



Pengaruh Beban Kerja, Keterampilan Teknis, dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Tenaga Medis pada Era Society 5.0

Ari Fajarudi¹, Erliany Syaodih², Dadang Kusnadi³

^{1,2,3}Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Indonesia

E-mail: arieromd@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-12-08 Revised: 2026-01-15 Published: 2026-02-12	The transformation of healthcare services in the Society 5.0 era requires medical personnel to adapt to increasing workloads, the utilization of digital technology, and more complex professional demands. This study aims to analyze the effects of workload, technical skills, and self-efficacy on the performance of medical personnel at Natuna Regional General Hospital (RSUD Natuna). This research employed a quantitative approach with a survey design involving 177 medical personnel, including doctors, nurses, midwives, and supporting medical staff. Data were collected using a structured questionnaire that had passed validity and reliability tests and were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results of partial hypothesis testing using the t-test indicate that workload has a negative and significant effect on medical personnel performance, while technical skills and self-efficacy have positive and significant effects on performance. Technical skill was identified as the most dominant variable influencing medical personnel performance. Furthermore, the results of simultaneous hypothesis testing using the F-test confirm that workload, technical skills, and self-efficacy jointly have a significant effect on medical personnel performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.746. This finding indicates that 74.6% of the variance in medical personnel performance can be explained by these three variables, while the remaining 25.4% is influenced by other factors outside the research model. These findings emphasize that improving medical personnel performance in the Society 5.0 era depends not only on technological availability but also on effective workload management, strengthening technical competencies, and enhancing self-efficacy.
Keywords: <i>Workload, Technical Skills, Self-Efficacy, Medical Personnel Performance, Society 5.0, Regional Hospital.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-12-08 Direvisi: 2026-01-15 Dipublikasi: 2026-02-12	Transformasi pelayanan kesehatan pada era Society 5.0 menuntut tenaga medis untuk beradaptasi dengan peningkatan beban kerja, pemanfaatan teknologi digital, serta tuntutan profesional yang semakin kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, keterampilan teknis (technical skill), dan self-efficacy terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Natuna. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei terhadap 177 tenaga medis yang terdiri dari dokter, perawat, bidan, dan tenaga penunjang medis. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis, sedangkan keterampilan teknis dan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Keterampilan teknis merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja tenaga medis. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F membuktikan bahwa beban kerja, keterampilan teknis, dan self-efficacy secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,746. Hal ini menunjukkan bahwa 74,6% variasi kinerja tenaga medis dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tenaga medis di era Society 5.0 tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada pengelolaan beban kerja yang proporsional, penguatan kompetensi teknis, serta peningkatan self-efficacy.
Kata kunci: <i>Beban Kerja, Technical Skill, Self-Efficacy, Kinerja Tenaga Medis, Society 5.0, RSUD Natuna.</i>	

I. PENDAHULUAN

Perkembangan sistem pelayanan kesehatan pada era Society 5.0 ditandai dengan integrasi intensif antara manusia dan teknologi digital

dalam berbagai aspek layanan kesehatan. Pemanfaatan kecerdasan buatan, big data, sistem informasi rumah sakit terintegrasi, serta telemedicine bertujuan untuk meningkatkan

efisiensi, kecepatan, dan akurasi pelayanan kepada pasien. Namun, transformasi digital ini tidak hanya menghadirkan peluang, tetapi juga menimbulkan tantangan signifikan bagi sumber daya manusia kesehatan, khususnya tenaga medis yang menjadi ujung tombak pelayanan (Fukuyama, 2021; Halim, 2024).

Dalam era Society 5.0, tenaga medis dituntut untuk tidak hanya memiliki kompetensi klinis, tetapi juga kemampuan teknis dalam mengoperasikan teknologi kesehatan modern serta kesiapan psikologis dalam menghadapi perubahan sistem kerja yang cepat. Digitalisasi rekam medis, penggunaan sistem pendukung keputusan klinis, serta tuntutan dokumentasi berbasis elektronik meningkatkan kompleksitas pekerjaan dan beban kognitif tenaga medis. Apabila tidak diimbangi dengan kapasitas sumber daya manusia yang memadai, kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas kinerja dan keselamatan pasien (WHO, 2022).

Kinerja tenaga medis merupakan indikator utama keberhasilan pelayanan rumah sakit. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja kuantitatif, tetapi juga kualitas pelayanan, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, serta tanggung jawab profesional terhadap keselamatan pasien (Armstrong & Baron, 1998; Nursalam, 2022). Dalam konteks rumah sakit daerah seperti RSUD Natuna, kinerja tenaga medis menjadi semakin krusial mengingat keterbatasan sumber daya, tantangan geografis wilayah kepulauan, serta meningkatnya tuntutan pelayanan publik berbasis teknologi.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja tenaga medis adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi, baik secara fisik, mental, maupun waktu, dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelelahan, dan memicu stres kerja. Karasek (1979) melalui Job Demand-Control Model menjelaskan bahwa tekanan kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu dalam mengendalikan pekerjaannya. Dalam konteks pelayanan kesehatan, beban kerja yang tidak seimbang terbukti berkontribusi terhadap meningkatnya risiko kesalahan klinis, burnout, dan penurunan kualitas pelayanan (Tarwaka, 2014; Nursalam, 2022).

Data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2024) menunjukkan bahwa rasio tenaga medis terhadap pasien di Indonesia masih berada di bawah standar WHO. Setiap perawat rata-rata menangani 13–18 pasien per shift, sementara standar ideal internasional berkisar antara 8–10 pasien. Kondisi ini diperburuk di

rumah sakit daerah, termasuk RSUD Natuna, yang menghadapi keterbatasan jumlah tenaga medis dan meningkatnya volume pasien. Penelitian Al Thobaity et al. (2023) dan Fadillah et al. (2024) menunjukkan bahwa beban kerja tinggi berhubungan signifikan dengan penurunan kinerja dan meningkatnya kelelahan emosional tenaga kesehatan.

Selain beban kerja, keterampilan teknis (technical skill) menjadi faktor kunci dalam menentukan kinerja tenaga medis di era digital. Technical skill mencakup kemampuan dalam melaksanakan prosedur klinis sesuai standar, mengoperasikan peralatan medis, serta menggunakan sistem informasi rumah sakit secara efektif (Katz, 1955; Yuniarsih & Suwatno, 2022). Studi Kim et al. (2023) menunjukkan bahwa tenaga medis dengan keterampilan teknis tinggi memiliki tingkat kesalahan klinis yang lebih rendah dan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang kurang terlatih. Namun, keterampilan teknis tenaga medis di rumah sakit daerah sering kali belum merata akibat keterbatasan pelatihan berkelanjutan dan sarana pendukung.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah self-efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Menurut Bandura (1977), self-efficacy berperan penting dalam membentuk motivasi, ketahanan, dan perilaku kerja individu. Tenaga medis dengan tingkat self-efficacy tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, beradaptasi dengan teknologi baru, serta mempertahankan kinerja optimal di bawah tekanan kerja tinggi (Sun et al., 2021; Suprajitno et al., 2021).

Dalam konteks RSUD Natuna, laporan kinerja internal menunjukkan adanya penurunan pada beberapa indikator pelayanan, seperti ketepatan waktu layanan dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan pasien (Putra & Anggraini, 2023). Studi pendahuluan terhadap tenaga medis juga menunjukkan bahwa beban kerja berada pada kategori tinggi, sementara keterampilan teknis dan self-efficacy masih berada pada tingkat sedang. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi masalah kinerja yang bersumber dari faktor struktural dan individual tenaga medis.

Dari sisi kebijakan, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menegaskan pentingnya profesionalisme, peningkatan kompetensi, dan pemanfaatan teknologi digital dalam sistem pelayanan kesehatan nasional. Regulasi ini menempatkan tenaga medis sebagai aktor utama dalam transformasi sistem

kesehatan, sekaligus mewajibkan fasilitas kesehatan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja dan kesejahteraan tenaga medis (Kemenkes RI, 2023). Namun, implementasi kebijakan tersebut di rumah sakit daerah masih menghadapi berbagai kendala, terutama keterbatasan sumber daya manusia dan infrastruktur digital (Kemenkes RI, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga medis di era Society 5.0 dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara beban kerja, keterampilan teknis, dan self-efficacy. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan berbasis teknologi. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh beban kerja, technical skill, dan self-efficacy terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Natuna menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia rumah sakit di era digital.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif melalui metode survei. Desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan kondisi empiris tenaga medis serta menguji pengaruh beban kerja, technical skill, dan self-efficacy terhadap kinerja tenaga medis secara objektif dan terukur.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Natuna, yang merupakan rumah sakit rujukan di wilayah kepulauan. Pengumpulan data dilakukan dalam periode Agustus hingga Oktober 2025, sesuai dengan jadwal penelitian yang telah ditetapkan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis yang bekerja di RSUD Natuna dan memberikan pelayanan langsung kepada pasien, yang terdiri dari dokter dan perawat. Berdasarkan data internal rumah sakit, jumlah populasi tenaga medis yang memenuhi kriteria tersebut adalah 318 orang.

Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 177 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria sebagai berikut:

- Tenaga medis (dokter dan perawat) yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien.
- Tenaga medis yang aktif bekerja pada era pelayanan berbasis Society 5.0.
- Tenaga medis dengan masa kerja minimal enam bulan.

4. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu:

- Variabel independen, yang terdiri dari:
 - Beban kerja (X_1)
 - Technical skill (X_2)
 - Self-efficacy (X_3)
- Variabel dependen, yaitu kinerja tenaga medis (Y).

5. Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert 1-5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden yang memenuhi kriteria inklusi dengan pendampingan peneliti untuk memastikan kelengkapan dan kejelasan pengisian.

Data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung rumah sakit, seperti laporan sumber daya manusia, data kinerja tenaga medis, serta kebijakan internal rumah sakit yang relevan dengan penelitian.

6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r-tabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai $\alpha > 0,70$ yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

- a) Analisis deskriptif, untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap setiap variabel penelitian.
- b) Uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi.
- c) Analisis regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh beban kerja, technical skill, dan self-efficacy terhadap kinerja tenaga medis.
- d) Uji hipotesis, yang terdiri dari uji t (parsial) dan uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 177 tenaga medis yang bekerja di RSUD Natuna, terdiri dari dokter, perawat, bidan, dan tenaga penunjang medis. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (59,3%), dengan kelompok usia dominan pada rentang 31–40 tahun, yang merupakan usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang relatif matang. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan D3 dan S1, yang mencerminkan komposisi umum tenaga medis di rumah sakit daerah. Profesi perawat mendominasi responden, menunjukkan bahwa hasil penelitian ini banyak merepresentasikan tenaga medis yang berinteraksi langsung dengan pasien dalam pelayanan sehari-hari.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja tenaga medis berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan adanya tekanan kerja signifikan baik dari aspek waktu, fisik, maupun psikologis. Kondisi ini mencerminkan realitas pelayanan di rumah sakit daerah dengan keterbatasan jumlah tenaga medis dan tingginya volume pasien.

Variabel technical skill menunjukkan nilai rata-rata pada kategori tinggi, yang

menandakan bahwa tenaga medis secara umum telah memiliki kemampuan teknis yang memadai dalam melaksanakan prosedur klinis dan pelayanan pasien. Namun, beberapa aspek yang berkaitan dengan pemanfaatan sistem informasi rumah sakit masih memerlukan peningkatan.

Sementara itu, self-efficacy tenaga medis juga berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki keyakinan diri yang baik dalam menghadapi tantangan kerja, menyelesaikan tugas kompleks, serta beradaptasi dengan tuntutan pelayanan di era Society 5.0.

Adapun kinerja tenaga medis berada pada kategori cukup tinggi hingga tinggi, yang mencerminkan bahwa meskipun tenaga medis mampu mempertahankan kualitas pelayanan, tekanan beban kerja masih berpotensi memengaruhi konsistensi dan efisiensi kerja.

3. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka kinerja tenaga medis cenderung menurun.

Sebaliknya, technical skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis, serta menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan keterampilan teknis yang baik mampu membantu tenaga medis bekerja lebih efektif meskipun berada di bawah tekanan kerja tinggi.

Selain itu, self-efficacy juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Tenaga medis dengan tingkat keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres kerja, beradaptasi dengan teknologi, dan mempertahankan performa kerja yang optimal.

Secara simultan, beban kerja, technical skill, dan self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,746. Artinya, sebesar 74,6% variasi kinerja tenaga medis dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut,

sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

B. Pembahasan

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja merupakan faktor penghambat kinerja tenaga medis apabila tidak dikelola secara proporsional. Beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, yang pada akhirnya menurunkan fokus dan efektivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Job Demand-Control Model yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat menurunkan performa individu apabila tidak diimbangi dengan kapasitas dan dukungan yang memadai.

Di sisi lain, technical skill terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja tenaga medis, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan berbasis teknologi pada era Society 5.0. Penguasaan prosedur klinis dan kemampuan menggunakan sistem digital memungkinkan tenaga medis bekerja lebih efisien dan akurat, sehingga mampu menekan dampak negatif beban kerja. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa investasi pada pelatihan dan pengembangan kompetensi teknis merupakan strategi penting bagi rumah sakit.

Temuan mengenai self-efficacy menunjukkan bahwa keyakinan diri tenaga medis memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas kinerja di bawah tekanan kerja tinggi. Tenaga medis dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih tangguh, tidak mudah menyerah, serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan sistem pelayanan. Hal ini sejalan dengan teori kognitif sosial yang menekankan peran self-efficacy sebagai determinan utama perilaku dan kinerja individu.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga medis di era Society 5.0 merupakan hasil interaksi antara faktor struktural dan individual. Beban kerja yang tinggi perlu diimbangi dengan peningkatan keterampilan teknis dan penguatan self-efficacy agar kinerja tetap optimal. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu menerapkan kebijakan yang berfokus pada pengelolaan beban kerja, pelatihan teknis berkelanjutan, serta dukungan psikologis bagi tenaga medis guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga medis di RSUD Natuna pada era Society 5.0 dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja, technical skill, dan self-efficacy. Beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga medis, yang menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan kerja baik dari aspek fisik, waktu, maupun psikologis cenderung menurunkan efektivitas dan kualitas pelayanan apabila tidak dikelola secara proporsional. Kondisi ini menegaskan pentingnya manajemen rumah sakit dalam mengendalikan beban kerja agar tidak melampaui kapasitas tenaga medis, sehingga kinerja dapat tetap terjaga secara berkelanjutan.

Di sisi lain, technical skill dan self-efficacy terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Technical skill menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja, menunjukkan bahwa penguasaan keterampilan teknis dan kemampuan menggunakan teknologi kesehatan sangat penting dalam mendukung pelayanan berbasis Society 5.0. Sementara itu, self-efficacy berperan sebagai penguat psikologis yang membantu tenaga medis tetap percaya diri, tangguh, dan mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja serta perubahan sistem pelayanan yang semakin kompleks. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja tenaga medis, yang menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor struktural dan faktor individual.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar manajemen RSUD Natuna menerapkan strategi pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang melalui penyesuaian sistem kerja, distribusi tugas yang adil, serta pemanfaatan teknologi untuk mengurangi beban administratif tenaga medis. Selain itu, rumah sakit perlu memperkuat program pelatihan dan pengembangan technical skill secara berkelanjutan, terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan sistem informasi dan teknologi kesehatan digital. Upaya penguatan self-efficacy juga perlu dilakukan melalui pendekatan psikologis, mentoring, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan partisipatif. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja tenaga

medis serta menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kinerja tenaga medis di era digital.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Beban Kerja, Keterampilan Teknis, dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Tenaga Medis pada Era Society 5.0.

DAFTAR RUJUKAN

- Al Thobaity, A., Alshammari, F., Alharbi, R., & Alharbi, J. (2023). Workload, burnout, and job satisfaction among healthcare workers: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 31(2), 345–356.
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's handbook of performance management* (7th ed.). London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management: The new realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Fadillah, R., Putri, N., & Sari, M. (2024). Workload and burnout among healthcare professionals in the post-pandemic era. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*, 8(1), 12–25.
- Fukuyama, M. (2021). Society 5.0: Aiming for a new human-centered society. *Japan Spotlight*, 40(1), 47–50.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2013). *Basic econometrics* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Katz, R. L. (1955). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), 33–42.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2024). *Profil kesehatan Indonesia tahun 2023*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kim, J., Lee, H., & Park, S. (2023). Technical skill development and healthcare performance. *Journal of Healthcare Management*, 68(4), 289–301.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2022). *Manajemen keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Putra, A., & Anggraini, D. (2023). Evaluasi kinerja tenaga medis rumah sakit daerah. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 6(2), 88–99.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sun, T., Gao, L., Li, F., Shi, Y., Xie, F., Wang, J., & Zhang, S. (2021). Workplace violence, self-efficacy, and job performance among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 77(1), 417–428.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi industri*. Surakarta: Harapan Press.
- World Health Organization. (2022). *Health workforce policy and management in the COVID-19 context*. Geneva: WHO.

Wiratna, S., & Chei, L. (2022). The influence of workload factors and health personnel competency on performance. *International Journal of Healthcare Management*, 15(3), 221-230.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.