

## PENGARUH BEBAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTALASI GIZI DI RS SILOAM PALEMBANG

Yun Suprani<sup>1)</sup>, Yusro Hakimah<sup>2)</sup>, Muhammad Said<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3.</sup> Prodi Manajemen, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan  
E-mail : <sup>1)</sup>Email yunsuprani070667@gmail.com, <sup>2)</sup>Email :  
yusrohakimah@yahoo.com, <sup>3)</sup>muhammad.said170464@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Karakteristik Individu secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di RS Siloam Palembang secara signifikan. Persamaan regresi linier berganda  $Y = 1,754 + 0,318 X_1 + 0,344 X_2 + 0,324 X_3$  Beban Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Siloam Palembang. Juga Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Karakteristik Individu ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Katakunci : Beban Kerja, Keterlibatan Kerja, Karakteristik Individu

### ABSTRACT

*This study shows that Workload, Work Involvement and Individual Characteristics Simultaneously Affect the Performance of Nutrition Installation Employees at Siloam Palembang Hospital significantly. The multiple linear regression equation  $Y = 1.754 + 0.318 X_1 + 0.344 X_2 + 0.324 X_3$  Workload ( $X_1$ ) partially affects the Performance of Nutrition Installation Employees at Siloam Palembang Hospital. Also, Work Engagement ( $X_2$ ) has a partial effect on Employee Performance. Individual Characteristics ( $X_3$ ) have a partial effect on Employee Performance*

**Keywords:** *workload, work involvement, individual characteristics*

### A. PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai penyedia pelayanan kesehatan diharapkan memberikan pelayanan yang berkualitas dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan dan mampu bersaing. Selain itu, rumah sakit juga berperan dalam meningkatkan kesehatan masyarakat, mencegah penyakit, serta menjadi pusat pendidikan dan penelitian bagi tenaga kesehatan. Menurut WHO (World Health Organization) Rumah Sakit adalah bagian dari organisasi sosial dan kesehatan yang menyediakan pelayanan komprehensif,

penyembuhan penyakit dan pencegahan penyakit dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Rumah sakit tetapi juga harus memiliki keunggulan yang memberikan nilai tambah bagi pengunjung. Dengan memiliki profitabilitasnya.

Pelayanan gizi di rumah sakit merupakan bagian penting dari pelayanan kesehatan yang disesuaikan dengan kondisi klinis, status gizi, dan metabolisme tubuh pasien. Lingkup pelayanan gizi meliputi

rawat jalan, rawat inap, penyelenggaraan makanan, serta penelitian dan pengembangan gizi untuk mendukung kesembuhan pasien (Jocom et al., 2017)

Kinerja pegawai merujuk pada keseluruhan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan. Kinerja yang tinggi menunjukkan adanya peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan (Mangkunegara dalam ((Wewengkang et al., 2021))).

Anwar (Widjaja Putra et al., 2021), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: 1) Faktor karakteristik individu, seperti kemampuan, kekuatan, keahlian, latar belakang, dan potensi individu, beban kerja, dan Keterlibatan Kerja 2). Faktor eksternal, seperti perilaku rekan kerja, pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim perusahaan. Selain itu,

Analisis beban kerja dapat menjadi dasar untuk menentukan langkah-langkah peningkatan status gizi dan kesehatan masyarakat, baik di lingkungan rumah sakit maupun di komunitas. Hal ini merupakan tanggung jawab tenaga kesehatan, terutama tenaga gizi, untuk memastikan upaya tersebut efektif dan tepat sasaran.. (Achmad Fauzi et al., 2023) mengutip pendapat Sunarso yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu permasalahan yang harus ditangani oleh organisasi.

Beban kerja dapat dibagi menjadi tiga tahap, yaitu:

- Beban Standar: Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan tidak menimbulkan stres atau kelelahan yang berlebihan.
- Beban Terlalu Tinggi: Beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan, sehingga dapat

menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas.

- Beban Sangat Minim: Beban kerja yang terlalu rendah, sehingga dapat menimbulkan kebosanan dan penurunan motivasi karyawan.

(Apriani & Karneli, 2023) melakukan studi observasional deskriptif kualitatif menganalisis beban kerja tenaga gizi di RSUD Banjarbaru. Ringkasan hasil penelitiannya adalah Ruang rawat inap: 60,6%, Ruang penyelenggaraan makanan: 94% atau 35 jam/minggu, sehingga waktu produktif dan waktu kerja yang tersedia bagi tenaga gizi belum sesuai dengan standar, dan perlu dilakukan penyesuaian untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja..

Beban kerja di RS Siloam Palembang bagian gizi tergolong tinggi. Dengan 38 pegawai yang terdiri dari koordinator, staf gizi, dan tataboga. Berikut adalah rincian tugas masing-masing : (1) Koordinator: Bertanggung jawab dalam evaluasi gizi dan koordinasi kinerja karyawan instalasi gizi. (2) Staf Gizi: Konsultasi terkait standar diet pasien rawat inap dan rawat jalan. (3) Memberikan pelayanan makanan sesuai penyakit, kelas, dan fasilitas perawatan pasien. (4) Mengatur asupan dan jenis makanan pasien. (5) Memberikan informasi dan panduan pola makan bernutrisi kepada pasien. (6) Pelaksana Tataboga: Merencanakan kebutuhan bahan makanan pasien dan karyawan. (7) Mengelola pengadaan, pencatatan, dan penyimpanan barang. (8) Memberikan label makanan matang/mentah dan barang. (9) Mempersiapkan makanan matang pada alat makan.

Pegawai bidang gizi di RS Siloam Palembang mungkin mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya dengan baik karena beberapa faktor, seperti: jumlah pegawai yang tidak sepadan dengan jumlah pasien, sehingga menyebabkan pegawai gizi merasa kewalahan, hal ini menyebabkan beban kerja yang berat dan meningkatkan risiko kesalahan. Jika ada pegawai yang berhenti bekerja secara

mendadak, maka beban kerja pegawai yang ada akan bertambah.

Karakteristik individu pegawai di Instalasi Gizi dapat mempengaruhi kinerja dan pelayanan. Faktor-faktor seperti usia, gender, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja dapat membentuk karakteristik individu yang berbeda-beda. Karakteristik individu yang baik dapat meningkatkan kinerja dan pelayanan, sedangkan karakteristik individu yang kurang baik dapat menghambat pekerjaan dan menurunkan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengelola karakteristik individu pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja tim.

Menurut (Agustina & Santoso, 2021), karakteristik individu adalah sifat unik yang membedakan satu orang dengan orang lain dalam organisasi. Karakteristik ini mencakup: Perbedaan kemampuan, Potensi, Kebutuhan. Perbedaan karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penting bagi manajemen untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi.

Penelitian (Irma, Anindita, 2020) menunjukkan karakteristik individu tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja profesional pemberi asuhan di RS OMNI Alam Sutera. Hal disebabkan oleh: kurangnya variasi dalam sampel, dengan mayoritas pendidikan D3 (81%) dan S1.

Keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah tingkat keterikatan emosional dan psikologis karyawan dengan pekerjaannya. Karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi cenderung memiliki kepedulian tinggi terhadap pekerjaan, perasaan terikat secara psikologis dengan pekerjaan, keyakinan kuat pada kemampuan diri untuk menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, karyawan dengan keterlibatan kerja rendah cenderung memiliki rasa kurang memihak terhadap pekerjaan, bekerja secara rutinitas tanpa keterlibatan emosional. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, sedangkan keterlibatan kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan

motivasi dan kinerja, Davis & Newstrom dalam (Widyacahya & Wulandari, 2018).

## B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dengan fokus pada karyawan RS Siloam Palembang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 38 karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Beban Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan menggunakan metode regresi linier berganda. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di RS Siloam Palembang.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen. Perhitungan statistic dalam analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS for windows versi 26.

Berikut ini adalah ringkasan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS tersebut:

| Model                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)           | 1.754                       | 3.340      |                           | .525  | .603 |
| BEBAN KERJA            | .318                        | .047       | .496                      | 6.742 | .000 |
| KETERLIBATAN KERJA     | .344                        | .041       | .626                      | 8.465 | .000 |
| KARAKTERISTIK INDIVIDU | .324                        | .048       | .498                      | 6.726 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 26  
 Tabel 1, Hasil Uji Analisis Regresi Linier

Hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan dalam tabel di atas adalah variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) dan Karakteristik Individu ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi Di Rs Siloam Palembang ( $Y$ ) diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 1,754 + 0,318 X_1 + 0,344 X_2 + 0,324 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.  $Y$  merupakan Variabel Kinerja Karyawan
2. 1,754 nilai yang didapat dari tabel Analisis Linier Berganda
3. Konstanta sebesar 1,754 menyatakan bahwa jika Beban Kerja ( $X_1$ ), Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) dan Karakteristik Individu ( $X_3$ ) nilainya 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 1,754.
4. Koefisien variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,318 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Beban Kerja akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,318 dengan menjaga skor variabel lain tetap atau konstan.
5. Koefisien variabel Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,344 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Keterlibatan Kerja akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,344 dengan menjaga skor variabel lain tetap atau konstan.
6. Koefisien variabel Karakteristik Individu ( $X_3$ ) sebesar 0,324 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Karakteristik Individu akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,324 dengan menjaga skor variabel lain tetap atau konstan.

## Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hasil uji korelasi penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .904 <sup>a</sup> | .816     | .800              | 1.522                      |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja , Keterlibatan Kerja , Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 26.

Analisis korelasi pada Tabel 2 mengungkapkan bahwa hubungan antara Beban Kerja ( $X_1$ ), Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ), dan Karakteristik Individu ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sangat kuat, dengan nilai R sebesar 0,904 atau 90%, yang berada dalam kategori (0,80-1,000).

## Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .904 <sup>a</sup> | .816     | .800              | 1.522                      |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja , Keterlibatan Kerja Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 26.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,800, artinya variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ), dan Karakteristik Individu ( $X_3$ ) mempengaruhi Kinerja Karyawan ( $Y$ )

sebesar 80%, dan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 350.009        | 3  | 116.670     | 50.369 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 78.755         | 34 | 2.316       |        |                   |
|                    | Total      | 428.763        | 37 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Keterlibatan Kerja, Karakteristik Individu

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 26.

### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

| Model                  | Coefficients <sup>a</sup> |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |           |
|------------------------|---------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-----------|
|                        | B                         | Std. Error |                           |       |      | Beta                    | Tolerance |
| 1 (Constant)           | 1.754                     | 3.340      |                           | .525  | .603 |                         |           |
| Beban Kerja            | .318                      | .047       | .496                      | 6.742 | .000 | 1.000                   | 1.000     |
| Keterlibatan Kerja     | .344                      | .041       | .626                      | 8.465 | .000 | .987                    | 1.013     |
| Karakteristik Individu | .324                      | .048       | .498                      | 6.726 | .000 | .987                    | 1.013     |

a. Dependent Variable: KINERJA

## D. PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi Di Rs Siloam Palembang

Porter dan Lawler, sebagaimana dikutip oleh (Widjaja Putra et al., 2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja individu yang dinilai berdasarkan standar tertentu dalam suatu pekerjaan, sehingga kinerja menjadi indikator keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa hal seperti Beban Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Karakteristik Individu.

Rumah sakit adalah organisasi yang berfokus pada pelayanan kesehatan masyarakat, Penyelenggaraan pelayanan kesehatan, Ketersediaan sumber daya manusia kesehatan termasuk di dalamnya tenaga dokter, perawat, bidan dan ahli gizi, yang merupakan unsur pokok input dalam suatu sistem pelayanan kesehatan, memberikan andil yang cukup besar dalam penciptaan performance pelayanan sebagai supply atas tuntutan kebutuhan kesehatan masyarakat yang semakin hari semakin meningkat, (Hakman et al., 2021). Pengelolaan beban kerja yang tepat sangat penting bagi tenaga ahli di Instalasi Gizi untuk menghindari stres dan menjaga kinerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat memicu stres dan mempengaruhi kinerja karyawan. Distribusi beban kerja yang merata dapat membantu meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja karyawan, (Hakman et al., 2021)

Rs Siloam Palembang terletak di Jalan POM IX Palembang, Sumatera Selatan. Rumah Sakit Siloam adalah salah satu rumah sakit terkemuka di Indonesia yang menawarkan fasilitas medis lengkap, sehingga menjadi destinasi bagi pasien dengan berbagai kondisi kesehatan, baik ringan maupun berat. Unit Gizi di Rumah Sakit merupakan bagian integral dari layanan rumah sakit yang membutuhkan tenaga kerja berkualitas untuk menjamin kesesuaian gizi yang dibutuhkan pasien.

Instalasi Gizi Rs Siloam Palembang. Dengan jumlah pasien rawat inap yang cukup banyak di rumah sakit ini, seharusnya karyawan Instalasi Gizi Rs Siloam Palembang berjumlah 40 orang, yang terdiri dari ahli gizi dan staf tata boga, untuk mencapai beban kerja yang optimal. Namun saat ini hanya memiliki 38 orang, sehingga terdapat

kekurangan 2 karyawan.. Kekurangan tenaga ini dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi, yang berpotensi menurunkan kinerja, meningkatkan risiko burnout, dan menurunkan kualitas pelayanan serta keselamatan pasien.

Setiap pasien membutuhkan gizi yang tepat untuk penyakitnya. Ketepatan pemberian gizi bagi harus sesuai dengan jenis diet yang disajikan dengan yang disarankan oleh dokter. Pengukuran beban kerja karyawan instalasi gizi didasarkan pada kompetensi yang meliputi pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan motivasi yang baik, serta pelaksanaan pekerjaan sesuai standar profesional. Aktivitas produktif langsung yang berhubungan dengan kebutuhan pasien menjadi acuan dalam menentukan beban kerja tenaga gizi (Jocom et al., 2017)

Karyawan di Instalasi Gizi mengeluhkan beban kerja yang berat, terutama pada shift subuh, karena pekerjaan yang banyak dan tuntutan fisik yang tinggi. Beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Namun dengan dukungan pimpinan, pekerjaan dirasakan tidak terlalu berat. Keterlibatan kerja dan karakteristik individu telah diatur dengan baik. agar kebutuhan pasien terpenuhi dengan baik.

### **Pengaruh Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi Di Rs Siloam Palembang**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Widianti & Herlina, 2023). Agar kegiatan di instalasi gizi Jika beban kerja terlalu berat. organisasi mungkin mengeluarkan biaya yang tidak perlu untuk tenaga kerja yang berlebihan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan

dan menurunkan produktivitas pekerja (Jocom et al., 2017).

Karyawan di Instalasi Gizi Rs Siloam Palembang mengeluhkan beban kerja yang berat, terutama pada shift subuh, karena pekerjaan yang banyak dan tuntutan fisik yang tinggi. Beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi Di Rs Siloam Palembang**

Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi membuat karyawan secara terus menerus meningkatkan prestasi di dalam pekerjaan sehingga dapat berdampak pada perputaran karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja rendah lebih besar keinginannya untuk meninggalkan organisasi dan/atau menurunkan kinerja di dalam organisasi serta melakukan pekerjaan dengan tantangan lebih besar di luar bidang pekerjaannya (Widyacahya & Wulandari, 2018)

Instalasi Gizi RS Siloam Palembang menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang baik, dengan pimpinan yang membagi tugas secara merata kepada karyawan, sehingga pelayanan gizi kepada pasien dapat berjalan dengan efektif.

### **Pengaruh Karakteristik Individu, Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi Di Rs Siloam Palembang**

(Irma, Anindita, 2020) karakteristik individu adalah keunikan yang membedakan satu individu dengan individu lainnya. Dalam organisasi, karyawan memegang peranan penting karena mereka memberikan kontribusi besar dengan kemampuan dan kreativitas mereka. Perbedaan individu yang berasal dari latar belakang yang beragam dapat berdampak pada sikap dan perilaku

kerja. Faktor psikologis individu juga sangat ditentukan oleh lingkungan kerja organisasi.

Karakteristik individu dengan kompetensi karyawan yang di Instalasi Gizi, akan mempengaruhi kinerjanya. Kompetensi karyawan di Instalasi Gizi RS Siloam Palembang telah tepat. sehingga pelayanan gizi kepada pasien dapat berjalan dengan efektif.

#### E. KESIMPULAN

Rumah sakit adalah organisasi yang berfokus pada pelayanan kesehatan masyarakat, Penyelenggaraan pelayanan kesehatan, Ketersediaan sumber daya manusia kesehatan termasuk di dalamnya tenaga dokter, perawat, bidan dan ahli gizi, yang merupakan unsur pokok input dalam suatu sistem pelayanan kesehatan, memberikan andil yang cukup besar dalam penciptaan performance pelayanan sebagai supply atas tuntutan kebutuhan kesehatan masyarakat yang semakin hari semakin meningkat.

Instalasi Gizi Rs Siloam Palembang. Dengan jumlah pasien rawat inap yang cukup banyak di rumah sakit ini, seharusnya karyawn Instalasi Gizi Rs Siloam Palembang berjumlah 40 orang, yang terdiri dari ahli gizi dan staf tata boga, untuk mencapai beban kerja yang optimal. Namun saat ini hanya memiliki 38 orang, sehingga terdapat kekurangan 2 karyawan.. Kekurangan tenaga ini dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi, yang berpotensi menurunkan kinerja, meningkatkan risiko burnout, dan menurunkan kualitas pelayanan serta keselamatan pasien.

Karyawan di Instalasi Gizi RS Siloam Palembang mengeluhkan beban kerja yang berat, terutama pada shift subuh, karena pekerjaan yang banyak dan tuntutan fisik yang tinggi. Beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Namun dengan tingkat keterlibatan kerja dan

Karakteristik individu sesuai dengan kompetensi karyawan dapat berjalan dengan efektif.

#### F. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fauzi, Hutajulu, L., M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, & Muhammad Sidik. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.130>
- Agustina, D. I., & Santoso, A. (2021). Peran Karakteristik Individu Sebagai Salah Satu Penentu Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 64–72. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v8i1.10825>
- Alfida, R., & Widodo, S. (2014). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI RSAU dr. ESNAWAN ANTARIKSA HALIM PERDANAKUSUMA JAKARTA TIMUR. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.873>
- Apriani, H., & Karneli, O. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan ...*, 6(2), 797–801. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/19804%0Ahttps://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/19804/7416>
- Bani, P., & Anggiani, S. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterlibatan Tenaga Kesehatan dan Dampaknya pada Kinerja Rumah Sakit : Tinjauan Literatur tentang Tren dan Praktik Terkini*. 5(12), 2030–2043.
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.

- Irma, Anindita, I. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Profesional Pemberi Asuhan di RS OMNI Alam Sutera. *Journal of Hospital Management*, 3(1).
- Jocom, P. A., Massie, R. G. A., & Porotu'o, J. P. (2017). Kebutuhan riil tenaga pemasak di Instalasi Gizi dengan menggunakan metode workload indicators of staffing need (WISN) di RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. *Jurnal Biomedik (Jbm)*, 9(1), 58–66. <https://doi.org/10.35790/jbm.9.1.2017.15386>
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SYSTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SYSTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Kinerja Pegawai Ditengah Pandemi COVID-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(3), 242–251.
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang telah ditetapkan ( Rachmayuniawati & Mulyeni , 2020 ) . *Kinerja berasal dari kata job*. 1(2), 81–92.
- Widjaja Putra, H., Windiyaningsih, C., & Andarusito, N. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan Di RS Kartika Kasih Sukabumi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 5(2), 115–127. <https://doi.org/10.52643/marsi.v5i2.1743>
- Widyacharya, F., & Wulandari, R. D. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja. *Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(1), 21–26.