

The Influence of Workload on the Performance of Administrative Staff at Husada Hospital in 2025

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Administrasi Di Rumah Sakit Husada Tahun 2025

Dinda Hafizia Putri¹, Ria Efkelin^{2*}, Elin Artha Karlina³

^{1,2,3} Administrasi Kesehatan, STIKes RS Husada, Jakarta, Indonesia

(*) Corresponding Author: riamose83@gmail.com

Article info

Keywords:

Workload,
Performance,
Administrative Staff,
Hospital

Abstract

The performance of administrative staff plays a vital role in supporting the smooth delivery of healthcare services in hospitals. Poorly managed workloads can decrease both performance and work efficiency. This study aims to determine the influence of workload on the performance of administrative staff at Husada Hospital in 2025. The research employed a quantitative-descriptive approach with a cross-sectional design. Workload was divided into two categories: internal factors (age, gender, nutritional status, health condition, motivation, trust, and job satisfaction) and external factors (job tasks, work organization, and work environment). A total of 53 respondents were selected using the total sampling technique. Data were collected using a Likert-scale-based questionnaire and analyzed using SPSS with multiple linear regression. The analysis showed that most variables had no significant effect on performance, except for four: job trust ($p = 0.004$), job satisfaction ($p = 0.024$), work organization ($p = 0.002$), and work environment ($p = 0.010$). Job trust and work organization had a positive effect on performance, while job satisfaction had a negative effect. The study concludes that psychological factors and work systems are more influential in determining performance than physical workload. It is recommended that hospital management strengthen organizational structure, create a supportive work environment, and proportionally enhance trust and job satisfaction to maintain optimal staff performance.

Kata kunci:

Beban Kerja,
Kinerja,
Petugas Administrasi,
Rumah Sakit

Abstrak

Kinerja petugas administrasi berperan penting dalam mendukung kelancaran pelayanan kesehatan di rumah sakit. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja dan efisiensi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja petugas administrasi di Rumah Sakit Husada Tahun 2025. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif-deskriptif menggunakan desain *cross-sectional*. Beban kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu faktor internal (usia, jenis kelamin, status gizi, kondisi kesehatan, motivasi, kepercayaan, dan kepuasan kerja) dan faktor eksternal (tugas kerja, organisasi kerja, dan lingkungan kerja). Sampel sebanyak 53 responden dipilih dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS dengan metode regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar variabel tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, kecuali empat variabel: kepercayaan kerja dengan ($p=0,004$), kepuasan kerja ($p = 0,024$), organisasi kerja ($p =$

0,002), dan lingkungan kerja ($p = 0,010$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas administrasi. Kepercayaan kerja dan organisasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa aspek psikologis dan sistem kerja lebih menentukan kinerja dibandingkan beban fisik. Disarankan agar pihak manajemen memperkuat organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan meningkatkan kepercayaan serta kepuasan kerja secara proporsional guna menjaga kinerja petugas tetap optimal.

PENDAHULUAN

Pelayanan medis yang berkualitas, menjadi elemen krusial dalam upaya peningkatan taraf hidup hingga kesejahteraan masyarakat. Salah satu bidang jasa yang menjalankan fungsi cukup penting bagi masyarakat yaitu pelayanan rumah sakit, merupakan lembaga di bidang layanan kesehatan, tugasnya memberi perawatan maksimal bagi individu, termasuk perawatan inap, rawat jalan, hingga penanganan kasus darurat (Peraturan Pemerintah, 2021). Dalam memberikan perawatan yang maksimal, Rumah Sakit memerlukan tenaga Sumber Daya Manusia yang kompeten untuk menangani berbagai permasalahan. Manusia adalah sumber daya organisasi yang harus dikelola secara proporsional di antara berbagai tenaga kerja di Rumah Sakit, petugas administrasi memegang peranan penting dalam menunjang efisiensi pelayanan.

Petugas administrasi sering kali berinteraksi dengan pasien dan staf lain di rumah sakit, sehingga petugas administrasi menjadi tolak ukur bagi rumah sakit (Lestari et al., 2022), oleh karena itu efektivitas dan kinerja petugas administrasi berpengaruh langsung terhadap pelayanan yang diberikan ke pasien. Selain itu menurut Akiyama et al. (2020), bahwa tugas seorang administrasi Rumah Sakit yaitu ikut berperan dalam mendukung perawatan pasien, seperti pencatatan dan pengelolaan sistem informasi rumah sakit. Jika beban kerja tidak dikelola secara optimal, perih ini dapat menurunkan kinerja petugas dan petugas yang tidak puas dengan hasil pekerjaannya lebih rentan terhadap penurunan kinerja (Rachman, 2021).

Menurut Soleman (2011), beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri petugas itu sendiri, meliputi faktor somatis yaitu usia, jenis kelamin, status gizi dan kondisi Kesehatan serta faktor psikis yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, kepercayaan kerja. Petugas administrasi dengan kondisi fisik yang kurang ideal atau motivasi kerja yang rendah akan lebih mudah merasakan tekanan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja dari petugas administrasi. Di sisi lain, faktor eksternal meliputi tugas yang diberikan, organisasi kerja, dan lingkungan tempat bekerja. Volume tugas yang berlebihan, sistem organisasi yang kurang terstruktur, serta lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti ruang kerja yang sempit atau fasilitas yang tidak memadai, dapat memperberat beban kerja petugas administrasi.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Katadata Insight Center pada tahun 2025, salah satu faktor utama yang menyebabkan ketidakbahagiaan pekerja terhadap pekerjaannya adalah beban kerja yang berlebihan yang menempati posisi ketiga tertinggi sebagai alasan ketidakpuasan setelah kurangnya pengakuan dan minimnya peluang berkembang. Tingginya beban kerja ini mencerminkan bahwa banyak pekerja merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kapasitas dan waktu yang dimiliki. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan.

Kinerja adalah aspek efektivitas (sejauh mana tujuan dicapai) dan efisiensi (sejauh mana tujuan dicapai dengan menggunakan sumber daya yang tersedia (Usman et al., 2023). Maka dari itu diperlukan keseimbangan antara beban kerja dan kinerja untuk petugas administrasi tetap bisa menjalankan tugasnya. Kinerja petugas administrasi tidak hanya dilihat dari banyaknya tugas yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, serta hubungan antar rekan kerja dalam menjalankan tugas.

Disamping itu didapati dalam studi terbaru yang dilakukan oleh Khasyanah et al. (2024), menyebutkan bahwa beban kerja membawa pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja petugas. Artinya, adanya peningkatan beban kerja biasanya bersamaan dengan penurunan kinerja petugas. Temuan serupa dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Anastasya et al. (2023), turut memperlihatkan bahwa tingginya beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja petugas administrasi berpengaruh terhadap kinerja petugas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andika & Netra (2022) menunjukkan beban kerja membawa dampak signifikan dan bersifat negatif terhadap kinerja petugas di Puskesmas Abiansemal I. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan beban kerja, cenderung berdampak pada penurunan kinerja kerja tenaga kesehatan yang bersangkutan. Penelitian lain yang mendukung yaitu Islami et al. (2023) bahwa beban kerja memberi dampak negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin banyak beban yang ditanggung, maka semakin menurun kinerja kerja yang dihasilkan.

Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Pameungpeuk oleh Mardiani et al. (2023) pemberian kerja yang terlalu berat terhadap para pegawai bisa berakibat pada penurunan kinerja, terutama tingginya jumlah pasien yang ditangani oleh Rumah Sakit Umum Daerah Pameungpeuk Garut dan sejalan dengan Rumah Sakit Bhayangkara III Ambon oleh Magfirah & Risambessy (2023) bahwa tingginya tingkat beban kerja bisa membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Disamping itu, meningkatnya permintaan pelayanan dari pasien menjadi faktor yang paling memperberat beban kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Batu-Batu. Penelitian oleh Andra et al. (2023) di Unit Pelaksana Teknik Daerah Puskesmas Batang Gansa, terdampak pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja, temuan ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja pada tenaga medis dapat berdampak pada efisiensi dan hasil kerja yang diberikan.

Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur et al. (2024) bahwa beban kerja tidak memperlihatkan adanya keterkaitan signifikan terhadap kinerja administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. Hal ini didasari oleh pendapat administrator yang menyatakan bahwa beban kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Pangeran Jaya Sumitra dikategorikan sangat rendah.

Rumah sakit Husada adalah Rumah Sakit Tipe B yang melayani pasien yang terdiri dari pasien BPJS, asuransi, dan umum. Namun terdapat permasalahan yang diperkuat oleh temuan lapangan melalui beberapa ulasan pasien di *Google Review*. Dalam ulasannya, menyampaikan kekecewaannya terhadap pelayanan administrasi yang lamban, bahkan ketika dirinya sudah dalam kondisi sangat sakit. Ulasan tersebut mencerminkan rendahnya responsivitas yang bisa menjadi konsekuensi dari adanya beban kerja terhadap kinerja petugas di rumah sakit. Dari permasalahan tersebut peneliti sangat tertarik melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh beban kerja terhadap kinerja petugas administrasi di Rumah sakit Husada Tahun 2025.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan *cross-sectional* yang merupakan metode penelitian yang dilaksanakan dalam satu periode waktu tertentu (Widodo et al., 2023). Melalui rancangan ini, peneliti dapat mengidentifikasi faktor-faktor beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja petugas administrasi secara cepat dan efisien. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Husada Jakarta dengan populasi dalam penelitian ini ialah seluruh petugas administrasi di Rumah Sakit Husada. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling sebanyak 53 orang petugas administrasi yang dilibatkan sebagai responden. Pemilihan metode ini bertujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kondisi nyata beban kerja dan kinerja pada seluruh petugas administrasi tanpa pengecualian.

Metode yang digunakan yaitu kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan tinjauan literatur sebelumnya dan indikator variabel yang diteliti. Variabel independen penelitian meliputi faktor internal, yaitu usia, jenis kelamin, status gizi, kondisi kesehatan, motivasi, kepercayaan kerja, dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal, yaitu tugas kerja, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Variabel dependen adalah kinerja petugas administrasi. Setiap butir kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang penilaian dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga dipastikan layak sebagai alat pengumpul data.

Analisis data dilakukan dalam beberapa tahap. Analisis deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk mengolah dan menyajikan data yang telah diperoleh dengan tujuan menggambarkan atau menjelaskan data tersebut apa adanya, menggambarkan karakteristik responden, baik dari segi usia, jenis kelamin, status gizi, maupun faktor lainnya. Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan sebagai persyaratan dalam penggunaan analisis regresi, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah itu, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengidentifikasi pengaruh faktor-faktor beban kerja terhadap kinerja petugas administrasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 53 petugas administrasi di Rumah Sakit Husada berpartisipasi dalam penelitian ini. Mayoritas responden berusia di atas 30 tahun (81,1%), sedangkan yang berusia di bawah 30 tahun hanya 18,9%. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir perguruan tinggi (69,8%), dan sisanya lulusan SMA (30,2%). Berdasarkan lama waktu bekerja, mayoritas responden bekerja lebih dari 8 jam per hari (60,4%), sementara 39,6% bekerja kurang dari 8 jam. Dari sisi masa kerja, hampir seluruh responden (90,6%) telah bekerja lebih dari 3 tahun, sedangkan yang bekerja kurang dari 3 tahun hanya 7,5%. Status gizi responden relatif seimbang, dengan 49,1% normal dan 50,9% tergolong gemuk.

Kategori	N	Frekuensi	%
Usia			
<30 Tahun	10		18.9
>30 Tahun	43		81.1
Pendidikan Terakhir			
Sekolah Menengah Atas (SMA)	16		30.2
Perguruan Tinggi	37		69.8
Lama Waktu Bekerja			
<8 Jam	21		39.6
>8 jam	32		60.4
Lama Masa Kerja			
< 3 Tahun	4		7.5
3 Tahun	1		1.9
>3 Tahun	48		90.6
Status Gizi			
Normal	26		49.1
Gemuk	27		50.9

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pekerja dengan usia matang, berpendidikan tinggi, serta memiliki pengalaman kerja yang panjang. Hal ini menjadi dasar bahwa sebagian besar petugas administrasi telah terbiasa dengan sistem kerja di rumah sakit, sehingga variasi kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja dibandingkan faktor demografis semata.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa sebagian besar variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas administrasi. Variabel usia, jenis kelamin, status gizi, kondisi kesehatan, motivasi, dan tugas kerja tidak memiliki hubungan yang berarti dengan kinerja ($p > 0,05$). Sebaliknya, terdapat empat variabel yang terbukti berpengaruh signifikan, yaitu kepercayaan kerja ($p = 0,004$), kepuasan kerja ($p = 0,024$), organisasi kerja ($p = 0,002$), dan lingkungan kerja ($p = 0,010$).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.067	7.074		3.261	.002
Usia	-1.318	1.125	-.106	-1.172	.248
Jenis Kelamin	.227	1.207	.017	.188	.852
Status Gizi	.111	.950	.011	.116	.908
Kondisi Kesehatan	-.158	.218	-.083	-.727	.471
Motivasi Kerja	.281	.474	.061	.592	.557
Kepercayaan Kerja	1.037	.415	.346	2.496	.017
kepuasan Kerja	-.803	.340	-.258	-2.358	.023
Tugas Kerja	.325	.494	.096	.658	.514
Organisasi Kerja	.871	.394	.338	2.213	.032
Lingkungan Kerja	.874	.376	.325	2.323	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Temuan ini menunjukkan bahwa aspek psikologis dan struktural dalam pekerjaan lebih berperan penting dalam menentukan kinerja dibandingkan faktor biologis atau fisik. Kepercayaan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi rasa percaya diri dan keyakinan petugas terhadap pekerjaannya, maka semakin baik kinerjanya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Anastasya et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepercayaan diri memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Kepuasan kerja justru berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun pegawai merasa puas dengan kondisi kerja yang ada, kepuasan tersebut tidak selalu mendorong peningkatan kinerja, melainkan dapat

menimbulkan rasa nyaman yang berlebihan sehingga menurunkan motivasi untuk bekerja lebih optimal. Fenomena ini juga dilaporkan oleh Andika & Netra (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tinggi tanpa tantangan baru dapat menyebabkan stagnasi kinerja.

Selain itu, organisasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas yang teratur, serta sistem manajemen yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja petugas administrasi. Lingkungan kerja juga terbukti signifikan dan berpengaruh positif. Kondisi fisik ruang kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta dukungan dari atasan merupakan faktor penting yang mendukung tercapainya kinerja optimal. Temuan ini konsisten dengan penelitian Islami et al. (2023) yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai administrasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa faktor psikologis (kepercayaan dan kepuasan kerja) serta faktor struktural (organisasi dan lingkungan kerja) lebih dominan dalam memengaruhi kinerja petugas administrasi dibandingkan faktor demografis atau biologis. Temuan ini memperkuat gagasan bahwa manajemen sumber daya manusia di rumah sakit perlu difokuskan pada pengembangan kepercayaan diri, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penataan organisasi yang efektif.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua aspek beban kerja berhubungan langsung dengan kinerja petugas administrasi. Faktor demografis dan biologis seperti usia, jenis kelamin, status gizi, kondisi kesehatan, motivasi, serta tugas kerja tidak terbukti memengaruhi kinerja secara signifikan. Sebaliknya, kepercayaan kerja, kepuasan kerja, organisasi kerja, dan lingkungan kerja berperan penting dalam menentukan kinerja petugas administrasi di Rumah Sakit Husada. Temuan ini menegaskan bahwa aspek psikologis dan struktural lebih dominan dibandingkan beban kerja fisik semata. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya manajemen rumah sakit untuk memperkuat faktor-faktor psikologis dan struktural. Peningkatan kepercayaan kerja dapat dilakukan melalui pelatihan, dan pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas pegawai. Kepuasan kerja perlu dikelola secara proporsional agar tidak menimbulkan stagnasi, misalnya dengan memberikan tantangan baru dan target kinerja yang realistis. Selain itu, penataan organisasi yang lebih efektif serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan langkah penting untuk menjaga kinerja pegawai tetap optimal. Sebagai rekomendasi, penelitian lanjutan disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau dukungan teknologi informasi yang juga berpotensi memengaruhi kinerja. Pendekatan mixed-method dapat dipertimbangkan untuk menggali aspek kualitatif yang tidak sepenuhnya tercermin melalui kuesioner, sehingga pemahaman terhadap faktor-faktor kinerja administrasi dapat lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akiyama, N., Akiyama, T., Hayashida, K., Shirowa, T., & Koeda, K. (2020). Incident reports involving hospital administrative staff: analysis of data from the Japan Council for Quality Health care nationwide database. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1054. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05903-1>
- Anastasya, S. Y., Aditya, F. S., & Wiwik, S. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Administrasi Di Rumah Sakit Panam. *Journal of Hospital Administration and Management*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.54973/jham.v4i1.283>
- Andika, I. K. R. K., & Netra, I. G. S. K. (2022). Pengaruh beban kerja dan self efficacy terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Abianseml I Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(11), 1348–1356. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/index>
- Andra, H. Y., Ganarsih, R. L., & Setiawan, D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Keberhasilan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Pada BPN Kota Pekanbaru. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(6), 4031–4042.
- Islami, A., Natsir, D. U., Sahabuddin, R., & Kurniawan, A. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 85–94. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i1.866>
- Khasyanah, A. N., Sari, D. P., & Listyorini, P. I. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Bagian Pelayanan Penunjang Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo. *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(4), 108–124. <https://doi.org/10.55606/innovation.v2i4.3236>
- Lestari, A. P., Rimba, P. I. R., & Sarwadhamana, R. J. (2022). Beban Kerja Di Unit Administrasi Rumah Sakit Hasanuddin Damrah Manna. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 5(2), 77. [https://doi.org/10.21927/ijhaa.2022.5\(2\).77-84](https://doi.org/10.21927/ijhaa.2022.5(2).77-84)
- Magfirah, N., & Risambessy, M. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon. *Equilibrium: Journal of Economics and Development Studies*, 1(1), 36–44. <https://doi.org/xxxxxxx>
- Mardiani, N. A., Budiman, B., & Kurniawan, D. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Pameungpeuk Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat. *Journal Of Entrepreneurship and Strategic Management*, 2(01), 27–38. <https://doi.org/10.52434/jesm.v2i01.176>
- Nur, A. S., Noor, I. M., & Zubaidah, Z. (2024). Hubungan Stres, Beban dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Administrator Rumah Sakit RSUD Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. *Jurnal Ilmu Kesehatan Insan Sehat*, 12(2), 59–68. <https://doi.org/10.54004/jikis.v12i2.209>
- Peraturan Pemerintah. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahasitan*.
- Rachman, M. M. (2021). The impact of work stress and the work environment in the organization: how job satisfaction affects employee performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(2), 339–354.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 05(2), 83–98.

- Usman, S., Lasiatun, K., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Mukhtar, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, R., Khairunnisa, K., Lestari, S. M. P., Devriany, A., & Rogayah, R. (2023). *Buku ajar metode penelitian*. CV Science Techno Direct.