysis. The results of the study show that Workload has no effect on employee work productivity at Sumber Hurip Hospital. Work environment has an effect on Employee Work Productivity at Sumber Hurip Hospital. Incentive has no affects on employee Work Productivity at Sumber Hurip Hospital. Workload, work environment and incentive have a simultaneous effect on Employee Work Productivity at Sumber Hurip Hospital.

Keywords : *Workload, Work Environment, Incentive and Productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial dan simultan di Rumah Sakit Sumber Hurip. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan jenis studi korelasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampe dengan menggunakan metode probability sampling adalah simple random sampling. Simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Sumber Hurip sebanyak 320 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif dan analisis data statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. Insentif tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. Beban kerja, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip.

Kata kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Insentif dan Produktivitas Kerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Berdasarkan UU No 44 Tahun 2009, rumah sakit adalah pelayanan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan, kemajuan teknologi dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan sistem pelayanan kesehatan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pembangunan sumber daya manusia.

Dalam perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat, maka rumah sakit dituntut untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya, peran sumber daya manusia sangat diperlukan di rumah sakit karena berhubungan langsung dengan kepuasan yang akan dirasakan pelanggan/pasien. Salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas harus memberi kepuasan bagi seluruh pegawai yang bekerja pada perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Pentingnya produktivitas kerja bagi pegawai rumah sakit yaitu sebagai bahan evaluasi dan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen rumah sakit, serta peningkatan mutu hasil kerja rumah sakit, rumah sakit yang memiliki produktivitas rendah akan mengakibatkan turunnya jumlah pelanggan, karena rendahnya kualitas pelayanan yang dihasilkan sehingga pelanggan akan berpindah pada rumah sakit lain. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja antara lain: beban kerja, lingkungan kerja, dan insentif yang dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja untuk mencapai tujuan rumah sakit.

Beban kerja merupakan sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dan merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Beban kerja mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasa nyaman dalam bekerja, jika beban kerja dianggap berat oleh para karyawan maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan tersebut. Beban kerja yang tinggi pada rumah sakit sumber hurip menyebabkan penurunan produktivitas kerja pegawai, seperti banyaknya pegawai yang

kerja melebihi waktu kerja yang sesuai, kurangnya jumlah pegawai di beberapa unit yang menyebabkan pegawai bekerja menggunakan tenaga melebihi normal terutama di kegiatan pelayanan pasien, dan juga uang lembur yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga menyebabkan hasil kerja pegawai menurun.

Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi, sedangkan Lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurang nyaman atau tidak memadai maka akan menurunkan semangat kerja dan kegairahan kerja, ini tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Rumah sakit sumber hurip memiliki fasilitas yang memadai untuk menunjang pelayanan kepada pasien, namun masih kurang memadai untuk menunjang produktivitas kerja di beberapa unit, seperti internet yang lambat, mesin fotokopi yang bermasalah sehingga membuat pekerjaan menjadi terhambat, pendingin ruangan yang kurang membuat pegawai menjadi sulit untuk berkonsentrasi, hubungan antar pegawai yang terkadang saling menyalahkan, menyebabkan lingkungan kerja menjadi kurang baik.

Perusahaan ataupun instansi harus dapat memberikan sesuatu yang dapat membuat para pegawainya meningkatkan produktivitas kerja dengan tujuan agar perusahaan atau instansi dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga sasaran dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Salah satu cara mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan pemberian balas jasa berupa insentif. Insentif secara sengaja diberikan kepada pegawai agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Pemberian insentif pada rumah sakit sumber hurip untuk karyawan berprestasi berupa penghargaan dan tambahan cuti, sedangkan untuk tiap bulannya insentif untuk tenaga medis berupa jasa medis dan untuk tenaga non medis berupa tunjangan kerja yang bisa saja naik tergantung dari kenaikan UMR (Upah Minimum Regional) namun banyak pegawai menyakatan bawah insentif yang diberikan kurang, terutama untuk uang lembur dikarenakan pegawai memiliki beban kerja yang tinggi sehingga menyebabkan produktivitas kerja pegawai menjadi tidak maksimal, dan berpengaruh terhadap hasil yang diberikan oleh pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip dapat dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja dan insentif. Produktivitas yang dimiliki pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip belum maksimal dikarenakan masih tingginya beban kerja yang dimiliki pegawai, lingkungan kerja yang di rumah sakit tidak maksimal karena fasilitas di beberapa unit kurang memadai, serta pemberian insentif kepada pegawai masih rendah, hal ini terlihat pada uang lembur yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan

Rumah Sakit Sumber Hurip Cirebon merupakan rumah sakit tipe D yang berada di daerah sumber kabupaten cirebon, memiliki visi menjadi Rumah Sakit Umum yang disukai karena kualitasnya, dengan menyediakan perawatan yang cepat dan efektif untuk masyarakat yang tinggal dan bekerja di wilayah III Cirebon (Sumber dan sekitarnya), dan misi menyediakan pelayanan medis yang aman dan berkualitas untuk masyarakat wilayah III Cirebon (Sumber dan Sekitarnya). Rumah Sakit Sumber Hurip sudah mendapatkan akreditasi perdananya pada tahun 2017, dan mendapatkan penghargaan sebagai rumah sakit paling berkomitmen dalam memberikan pelayanan terbaik bagi peserta JKN- KIS tingkat kantor cabang pada tahun 2020. Rumah Sakit Sumber Hurip memiliki kurang lebih 320 pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, alasan penulis memilih fokus penelitian di Rumah Sakit Sumber Hurip adalah ingin mengetahui produktivitas kerja pegawai berdasarkan beban kerja yang diterima, lingkungan kerja di sekitar pegawai, dan insentif yang didapatkan oleh pegawai. Maka dari itu peneliti menduga produktivitas kerja pegawai, beban kerja, lingkungan kerja dan insentif berhubungan sehingga diperlukan penelitian yang berkaitan untuk memperkirakan hasil yang diberikan oleh pegawai untuk mencapai tujuan rumah sakit serta kepuasan pasien dalam memberikan pelayanan yang maksimal dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan jenis studi korelasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai okter di Rumah Sakit Sumber Hurip Cirebon dengan totalnya adalah 320 pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan salah satu teknik dalam *probability sampling* adalah *simple random sampling*. Jadi dalam penelitian ini diambil jumlah sampel sebesar 178 pegawai pada Rumah Sakit Sumber Hurip.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

		BEBAN KERJA (X 1)	LINGKUNGA N KERJA (X 2)	INSENTI F (X 3)	PRODUKTIFITA S KERJA (Y)
N	Valid	178	178	178	178
	Missin g	0	0	0	0

Mean	29,75	26,29	29,73	26,17
Median	30,00	25,00	30,00	25,00
Mode	30	24	29	24
Std. Deviation	3,090	4,694	3,213	4,740
Minimum	22	17	22	17
Maximum	38	38	38	38

Pernyataan di dalam variabel Beban Kerja mempunyai nilai minimum 22, nilai maksimum 38, nilai rata-rata 29.75 dan nilai standart deviasi 3,090. Pernyataan di dalam variabel Lingkungan Kerjamempunyai nilai minimum 17, nilai maksimum 38, nilai rata-rata 26,29 dan nilai standart deviasi 3,090. Pernyataan di dalam variabel Insentif mempunyai nilai minimum 22, nilai maksimum 38, nilai rata-rata 29,73 dan nilai standart deviasi 3,213. Pernyataan di dalam variabel Produktivitas Kerja mempunyai nilai minimum 17, nilai maksimum 38, nilai rata-rata 26,17 dan nilai standart deviasi 4,740.

2. Analisis Statistik Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

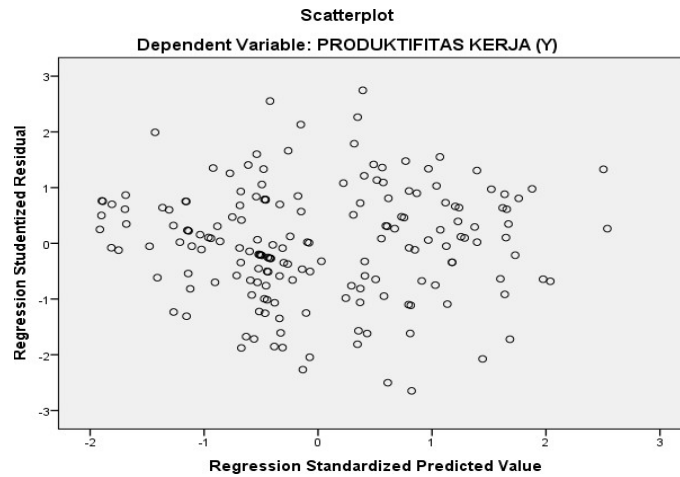
- Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	BEBAN KERJA (X 1)	LINGKUNGA N KERJA (X 2)	SENTIF(X 3)	RODUKTIFITAS KERJA (Y)
Skewness	-0,083	0,239	-0,056	0,264
std. Error of Skewness	0,182	0,182	0,182	0,182
Kurtosis	0,054	-0,610	-0,255	-0,624
std. Error of Kurtosis	0,362	0,362	0,362	0,362

Berdasarkan tabel diatas didapatkan rasio skewness produktivitas kerja (1.45), beban kerja (-0.45), lingkungan kerja (1.31), dan insentif (-0.30) dan rasio kurtosis produktivitas kerja (-1.72), beban kerja (0.15), lingkungan kerja (-1.68), dan insentif (-0.70), hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena berada dalam rentang -2 sampai 2, sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar di atas dan bawah yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

- Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BEBAN KERJA (X 1)	0,985	1,015
	LINGKUNGAN KERJA (X 2)	0,977	1,024
	INSENTIF (X 3)	0,967	1,035
a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS KERJA (Y)			

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai Tolerance mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolonieritas.

2. Uji Hipotesis

- Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Ganda

Coefficient				
s ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11,914	4,344	
	BEBAN KERJA (X 1)	0,016	0,097	0,011
	LINGKUNGAN ANKERJA (X 2)	0,575	0,064	0,569
	INSENTIF (X 3)	-0,045	0,094	-0,030

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa:

- Konstanta sebesar 11.194 yang berarti apabila beban kerja, lingkungan kerja dan insentif sama dengan nol (0) maka produktivitas kerja pegawai mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi beban kerja 0.016 menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.
- Koefisien regresi lingkungan kerja 0.575 menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.
- Koefisien regresi insentif -0.045 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas pegawai

- Uji F (ANOVA)

Tabel 5. Hasil Uji F (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1274,832	3	424,94	27,3	.000

				4	57	b
	Residual	2702,769	174	15,533		
	Total	3977,601	177			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh kesimpulan,sebagai berikut:

a) $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1274.832 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan F_{tabel} sebesar 27.357.

b) Signifikansi < 0.05

Signifikansi sebesar 0.000 yang berarti < 0.05 .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan beban kerja, lingkungan kerja dan insentif memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip.

• Uji t

Tabel 6. Hasil Analisis Uji t (Secara Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,743	0,007
	BEBAN KERJA (X 1)	0,167	0,868
	LINGKUNGAN KERJA (X 2)	9,000	0,000
	INSENTIF (X 3)	-0,476	0,635

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Beban Kerja menunjukkan t hitung sebesar 0,167 $<$ ttabel sebesar 1,984 dengan taraf signifikansi 0,868. Tarafsignifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian, ini berarti bahwa hipotesis beban Kerjamempunyai pengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,000 $>$ t tabel sebesar 1,984 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a . Dengan demikian, ini berarti bahwa hipotesis lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis Insentif menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,476 < t tabel sebesar 1,984 dengan taraf signifikansi 0,635. Taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H0 dan menolak Ha. Dengan demikian, ini berarti bahwa hipotesis insentif mempunyai pengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.035 ^a	.001	-.004	4.751

Dari output diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar -0,004. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0% sedangkan 100 % Produktivitas Kerja Pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

4.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.316	3.922

Dari output diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,316. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai adalah sebesar 31,6 % sedangkan 68,4% Produktivitas Kerja Pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Variabel Insentif terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

5.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.050 ^a	.003	-.003	4.748
---	-------------------	------	-------	-------

Dari output diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar -0,003. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Insentif 0%sedangkan 100% produktivitas kerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

6.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.0565 ^a	.0321	.309	3.941

Dari output diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,309. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif 30,9% sedangkan 69,1% produktivitas kerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis citra rumah sakit menunjukkan t hitung sebesar 0,167 > t tabel sebesar 1,984 dengan taraf signifikansi 0,868. Taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H0 dengan demikian, ini berarti bahwa hipotesis H0 beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar -0,004. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0% sedangkan 100 % Produktivitas Kerja Pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Varibel beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2016) menyatakan bahwa beban kerja terbukti tidak memiliki pengaruh sama sekali terhadap produktivitas kerja pegawai, diakibatkan beban kerja yang berat, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrayani (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, apabila beban

kerja karyawan bertambah maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan. Beban kerja kerja itu sendiri misalnya seperti target yang telah ditetapkan perusahaan yang ditanggung oleh karyawan, dalam hal ini seorang karyawan harus merasa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan dan keahlian, apabila tidak dapat mempengaruhi dalam pekerjaan dan juga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis. Lebih lanjut, Martina (2020) menemukan semakin tinggi beban kerja, maka produktivitas kerja semakin menurun, sebaliknya beban kerja yang rendah akan membuat produktivitas semakin meningkat. Hal yang menyebabkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, yaitu banyaknya pegawai yang memiliki beban kerja tinggi, seperti bekerja melebihi waktu kerjanya, kurangnya pegawai di tiap unit, uang lembur yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan menyebabkan produktivitas kerja pegawai menjadi menurun, dan juga disebabkan oleh perbedaan di tempat penelitian dan batasan yang diberikan didalam penelitian tersebut.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar $9,000 > t$ tabel sebesar $1,984$ dengan taraf signifikansi $0,000$. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a . Dengan demikian, ini berarti bahwa hipotesis H_a lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar $0,316$. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai adalah sebesar $31,6\%$ sedangkan $68,4\%$ Produktivitas Kerja Pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hikmayanti (2018) terdapat hubungan yang nyata dan positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Eki Maryo (2021) memiliki hasil penelitian bahwa lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa aman, nyaman, dan menyenangkan pada saat bekerja sehingga mendorong produktivitas kerja pegawai dan dapat mencapai tujuan yang telah dicita-citakan rumah sakit. Menurut Martina (2020), menyatakan bahwa semakin lingkungan kerja baik maka akan berdampak yang baik juga terhadap produktivitas kerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat produktivitas menurun. Lingkungan kerja di Rumah Sakit Sumber Hurip memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja

lebih dari 5 tahun yaitu 24.7%, dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pegawai memiliki loyalitas yang cukup tinggi di Rumah Sakit Sumber hurip, yang berarti lingkungan kerja di rumah sakit sumber hurip cukup baik sehinggadapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3. Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar $-0,476 > t$ tabel sebesar 1,984 dengan taraf signifikansi 0,635. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 . Dengan demikian, ini berarti bahwa hipotesis H_0 produktivitas kerja pegawai mempunyai pengaruh negatif terhadap insentif. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar $-0,003$. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Insentif 0% sedangkan 100% produktivitas kerjapegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Variabel insentif tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali (2022) tidak berpengaruhnya insentif terhadap produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lama kerja, jabatan yang dimiliki, serta kontribusi terhadap perusahaan, akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Atik sugiarti (2021), dan Mierna Zulkarnain (2021) yang menunjukkan terdapat pengaruh insentif terhadap produktifitas kerja karyawan untuk menambah atau mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan tersebut. Diberikannya insentif yang sesuai sehingga akan meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan kualitas ataupun kuantitas yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Adista (2017) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, maka dari itu peneliti menyarankan untuk tetap memperhatikan pemberian insentif yang akan diberikan kepada karyawan dan motivasi kerja yang diterima karyawan, agar dapat terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mencapai suatu tujuan lebih yang diharapkan. Hal yang menyebabkan insentif dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, yaitu insentif yang rendah dan tidak sesuai dengan beban kerja pegawai sehingga menyebabkan produktivitas kerja pegawai di rumah sakit sumber hurip menurun, selain itu juga dapat disebabkan oleh perbedaan di tempat penelitian dan batasan-batasan yang diberikan didalam penelitian tersebut.

4. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh

beban kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1274.832 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan F_{tabel} sebesar 27.357 atau $1274.832 > 27.357$ dengan signifikansi sebesar 0.000 yang berarti < 0.05 .

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,309. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif 30,9% sedangkan 69,1% produktivitas kerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Variabel beban kerja, lingkungan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. Beban Kerja yang rendah, insentif dan upah yang sesuai, jumlah pegawai yang cukup dengan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Insentif yang sesuai dengan beban kerja, adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi merupakan salah satu penyebab terjadinya peningkatan produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip.

KESIMPULAN

Kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian sebagaimana diuraikan dalam Bab IV, dapat disajikan sebagai berikut: Berdasarkan hasil analisis data 178 responden dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja di Rumah Sakit Sumber Hurip Cirebon terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip Cirebon, dikarenakan semakin tinggi beban kerja pada pegawai, semakin menurun produktivitas kerja pada pegawai.
2. Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Sumber Hurip Cirebon terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip Cirebon, dikarenakan semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat produktivitas kerja pegawai.
3. Tidak terdapat pengaruh antara insentif di Rumah Sakit Sumber Hurip Cirebon terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip Cirebon, dikarenakan rendahnya insentif yang diberikan kepada pegawai, dapat menurunkan produktivitas kerja pada pegawai.
4. Data menunjukkan adanya pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan insentif terhadap produktivitas pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip, oleh karena itu, penurunan beban kerja, peningkatan lingkungan kerja, dan insentif pada pegawai dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adista, Christoffel, Lucky. (2017). "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan". Jurnal EMBA.
- Atik, Islamuddin. (2021). "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. KARYA KENCANA SENTOSA TIGA (Studi Kasus Karyawan Bagian Pemanen)". UPT Perpustakaan.
- Eki, Muflih. (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Perawat di Rumah Sakit". MPPKI.
- Hendrayani. (2021). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada CV. Riau Palet Pekanbaru". Eko dan Bisnis (Riau Economic and Business Review).
- Hendri, Muh, Azis. (2016) . "Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang)". Journal Of Management.
- Hikmayanti, Wayan, Nina. (2018). "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Cidas Supra Metalindo". JOM.
- Jeky, Sofia, Wehlmina. (2018). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota". Jurnal Administrasi Bisnis
- Martina, Parwoto.(2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)". Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya.
- Mierna. (2021). "Pengaruh Sistem Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. MNC SKY Vision Di Medan". Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi.
- Muhammad Ali, Rini, Zandra. (2022). "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen". Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitration dan Pelayanan Publik.