PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KLINIK TUGU SAWANGAN BARU

THE EFFECT OF CHANGE MANAGEMENT AND WORKLOAD ON PERFORMANCE AT THE NEW TUGU SAWANGAN CLINIC

Maysarwati[1], Sumiati[2]
[1,2] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
sumiati@akbpstie.ac.id

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Klinik Tugu Sawangan Baru, baik secara individu maupun simultan. Sampel penelitian ini berjumlah 100 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda SPSS 22, penelitian ini menemukan bahwa perubahan manajemen dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen perubahan meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan kondisi sebelumnya. Perubahan tersebut juga berhasil menurunkan beban kerja, meningkatkan kualitas manajemen, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien. Temuan ini menggarisbawahi keberhasilan perubahan strategi dalam mendukung produktivitas pegawai dan kekurangan pelayanan di Klinik Tugu Sawangan Baru.

Kata Kunci: Manejemen Perubahan, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT *:This study aims to analyze the influence of management and workload on employee performance at the Tugu Sawangan Baru Clinic, both individually and simultaneously. The sample of this study was 100 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis using multiple linear regression SPSS 22, this study found that changes in management and workload had a significant effect on employee performance. The results showed that the implementation of change management improved employee performance compared to previous conditions. The changes also succeeded in reducing workload, improving management quality, and creating a more efficient work environment. These findings underline the success of strategic changes in supporting employee productivity and service deficiencies at the Tugu Sawangan Baru Clinic.*

Keywords*: Change Management, Workload, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Perubahan adalah keniscayaan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis dan organisasi. Di era globalisasi ini, perubahan yang terus terjadi telah membawa dampak signifikan pada berbagai sektor, termasuk pelayanan publik. Organisasi dituntut untuk beradaptasi secara cepat dengan perkembangan teknologi dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Adaptasi ini menjadi sangat penting dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing organisasi.

Salah satu aspek yang paling menonjol dalam menghadapi perubahan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki organisasi. SDM merupakan elemen inti yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam lingkungan yang kompetitif, penting bagi organisasi untuk memfasilitasi pengembangan kinerja pegawai

melalui kepemimpinan yang efektif, manajemen yang adaptif, dan harmonisasi antara visi organisasi dan tujuan individu.

Kepemimpinan yang kuat, seperti yang dijelaskan oleh Goleman (2009), tidak hanya mampu mengelola organisasi dengan baik tetapi juga memberikan motivasi dan arahan kepada bawahan untuk mencapai kinerja yang optimal. Di sisi lain, organisasi perlu menghadirkan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan demikian, beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus diatur sedemikian rupa agar tidak berlebihan dan tetap memungkinkan produktivitas yang maksimal.

Kemajuan teknologi telah memberikan peluang bagi organisasi untuk mengelola SDM dan proses kerja dengan lebih baik. Penggunaan teknologi dapat mengurangi beban kerja manual dan menciptakan efisiensi dalam pelayanan, khususnya di sektor kesehatan. Namun tantangan yang dihadapi tetap ada, terutama dalam hal pengelolaan beban kerja dan adaptasi terhadap perubahan manajemen.

Sektor kesehatan, sebagai salah satu pilar utama kesejahteraan masyarakat, menghadapi tantangan unik dibandingkan sektor lainnya. Pelayanan kesehatan dituntut untuk selalu tersedia, berkualitas, dan terjangkau bagi semua lapisan masyarakat. Hal ini menjadi semakin penting, terutama pada masa pandemi seperti COVID-19, ketika kebutuhan akan layanan kesehatan meningkat drastis. Di Indonesia, program BPJS Kesehatan menjadi solusi untuk memberikan akses kesehatan bagi masyarakat luas.

Dalam konteks ini, klinik kesehatan memiliki peran strategis sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Salah satu contohnya adalah Klinik Tugu Sawangan Baru yang melayani masyarakat, khususnya peserta BPJS Kesehatan. Klinik ini menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan kualitas pelayanannya di tengah persaingan yang ketat. Perubahan manajemen dan restrukturisasi menjadi salah satu langkah yang diambil untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan.

Data dari Klinik Tugu Sawangan Baru menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam jumlah kepesertaan BPJS setelah perubahan manajemen yang diterapkan. Selain itu, turnover pegawai yang sebelumnya cukup tinggi juga berhasil ditekan melalui penyesuaian kebijakan kerja. Kebijakan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih menguntungkan bagi karyawan.

Di tengah dinamika dunia kerja yang terus berubah, khususnya di sektor layanan kesehatan seperti klinik, pentingnya manajemen perubahan menjadi semakin nyata. Perubahan yang terkelola dengan baik dapat memastikan organisasi mampu beradaptasi dengan regulasi baru, menjaga efisiensi, dan mengurangi resistensi dari karyawan. Indrawan dkk (2022) menyoroti bahwa manajemen perubahan yang dirancang secara strategis dapat meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan serta mendukung efisiensi kerja, terutama di sektor yang penuh tekanan seperti layanan kesehatan.

Namun, tantangan lain yang sering dihadapi karyawan klinik adalah beban kerja yang berlebihan. Menurut Latuconsina et al. (2024), beban kerja yang tidak proporsional dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan, terutama di sektor yang membutuhkan fokus tinggi seperti klinik. Selain menghadapi beban kerja berat, karyawan juga dituntut untuk menghadapi tekanan emosional dan tanggung jawab yang besar, menjadikan mereka rentan terhadap stres kerja.

Meskipun telah ada berbagai penelitian yang membahas hubungan antara manajemen perubahan, beban kerja, dan kinerja karyawan, sebagian besar masih berfokus pada sektor industri atau organisasi non-klinis. Studi yang menyoroti konteks klinis secara spesifik masih sangat terbatas. Robiyatul (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja klinis memiliki tantangan unik yang dapat memperburuk tekanan kerja, terutama ketika manajemen perubahan dan beban kerja tidak dikelola dengan baik. Kurnia dan Sitorus (2022) juga

menekankan bahwa beban kerja yang tidak seimbang di klinik dapat berdampak signifikan terhadap kualitas layanan kesehatan yang diberikan.

Ketika membandingkan penelitian ini dengan studi sebelumnya, beberapa kesamaan terlihat jelas. Hampir semua penelitian menyepakati bahwa beban kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh Mudayana (2020) mengkaji pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. Studi tersebut juga membahas beban kerja dalam konteks layanan kesehatan dan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, perbedaannya adalah penelitian ini fokus pada rumah sakit dan menempatkan motivasi sebagai variabel mediasi, sementara penelitian ini mengangkat klinik sebagai konteks spesifik dan meneliti integrasi manajemen perubahan.

Penelitian oleh Latuconsina et al. (2024) meneliti pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Studi tersebut juga menyoroti beban kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, memberikan wawasan tentang hubungan antara keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan kinerja. Namun, berbeda dengan penelitian ini, Latuconsina et al. mengintegrasikan work-life balance sebagai variabel utama tanpa mencakup manajemen perubahan, serta berfokus pada pegawai pemerintah, bukan sektor kesehatan atau klinik.

Studi yang dilakukan oleh Robiyatul (2023) meneliti pengaruh job insecurity, karakteristik pekerjaan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Studi ini memiliki kesamaan dalam menyoroti beban kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di sektor kesehatan. Namun, fokus penelitian Robiyatul terletak pada job insecurity dan karakteristik pekerjaan, serta membahas aspek kepuasan kerja, yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

Penelitian oleh Kurnia dan Sitorus (2022) juga mengkaji hubungan langsung antara beban kerja dan kinerja karyawan, menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja untuk meningkatkan kinerja. Namun, penelitian tersebut tidak memasukkan manajemen perubahan sebagai variabel independen dan lebih fokus pada disiplin kerja sebagai variabel tambahan.

Abimanyu (2024) membahas beban kerja, burnout, lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit. Studi ini memiliki kesamaan dalam memfokuskan pada beban kerja di sektor kesehatan, tetapi berbeda karena menggunakan pendekatan multivariat yang mencakup banyak variabel tambahan, seperti burnout dan budaya organisasi, tanpa membahas aspek manajemen perubahan secara spesifik.

Kesenjangan dalam penelitian sebelumnya terletak pada minimnya studi yang secara spesifik menyoroti tantangan di sektor klinis. Sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor industri atau hanya menganalisis satu variabel tanpa mempertimbangkan hubungan simultan antara manajemen perubahan dan beban kerja. Lebih jauh, studi terdahulu sering mengabaikan peran faktor-faktor mediasi, seperti kepuasan kerja atau motivasi, dalam menghubungkan variabel-variabel utama.

Klinik Tugu Sawangan Baru memberikan gambaran yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, terutama kaitannya dengan perubahan manajemen, beban kerja, dan kinerja pegawai. Studi ini bertujuan untuk melengkapi penelitian dengan menyelidiki bagaimana kedua variabel tersebut berinteraksi dalam konteks klinik kesehatan. Studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi manajer klinik dalam mengelola perubahan dan menciptakan kebijakan yang mendukung kinerja pegawai secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh pihak manajemen klinik dalam meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi kerja, dan kesejahteraan karyawan.

Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan merupakan proses yang krusial yang membantu organisasi untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan dan mencapai tujuan jangka panjang. Proses ini meliputi pendekatan terstruktur yang berfokus pada aspek manusia, teknologi, dan budaya untuk memastikan peralihan yang berjalan lancar dan sukses. Manajemen perubahan melibatkan serangkaian tugas, langkah, dan aktivitas yang dirancang untuk membawa perubahan yang ekstensif dan melibatkan berbagai departemen dalam organisasi (Helmold, 2021; Nad, 2022). Praktik ini sangat penting dalam membantu organisasi menangani transisi atau transformasi terkait tujuan, teknologi, atau proses yang biasa dilakukan (Abalo, 2019; Alrashidi & Quttainah, 2018). Selain itu, manajemen perubahan menyoroti dampak perubahan terhadap individu dan bagaimana mereka beradaptasi dari satu keadaan ke keadaan lain (Huschbeck et al., 2022; Pooja, 2013).

Perubahan manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui berbagai variabel seperti struktur organisasi, teknologi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Penerapan manajemen perubahan yang efektif dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan pegawai, serta mendorong kerja sama tim dan motivasi kerja. Perubahan dalam struktur organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan pegawai. Hal ini terlihat dalam studi di Nile University of Nigeria yang menunjukkan bahwa perubahan struktur organisasi berhubungan dengan peningkatan kualitas pelayanan pegawai (Archibong & Ibrahim, 2021). Selain itu, perubahan struktural juga mempengaruhi kinerja pegawai di University of Eldoret, Kenya (Okolocha dan Anugwu, 2024). Perubahan teknologi berdampak besar pada kinerja pegawai. Studi di University of Eldoret menunjukkan bahwa perubahan teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai (Okolocha dan Anugwu, 2024).

Hal ini juga didukung oleh penelitian di sektor IT di Kerala yang menemukan bahwa praktik manajemen perubahan yang melibatkan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Dhanabhakyam & P, 2023). Kepemimpinan yang efektif sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Studi di Nile University of Nigeria menunjukkan bahwa perubahan kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kualitas pelayanan pegawai (Archibong & Ibrahim, 2021). Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia (Qonitah & Sholahuddin, 2024). Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan sinergi dan momentum yang mendorong kerja sama tim dan meningkatkan kinerja pegawai. Studi di University of Eldoret menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Okolocha dan Anugwu, 2024). Penelitian lain juga menemukan bahwa budaya kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Rahmawati dkk, 2024). Manajemen perubahan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Studi di sektor listrik Nigeria menunjukkan bahwa perubahan manajemen berhubungan positif dengan sikap kerja dan kinerja umum pegawai (Akunne & Ibrahim, 2021). Penelitian di PT. Meratus Line Surabaya juga menemukan bahwa perubahan manajemen memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai (Ashari, 2024). Maka dari itu penelitian ini mengusulkan hipotesis:

H1. Manajemen perubahan memiliki dampak yang siginifikan terhadap kinerja pegawai

Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011), Beban kerja adalah kesenjangan dalam kapasitas atau bakat tenaga kerja dan tuntutan yang dihadapi dalam tugas. Karena aktivitas manusia

menggabungkan komponen mental dan fisik, setiap orang memiliki bakat unik untuk menangani Aktivitas tertentu. beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan konsumsi energi yang berlebihan dan meningkatkan stres pada karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan dan kejengkelan, atau understress, terutama bagi karyawan yang menikmati tantangan dalam pekerjaannya. Sementara itu Sunarso,(2010) Beban kerja didefinisikan sebagai urutan atau kuantitas kegiatan yang harus dilakukan dan diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja karyawan memiliki beberapa fitur yang dapat diperiksa dari sudut pandang berikut:: fisik, mental, dan waktu kerja. Komponen fisik yang dimaksud meliputi beban kerja, yang dievaluasi menggunakan kriteria berdasarkan ciri fisik manusia.. Faktor mental adalah estimasi beban kerja yang memperhitungkan karakteristik mental (psikologis) manusia. Komponen berikutnya adalah pemanfaatan waktu, dengan fokus pada konsumsi waktu yang berkaitan dengan pekerjaan.a (Adipradana, 2008) dalam (Ohorela, 2021).

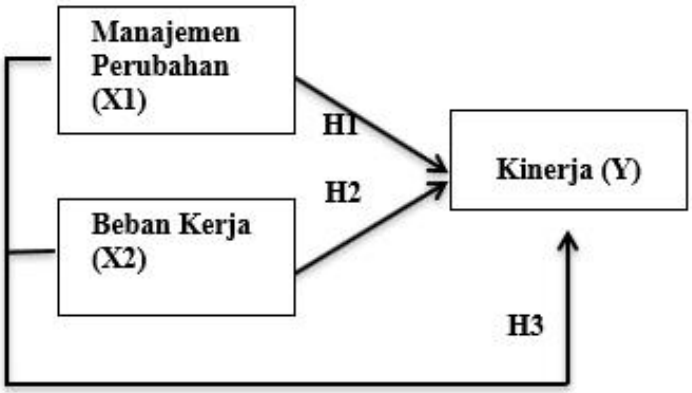
Salah satu temuan menarik adalah adanya hubungan berbentuk U terbalik antara beban kerja dan kinerja. Kinerja pegawai cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya beban kerja, tetapi hanya sampai batas tertentu. Ketika beban kerja melebihi tingkat optimal, kinerja justru mulai menurun. Fenomena ini menggambarkan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat menjadi kontraproduktif dan menurunkan efisiensi pegawai, seperti yang dijelaskan oleh Brüggen (2015). Selain itu, beban kerja yang berlebihan sering kali memicu stres kerja yang signifikan. Stres ini tidak hanya berdampak buruk pada kinerja, tetapi juga dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Akibatnya, pegawai kehilangan kemampuan untuk mempertahankan produktivitas yang optimal, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian Sulastri (2020), Siswadi et al. (2024), dan Ahmad dkk. (2022). Namun beban kerja tidak selalu memberikan dampak negatif. Dalam beberapa kasus, jika tingkat beban kerja sesuai dengan kemampuan dan kenyamanan pegawai, hal ini justru dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Beban kerja yang dikelola dengan baik, misalnya melalui analisis pekerjaan yang efektif dan penerapan disiplin kerja yang tepat, dapat membantu pegawai mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini telah dibuktikan oleh penelitian Siswanto dkk. (2019) serta Siamsa dan Aprilius (2023). Dengan demikian, pengelolaan beban kerja menjadi faktor kunci dalam menentukan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja, sementara beban kerja yang terukur dan tepat justru dapat meningkatkan produktivitas serta motivasi pegawai. Maka dari itu penelitian jua ini mengusulkan hipotesis:

H2. Beban Kerja memiliki dampak yang siginifikan terhadap kinerja pegawai

Kinerja Karaywan

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang yang di lakukan dalam menyelesaikan Tugas yang diberikan kepadanya, dengan mempertimbangkan bakat, pengalaman, kesungguhan, dan durasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (Spencer, 2022). Sedangkan menurut Simamora (2016), Penilaian kinerja merupakan instrumen yang penting untuk menilai hasil kerja karyawan. Pelaksanaan penilaian kinerja tidak hanya terbatas pada penilaian hasil fisik semata, tetapi juga mencakup kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara menyeluruh. Aspek-aspek yang dinilai meliputi berbagai kompetensi, seperti keterampilan, ketekunan, kedisiplinan, hubungan kerja, serta aspek-aspek khusus yang relevan dengan bidang tugasnya. Istilah "kinerja" berasal dari frasa "Kinerja Pekerjaan" atau "Kinerja Aktual," yang merujuk pada pencapaian atau hasil kerja yang sebenarnya dicapai oleh seseorang.. Mangkunegara, (2016) mengatakan bahwa Kinerja

merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh pekerja dalam hal kualitas dan kuantitas saat mereka melaksanakan tugas sesuai dengan beban yang diberikan. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Konseptual Variabel Penelitian

Variabel Manajemen Perubahan dan Beban Kerja merupakan faktor yang menjadi permasalahan dalam meningkatkan kinerja Pegawai dalam penelitian ini. Kinerja akan membaik dengan dilakukannya perbaikan dalam organisasi terutama melakukan perubahan manajemen dan mempermudah pegawai dalam bekerja agar karyawan merasa nyaman dan tidak terbebani saat bekerja. Fasilitas yang dibutuhkan pegawai diperbaiki dan ditingkatkan baik jumlah maupun kondisinya. Bila rusak segera diperbaiki. Pegawai dapat mencapai target kerja yang ditetapkan dengan mudah dan hasilnya memenuhi standar yang ditetapkan. Oleh karena itu Kinerja Pegawai sangat erat kaitannya dan besar pengaruhnya bila dilakukan perbaikan dalam manajemen dan beban kerja yang disesuiakan dengan karakteristik dan kompetensi yang dimiliki pegawai. Maka dari itu penelitian jua ini mengusulkan hipotesis:

H3. Manajemen perubahan dan beban kerja memiliki dampak yang siginifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

B. METODE

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, berdasarkan tujuan dan hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan data dan kondisi terkini, sedangkan penelitian asosiatif fokus pada hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan dependen. Penelitian ini secara khusus menganalisis dampak Manajemen Perubahan (X1) , Beban Kerja (X2) , dan Kinerja (Y) di Klinik Tugu Sawangan Baru, yang menjadi fokus utama penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Klinik Tugu Sawangan Baru selama bulan Agustus hingga September 2024. Lokasi ini dipilih karena klinik tersebut menunjukkan perkembangan signifikan setelah dilakukan perubahan dalam pengelolaan organisasi. Dalam konteks global yang terus berubah, organisasi dituntut mampu beradaptasi agar tetap bertahan dan kompetitif. Klinik Tugu Sawangan Baru menjadi studi kasus yang relevan karena perkembangannya menggambarkan bagaimana perubahan manajemen dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi kerja.

Penelitian ini menggunakan metode totality sampling, atau yang sering disebut sensus sampling. Teknik ini melibatkan seluruh populasi dalam penelitian, di mana semua karyawan Klinik Tugu Sawangan Baru, sebanyak 42 orang, dijadikan sebagai subjek penelitian tanpa mendalami. Teknik pemilihan ini didasarkan pada ukuran populasi yang kecil, sehingga memungkinkan seluruh karyawan memberikan data yang relevan untuk memahami pengaruh manajemen perubahan dan beban kerja terhadap kinerja mereka. Dengan melibatkan seluruh populasi, hasil penelitian yang diharapkan dapat merefleksikan kondisi nyata secara akurat.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner, yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu manajemen perubahan, beban kerja, dan kinerja. Instrumen penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan akurat dan konsisten. Variabel kinerja diukur dengan lima indikator yang disesuaikan dari penelitian Robbins dan Timothy (2016). Manajemen perubahan diukur menggunakan lima indikator dari penelitian Angtyan (2019), sementara beban kerja diukur dengan tiga indikator yang diambil dari penelitian Asita (2017).

Analisis data dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara perubahan manajemen dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik inferensial dengan pendekatan yang mencakup beberapa tahapan. Tahapan pertama adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi statistik, meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, guna memastikan bahwa kondisi data memenuhi untuk analisis lebih lanjut. Setelah itu dilakukan uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1), Manajemen Perubahan (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid. Hal ini karena nilai r hitung pada *Corrected Item-Total Correlation* melebihi r tabel sebesar 0,3044, yang menegaskan bahwa seluruh butir pernyataan layak digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen pengukuran pada semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas ambang batas 0,6, yang berarti data yang dihasilkan konsisten dan dapat diandalkan. Pada variabel Manajemen Sebelum, nilai reliabilitas mencapai 0,630, menunjukkan konsistensi yang cukup baik, sementara setelah perubahan manajemen, nilai meningkat menjadi 0,794, yang menandakan konsistensi yang lebih kuat.Untuk variabel Beban Kerja Sebelum, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,860 mencerminkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, sedangkan setelah perubahan manajemen, nilai ini sedikit menurun menjadi 0,798 tetapi tetap reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran beban kerja pada kedua periode tetap konsisten dan sesuai.

Pada variabel Kinerja, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,656 untuk periode sebelum dan 0,633 untuk periode setelah perubahan manajemen menunjukkan reliabilitas yang cukup, meskipun berada pada batas minimal. Meskipun demikian, instrumen ini tetap dianggap dapat memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur kinerja pegawai.

Dengan demikian, uji validitas dan reliabilitas ini menegaskan bahwa seluruh instrumen pengukuran dalam penelitian dapat diandalkan untuk menganalisis variabel terkait sebelum dan setelah perubahan manajemen, dengan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 1
One Sample Kolmogorov -Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52785831
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.128
	Negative	-.145
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.411[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Diolah SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 Kolmogorov-Smirnov dalam pemakaian regresi, dengan kata lain persyaratan pemakaian regresi penyebaran data harus normal. Dengan kriteria, jika sig > 0,05 maka data tersebut normal dan sebaliknya jika sig < 0,05 maka data tersebar tidak dengan normal. Sementara dari tabel output diatas memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,411. Karena 0,411> 0,05 maka data tersebut nilai residualnya normal.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constant)	-2.999	1.535		-1.954	.054		
	Manajemen Perubahan_X1	.793	.073	.731	10.891	.000	.299	3.342
	BebanKerja_X2	.321	.088	.244	3.639	.000	.299	3.342

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai_Y

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF untuk variabel penelitian adalah : nilai tolerance untuk variabel manajemen perubahan sebesar 0,299 dan nilai VIF 3,342 > 10 , nilai tolerance beban kerja sebesar 0,299 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,342 > 10, dan nilai tolerance sehingga variabel manajemen perubahan, dan beban kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

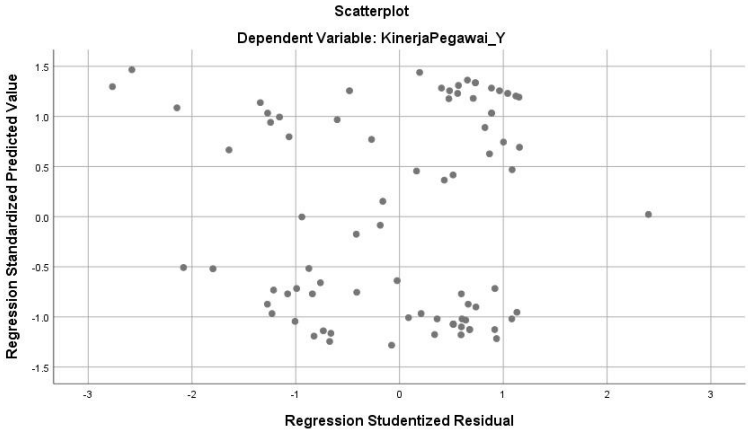
Tabel 3
Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.123	.792		2.679	.009
	Manajemen Perubahan_X1	.035	.038	.188	.937	.352
	BebanKerja_X2	.011	.046	.047	.235	.815

a. Dependent Variable: ABS_RESS

Sumber : Diolah SPSS 25 tahun 2024



Sumber : Diolah SPSS 25 tahun 2024

Gambar 2
Scatter Plot Uji Heterokedasitas

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik tak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga disimpulkan bahwa tak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel. 4
Uji T Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	46.195	7.696		6.003	.000
	ManajemenPerubahan_X1	.542	.142	.345	3.824	.000
	BebanKerja_X2	-.982	.188	-.472	-5.235	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai_Y

Sumber : Diolah SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Klinik Tugu Sawangan Baru di buktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,542 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat di simpulkan bahwa penerapan manajemen perubahan pada Klinik Tugu Sawangan Baru akan meningkatkan kinerja pegawai di Klinik Tugu Sawangan Baru sebesar 54,2% . Dengan kata lain, manajemen perubahan yang diterapkan secara efektif mampu memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di klinik tersebut. Penerapan kebijakan perubahan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik terbukti memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan berbagai aspek operasional di Klinik Tugu Sawangan Baru, khususnya produktivitas, efektivitas kerja, dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Manajemen perubahan yang efektif mencakup langkah-langkah strategis, seperti melakukan restrukturisasi organisasi yang bertujuan untuk menciptakan tata kelola yang lebih efisien, menyempurnakan prosedur kerja agar lebih sesuai dengan kebutuhan operasional, serta memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan beradaptasi mereka terhadap perubahan. Selain itu, pengembangan teknologi yang relevan juga menjadi bagian penting dari manajemen perubahan, yang mendukung peningkatan efisiensi operasional dan pelayanan kepada pasien.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang dikelola dengan manajemen perubahan yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan. Mereka menunjukkan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi, rasa keterlibatan yang lebih kuat, dan dedikasi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Manajemen perubahan yang baik tidak hanya memperbaiki prosedur kerja, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong inovasi, dan meningkatkan kinerja individu serta tim secara keseluruhan. Kondisi ini menghasilkan perbaikan kualitas layanan yang dirasakan oleh pasien, meningkatkan kepuasan, serta memperkuat reputasi klinik.

Hasil sesuai penelitian yang di lakukan oleh Hidayah (2024) menyatakan bahwa tiga temuan utama. Pertama, temuannya menunjukkan bahwa secara parsial manajemen perubahan bepengaruh terhadap kinerja pegawai. Kedua Gaya kepemimpinan bepengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketiga, beban kerja berpengaruh bepengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa manajemen perubahan tidak hanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi juga berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan dan motivasi individu. Dalam konteks lingkungan Ashari B, (2024) kerja yang terus berubah dan membutuhkan kemampuan beradaptasi, komunikasi yang efektif mengenai perubahan dan motivasi yang terkait dengan tugas menjadi sangat penting. Hal ini diungkapkan dalam penelitian (Parinsi dan Musa, 2023) yang menekankan bahwa selama masa transisi, menjaga tingkat kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana perubahan dikomunikasikan dan seberapa besar motivasi yang diberikan kepada mereka

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Klinik Tugu Sawangan Baru di buktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,982 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan beban kerja yang dialami oleh pegawai di Klinik Tugu Sawangan Baru berpotensi menurunkan kinerja mereka. Secara lebih spesifik, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai sebesar 98,2%. Artinya, beban kerja yang terus bertambah membuat pegawai mengalami penurunan efektivitas dan produktivitas dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Situasi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti waktu kerja yang lebih lama, tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, serta tekanan yang lebih besar untuk memenuhi target pekerjaan. Peningkatan beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan munculnya stres dan kelelahan pada pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Ketika beban kerja meningkat, pegawai cenderung mengalami penurunan fokus, kualitas kerja, dan bahkan motivasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tidak tepat dapat berujung pada penurunan kinerja hampir secara total. Oleh karena itu, pihak manajemen Klinik Tugu Sawangan Baru perlu memperhatikan aspek beban kerja ini dengan serius, terutama dalam merancang kebijakan terkait distribusi tugas dan pembagian waktu kerja yang lebih seimbang.

Hasil sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Hutauruk et al., (2025) menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit merupakan topik yang kompleks, dengan berbagai penelitian menunjukkan dampak yang bervariasi tergantung pada faktor-faktor tertentu. Beban kerja yang tinggi umumnya berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan, terutama di kalangan petugas kesehatan seperti perawat. Studi yang dilakukan oleh Magdalena et al., (2024) mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja perawat, menyebabkan peningkatan jumlah kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan menurunnya komitmen terhadap organisasi. Kondisi ini disebabkan oleh tingginya tekanan yang dirasakan karyawan saat beban kerja tidak seimbang dengan kapasitas dan sumber daya yang tersedia.

Selain itu, beban kerja yang berat juga dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental. Hal ini selaras dengan temuan Sugiharto dan Handayani (2024) yang menunjukkan bahwa petugas kesehatan yang mengalami beban kerja berlebihan cenderung merasa kelelahan, sehingga memengaruhi kualitas kinerja mereka secara keseluruhan. Kelelahan ini tidak hanya berdampak pada penurunan produktivitas, tetapi juga memengaruhi kemampuan mereka dalam mengambil keputusan yang tepat dan menjaga fokus selama menjalankan tugas-tugasnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak serius pada kinerja dan kesejahteraan karyawan rumah sakit. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk memperhatikan manajemen beban kerja secara efektif guna menjaga keseimbangan antara tugas dan kapasitas karyawan.

Tabel 5
Uji f Simultan
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11833.075	2	5916.537	331.216	.000[b]
	Residual	1411.181	79	17.863		
	Total	13244.256	81			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai_Y
b. Predictors: (Constant), BebanKerja_X2, ManajemenPerubahan_X1

Sumber : Diolah SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel, yaitu 331,216 > 3,24. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel independen yang diteliti, yaitu manajemen perubahan dan beban kerja, memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Klinik Tugu Sawangan Baru. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh

adalah 0,000, yang merupakan nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α yang ditetapkan sebesar 0,05, dengan perbandingan yang jelas yaitu 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik manajemen perubahan maupun beban kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Klinik Tugu Sawangan Baru. Temuan ini memberikan wawasan yang jelas mengenai pentingnya pengelolaan perubahan yang efektif dan pengaturan beban kerja yang tepat. Penerapan manajemen perubahan yang baik dapat membantu pegawai beradaptasi dengan situasi baru, sedangkan pengaturan beban kerja yang sesuai akan mencegah kelebihan beban yang dapat menurunkan kinerja. Keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap kedua variabel ini sangat penting, karena dapat berdampak positif pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan oleh Klinik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pasien dan efisiensi operasional rumah sakit.

Hasil sesuai penelitian yang di lakukan oleh Rara Ayu Khotimah & Yuliana Yuliana, (2023) menunjukkan bahwa manajemen perubahan yang baik mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam menghadapi perubahan. Namun, beban kerja yang tinggi secara signifikan berdampak negatif pada kinerja karyawan jika tidak diimbangi dengan manajemen perubahan yang tepat.

Tabel. 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697[a]	.486	.473	9.28163

a. Predictors: (Constant), BebanKerja_X2, ManajemenPerubahan_X1
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai_Y

Sumber : Diolah SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 6 Hasil nilai R Square sebesar 0,697 artinya kontribusi dari variabel manajemen perubahan dan beban kerja adalah 69,7% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 30,3% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang penulis lakukan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh manajemen perubahan dan beban kerja terhadap kinerja di Klinik Tugu Sawangan Baru, dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan responsif terhadap perubahan, serta fokus pada pencapaian kinerja yang optimal. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan kinerja pegawai di klinik tersebut. Hasilnya mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja sebesar 98,2% dapat langsung menurunkan efektivitas dan produktivitas pegawai. Jika beban kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta berkurangnya fokus dan kualitas kerja. Terakhir, penelitian ini juga menemukan bahwa manajemen perubahan dan beban kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Klinik Tugu Sawangan

Baru, dengan pengelolaan perubahan yang efektif dan penataan beban kerja yang tepat menjadi faktor-faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan ini memberikan wawasan baru yang relevan, khususnya dalam konteks klinik kesehatan yang terus berkembang di tengah tuntutan global. Studi ini tidak hanya menggambarkan hubungan antarvariabel, tetapi juga memberikan solusi bagi klinik yang ingin mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik, seiring dengan perubahan yang terus berlangsung.Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana perubahan manajemen dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Klinik Tugu Sawangan Baru. Dengan pendekatan yang komprehensif, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi secara teoritis, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola klinik dalam mengelola perubahan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

kontribusi dari variabel manajemen perubahan dan beban kerja adalah 69,7% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 30,3% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang penulis lakukan. Maka dari itu penelitian selanjutnya perlu ditambahkan lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk semakin menyempurnakan pemahaman tentang kinerja pegawai khusus di bidang institusi Kesehatan.

E. REFERENSI

Abalo, E. (2019). Management of Change. *Guide for Making Acute Risk Decisions*. https://doi.org/10.1002/9781119669043.ch8.

Abimanyu, E. G. T. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Burnout, Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rsu Allam Medica Bumiayu. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, *9*(10), 51-60.

Ahmad, A. M., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). The Effect of Workload, Work Stress and Work-Life Balance On Employee Performance (Case Study On Startup Employees In Jakarta). *Devotion: Journal of Research and Community Service*, *3*(14), 2749-2757.

Akunne, C. S., & Ibrahim, U. A. (2021). An Evaluation of the Impact of Change Management on Employee Performance in the Nigerian Electricity Regulatory Commission. *Open Journal of Business and Management*, *9*(5), 2591-2604.

Alrashidi, H. S., & Quttainah, M. A. (2018). Change Management CM. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 1, No. 1).

Angtyan, H. (2019) 'Adkar Model In Change Management', *International Review Of Management And Business Research*, 8(2), Pp. 179–182. Doi: 10.30543/8-2(2019)-4.

Archibong, U., & Ibrahim, U. A. (2021). Assessing the impact of change management on employee performance: Evidence from Nile University of Nigeria. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, *10*(4), 525-534.

Ashari, B. (2024). The Influence of Change Management, Leadership Style, Motivation, Work Conflict, and Work Stress on Employee Performance Workshop PT. Meratus Line Surabaya. *Journal of Social Science and Business Studies*, *2*(1), 163-169.

Asita, A. D. . (2017) 'Analisis Pengaruh Beban Kerja, Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.', *Jurnal Sinki-Economic*, 01(01), Pp. 2–15.

Bruggen, A. (2015), "An empirical investigation of the relationship between workload and performance", *Management Decision*, Vol. 53 No. 10, pp. 2377-2389.

Cahyani, D. (2023). The Influence of Employee Engagement and Workload on Employee Performance. *Growth: Journal Management and Business*, *1*(01), 12-20.

Cain, B. (2007) *A Review Of The Mental Workload Literature. Defence Research And*

Development Canada Toronto Human System Integration Section. Canada.

Dhanabhakyam, M. (2023). Exploring the Change Management Practices in Determining Employee Performance in the IT Industry. *Journal of Survey in Fisheries Sciences*, *10*(4), 3536-3540.

Firdaus, V. (2024) 'Pengaruh Manajemen Perubahan, Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sidoarjo'.

Ghozali, I. (2017) 'Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss'. Semarang: Universitas Diponegoro.

Goleman, D. (2009) *Emotional Intelligence : Why It Can Matter More Than Iq. New York : Battam Books.*

Griffin, W. R. (2021) *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Harahap, Y. R. (2020) 'Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Padang Sidempuan', *Jekkp (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(1), Pp. 9–16. Doi: 10.30743/Jekkp.V2i1.2729.

Helmold, M., & Helmold, M. (2021). Change management as the trigger for new work. *New Work, Transformational and Virtual Leadership: Lessons from COVID-19 and Other Crises*, 31-43.

Hidayah, Z. (2024). Pengaruh Manajemen Perubahan, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Padang Panjang. *Didaktik: Jurnal Ilmiah Pgsd Stkip Subang*, *10*(04), 232-249.

Huschbeck, T., Horres, C., & Haas, O. (2022). Facts and Thoughts on Organizational Change Management. *Sustainable Business Development Perspectives 2022*.

Hutauruk, A. T., Silalahi, E., & Sahat, S. (2025). Pengaruh Dukungan Organisasi, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Sarah Medan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *18*(1), 454-465.

Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan Pt. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, *10*(1), 69-84.

Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *17*(1), 48-57.

Latuconsina, Z., Sijabat, A., Risambessy, A., Duwila, U., & Sitania, A. C. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *5*(2), 6196-6204.

Lewin, K. (1951) *Field Theory In Social Science*.

Magdalena, M., Zunaidah, Z., Hadjri, M. I., & Widiyanti, M. (2024) The Influence of Workload and Organizational Commitment on the Performance of Nurses AT Siloam Palembang Hospital. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, *8*(2), 63-78.Sugiharto, D., & Handayani, N. (2024). Kontribusi Beban Kerja, Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS Bhakti Asih Brebes. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *4*(1), 2723-2738.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016) *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Refika Aditama.

Mudayana, A. A. (2020). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, *4*(2), 24851.

Nađ, J. (2022). Effective Change Management for Project Success. *Modern Environmental Science and Engineering*, *8*(9), 495-502.

Norman, S. (2020) 'Pengaruh Manajemen Perubahan Pada Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat', *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (Ejme)*, 8(1), Pp. 18–33. Doi: 10.26418/Ejme.V8i1.38546.

Ohorela, M. (2021) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura', *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), Pp. 127–133.

Okolocha, C. B., & Anugwu, C. C. (2024). Change Management And Employees'performance: A Study Of Juhel Pharmaceutical Company Awka Anambra State. *Interdisciplinary Research Journal of Management and Social Sciences (IRJMSS)*, *11*(2), 1-19. Priatna, T. (2023). The impact of change management and work culture on the performance of higher education employees. *Khazanah Sosial*, *5*(1), 125-138.

Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang berkelanjutan di industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, *8*(2), 1385-1393.

Pooja, K. (2013). Change management must for today's organization. *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal*, *3*(5), 1-7.

Qonitah, Q., & Sholahuddin, M. (2024). The Influence of Change Management, Organizational Culture and Transformational Leadership on the Performance of Indonesian Sharia Bank Employees. *Brilliant International Journal Of Management And Tourism*, *4*(1), 174-193.

Rahmawati, F. D., Al-Habsyi, A. Z. A., & Mardiyah, M. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai. *An-Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *2*(02), 107-123.

Robbins, S. And Timothy, A. (2016) *Prilaku Organisasi*. 16th Edn. Jakarta: Salemba Empat.

Robiyatul, A. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Karakteristik Pekerjaan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pt Kimia Farma Tbk *(Doctoral Dissertation, Universitas Lampung).*

Seta, A. B. And Mulyani, S. (2021) 'Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Enigma', *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(4), P. 566. Doi: 10.32493/J.Perkusi.V1i4.13397.

Siamsa, S., & Aprilius, A. (2023). Workload and Work Stress in Affecting Employee Performance. *Technium Soc. Sci. J.*, *49*, 389.

Simamora, H. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Stie Ykpn.

Siswadi, S. R. N., Muis, M., Thamrin, Y., Russeng, S. S., Naiem, F., & Manyullei, S. (2024). The Effects of Work Stress and Workload on Job Satisfaction With its Impact on Employee Performance at PT. Industrial Kapal Indonesia (Persero). *Journal of Law and Sustainable Development*, *12*(1), e3023-e3023.

Siswanto, S., Supriyanto, A., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. (2019). Does a workload influence the performance of bank employees?. *Management Science Letters*, *9*(5), 639-650.

Spencer, L. M. And S. M. S. (2022) 'Competence Work: Model For Superior Performance'. England: John Wiley And Sons, Inc.

Sulastri, S. (2020). The Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance.

Sunarso (2010) 'Pengaruh Kepemimpinan, Kedisplinan,Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah', *Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).

Tarwaka (2011) *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.