

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau)

Rini, Putriana

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p>Keywords:</p> <p>Quality of Work Life, Workload, Performance</p>	<p><i>This study was conducted to determine whether or not there is an influence between the quality of work life and workload on the performance of emergency room nurses, using a quantitative method sourced from a questionnaire, the sampling method is carried out using a census technique which uses all populations as samples, namely 38 nurses. The study uses multiple linear regression analysis to test the hypothesis in order to see the partial and simultaneous effects of the existing variables. The results of the partial test of the quality of work life and workload variables have a positive and significant effect on the performance of Emergency Room Nurses (IGD). Likewise, for the simultaneous test, there is a simultaneous influence between the Quality of Work and Workload variables on the performance of Emergency Room Nurses (IGD).</i></p>
Info Artikel	SARI PATI
<p>Kata Kunci:</p> <p>Kualitas Kehidupan Kerja Beban Kerja Kinerja</p> <hr/> <p>Corresponding Author: putriana@uin-suska.ac.id</p>	<p>Penelitian ini dibuat untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat IGD, dengan menggunakan metode kuantitatif yang bersumber dari kuisioner, metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus yang mana teknik ini menggunakan semua populasi sebagai sampel, yaitu ada sebanyak 38 perawat. Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melakukan pengujian hipotesis guna melihat pengaruh parsial dan simultan dari variabel yang ada. Hasil dari uji parsial variabel kualitas kehidupan kerja dan Beban Kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD). Begitu pula untuk uji simutan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD).</p>

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan individu secara paripurna yang memberikan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat Setiap instansi kesehatan akan berlomba menyediakan sarana dan prasarana kesehatan untuk melayani konsumen dengan baik. sebab kesehatan merupakan faktor utama dalam kehidupan manusia, setiap individu akan mencari yang terbaik untuk menjaga kualitas kesehatan yang ada pada dirinya.

RSUD Arifin achmad provinsi Riau Salah satu instansi kesehatan yang kini semakin

berkembang dan mendapatkan kemajuan pesat. Hal ini ditandai dengan adanya kepercayaan masyarakat untuk menggunakan layanan jasa rumah sakit Umum Arifin Achmad. SDM Keperawatan adalah salah satu aset penting dalam pelayanan rumah sakit.

Koesmono (2007) menjelaskan bahwa perawat rumah sakit, dituntut agar memiliki kemauan dan kemampuan mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya dalam upaya memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta berkualitas kepada pasien. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya terutama perawat untuk mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai, 2006 Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya mempunyai derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu kehidupan dalam lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebab profesi seorang perawat kerap dianggap sebagai pekerjaan yang memiliki resiko tinggi karna rumah sakit tempat bekerja merupakan instansi yang beroperasi selama 24 jam dalam melayani pasien.

Kualitas kehidupan bekerja adalah dinamika multidimensional yang meliputi beberapa konsep seperti jaminan kerja, sistem penghargaan, pelatihan dan karir peluang kemajuan, dan keikutsertaan di dalam pengambilan keputusan. Menurut Gibson et al (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor organisasional, dimana salah satu indikatornya adalah desain pekerjaan atau job description yaitu gambaran tentang pekerjaan yang diberikan kepada karyawan termasuk di dalamnya beban kerja.

Beban kerja adalah kumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan gambaran dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Mulyadi (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara A. A., 2013, kinerja yaitu seorang pekerja yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya dan menghasilkan hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas. menurut Edison (2017) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu;

- a) Target
- b) kualitas

- c) Ketepatan waktu
- d) Taat asas

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan pandangan karyawan mengenai sebuah kesejahteraan baik mental maupun fisik mereka ditempat kerja. kualitas kehidupan kerja mencakup kegiatan yang ada dalam perusahaan, yang diharapkan dapat meningkatkan kondisi kehidupan kerja yang lebih baik serta dapat membangkitkan semangat kerja dalam menjalankan tugas mencapai sasaran perusahaan (Cascio, 2006).

Menurut Alzeira (2010) kualitas kehidupan kerjamengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak lingku ngan kerja bagi orang-orang yangterlibat didalamnya. Yusuf (2010) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja merupakan keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja.ada beberapa indikator dalam kualitas kehidupan kerja menurut Mawu (2018) antara lain;

- a) Kompensasi yang adil Lingkungan kerja yang sehat dan aman
- b) Kesempatan mengembangkan kemampuan pekerja
- c) Interaksi sosial ditempat kerja
- d) Hak sebagai sebagai pekerja

Beban Kerja

Menurut (Elbadiansyah, 2019) beban kerja dapat diartikan sebagai ukuran berat atau ringan suatu pekerjaan yang dirasakan karyawan yang dipengaruhi oleh pembagian kerja. Koesomowidjojo (2017) mendefinisikan beban kerja merupakan semua bentuk pekerjaan yang perlu diselesaikan karyawan dalam jangka waktu yang telah ditetaokan. Beban kerja adalah sekumpulan atau kuantitas kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010)

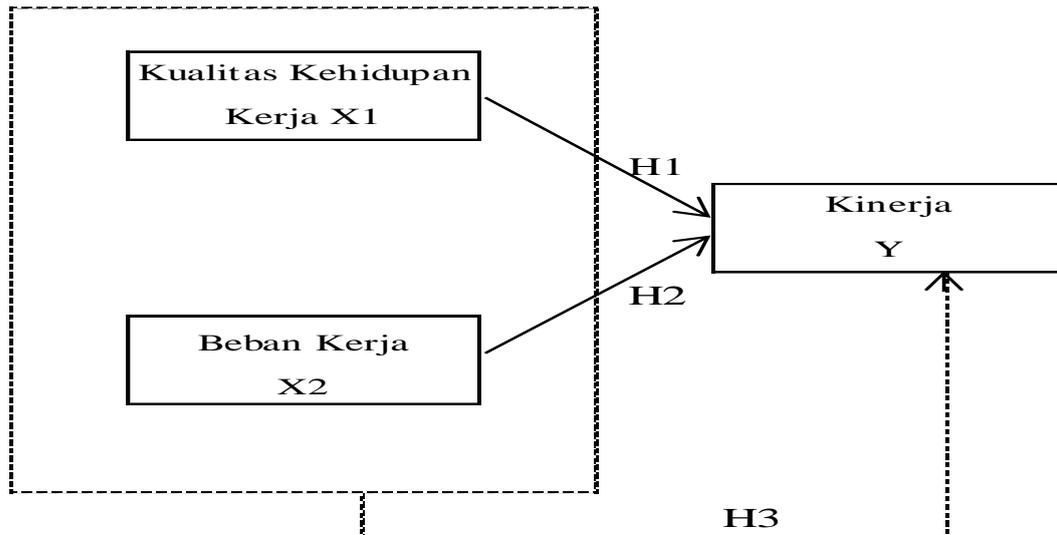
Menurut Koesomowidjojo (2017) ada beberapa indikator yang menentukan besarnya pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan, antara lain:

- a) Kondisi kerja
- b) Penggunaan jam kerja
- c) Target yang harus dicapai

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kerangka pemikiran pada penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja (X1) dan beban kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja (Y) yaitu sebagai berikut;

Gambar Kerangka Pemikiran



Sumber data: *Mushaf Sunneth 2012*

Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Masalah yang kerap dihadapi oleh karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi yaitu seharusnya karyawan mendapatkan dukungan dan perhatian yaitu mengenai kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila didalam perusahaan memberikan keamanan, kenyamanan serta pelayanan yang baik. apabila kualitas kehidupan kerja karyawan baik didalam perusahaan, karyawan dapat berkontribusi dengan baik, namun apabila kualitas kehidupan kerja dalam organisasi itu buruk maka akan berdampak pada karyawan, misalnya dapat menimbulkan stres, jenuh dan akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Leitão et al., 2019) bahwa secara positif kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja organisasi serta penelitian Nur Hasmalawati (2018) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dari tersebut diatas maka diangkatlah hipotesis dalam penelitian ini yaitu;

H1: Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD).

Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja sangat penting bagi perusahaan atau instansi, sehingga sejauh mana karyawan diberikan beban kerja maksimal akan mencerminkan beban kerja yang efektif. Dampak beban kerja yang terlalu berat juga dapat memberikan efek buruk bagi kesehatan para pekerja dan dapat membuat tugas yang dikerjakan tidak memberikan hasil yang memuaskan, sehingga beban kerja yang berlebihan akan menurunkan produktivitas selama bekerja.

Kinerja dan beban memiliki hubungan yang terikat satu sama lain, untuk itu instansi perlu mempertimbangkan dalam proses penempatan posisi kerja dalam rangka meminimalisir

penurunan kinerja. Kinerja akan menjadi lebih maksimal jika indikator beban kerja terpenuhi secara seimbangan antara kondisi pekerjaan, target yang perlu dicapai dengan penetapan waktu kerja.

Menurut penelitian (Tjiabrata et al., 2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, begitu pula pada penelitian (YSA & Haryani, 2020) yang hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sama halnya pada penelitian Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ada BPBD Kabupaten Jember. Dari penelitian terdahulu maka diangkatlah hipotesis dalam penelitian ini;

H2: Variabel Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD).

METODE

Jenis penelitian ini masuk dalam penelitian kuantitatif. Sugiyono (2013) Metode penelitian kuantitatif merupakan cara yang berlandaskan pada filsafat positifisme, gunanya untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan data memakai instrumen penelitian, analisis data yang sifatnya kuantitatif/statistik, fungsinya untuk pengujian hipotesis yang sudah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Arifin Achmad yang berada di Jl. Diponegoro No. 2 Sumahilang, kota Pekanbaru, Riau. Tepatnya pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) yang mulai dilakukan pada awal Januari 2024 hingga Juli 2024. Sumber Data Data Primer, Data Sekunder Populasi Dan Sampel Penelitian Populasi penelitian ini yaitu seluruh perawat bagian instalasi gawat darurat di RSUD Arifin Achmad Pprovinsi Riau yang berjumlah 38 orang. Pada penelitian ini, cara mengambil sampel yang akan digunakan yakni dengan sampling jenuh dimana proses pengambilan sampel yang boleh dilakukan apabila anggota populasi terlalu sedikit, artinya semua anggota populasi akan menjadi sampel penelitian. Teknik Pengumpulan Data, Kuisisioner, Wawancara, Uji Kualitas Data, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, Uji T (Uji Parsial), Uji F (Uji Simultan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan fenomena yang ada maka dilakukanlah pengolahan data untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

Var	Item	R Hit	R Tbl	Sig
X1	Item 1	0,573	0,3202	0,000
	Item 2	0,695	0,3202	0,000
	Item 3	0,656	0,3202	0,000
	Item 4	0,740	0,3202	0,000

	Item 5	0,698	0,3202	0,000
X2	Item 1	0,463	0,3202	0,003
	Item 2	0,815	0,3202	0,000
	Item 3	0,773	0,3202	0,000
	Item 4	0,678	0,3202	0,000
	Item 5	0,530	0,3202	0,001
	Item 6	0,399	0,3202	0,013
Y	Item 1	0,718	0,3202	0,000
	Item 2	0,604	0,3202	0,000
	Item 3	0,478	0,3202	0,002
	Item 4	0,803	0,3202	0,000
	Item 5	0,517	0,3202	0,001

Berdasarkan hasil olahan spss diatas dapat dilihat semua item pernyataan memiliki nilai R hitung > R tabel dan semua nilai sig < 0.05, berdasarkan kriteria tersebut dapat diasumsikan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabelitas

Tabel Uji Reliabelitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar t
Kualitas Kehidupan Kerja	5	0,693	0,60
Beban Kerja	6	0,687	0,60
Kinerja	5	0,612	0,60

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja yaitu 0,693, Beban Kerja 0,687, dan Kinerja 0,612 yang mana standart nilai Cronbach's Alpha adalah 0,60. Dari hasil tersebut dapat diketahui semua nilai *Cronbach's Alpha* tiap

variabel > 0,60 yang artinya semua variabel sudah reliabel atau lolos uji reliabelitas.

Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	.0000000
	Deviation	1.74357536
Most Extreme Difference ^s	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.103
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari hasil olahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymptotic Significant (2-tailed) adalah 0,200 > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data diatas berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TotalX1	.998	1.002
	TotalX2	.956	1.046

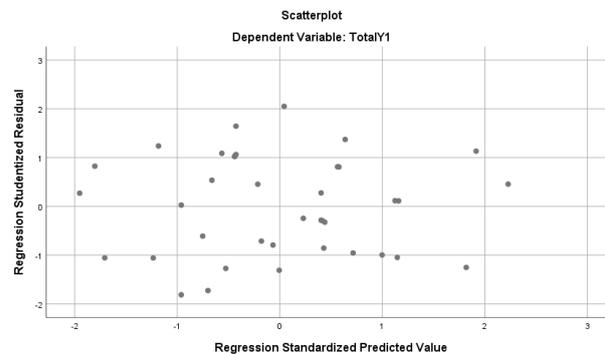
a. Dependent Variable: TotalY1

Dari hasil olahan data diatas diketahui bahwa nilai Tolerance variabel Kualitas kehidupan kerja (X1) 0,998 dan variabel Beban kerja (X2) 0,956. Semua variabel memiliki nilai tolerance > 10. Selanjutnya pada nilai VIF variabel Kualitas kehidupan kerja (X1) sebesar 1,002 dan nilai VIF variabel Beban kerja (X2) sebesar 1,046 < 10. Maka hasil data pada model regresi ini telah memenuhi Standart kriteria artinya model regresi ini tidak terjadi gejala

multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplot



Dapat dilihat gambar diatas tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta titik-titik yang ada menyebar atau tidak berkerumbun diatas nilai 0. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Parsial

Tabel Uji Parsial

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	41.592	3.084		13.485	.000
Total. X1	.406	.096	.462	4.250	.000
Total. X2	.233	.082	.305	2.828	.008

Dari tabel diatas diketahui t hitung variabel X1 adalah 4,250 sedangkan t tabel yang didapat adalah 2,028 untuk nilai signifikan adalah 0,000 dapat diasumsikan t hitung maka Ha diterima artinya variabel Kualitas kehidupan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Perawat IGD. Untuk variabel X2, hasil t hitung pada olahan data yaitu 2.828 sedangkan t tabel yang didapat adalah 2,028 untuk nilai signifikan adalah 0,000 Maka Ha diterima yang berarti beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Perawat IGD.

Kualitas kehidupan kerja dikatakan baik jika para karyawan merasa bahwa pemenuhan kebutuhan yang diberikan oleh baik itu kompensasi, fasilitas dan hak lainnya sudah sesuai dengan yang diharapkan, sehingga membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja serta perlu adanya dorongan dari perusahaan agar karyawan dapat mengembangkan kemampuan yang lebih baik untuk dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Begitu pula dengan beban kerja, perusahaan perlu memperhatikan dalam penetapan posisi dan

jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sebab individu yang bekerja dengan kemampuannya akan merasa bertanggung jawab akan pekerjaan dan jabatan yang diduduki, selain itu penetapan waktu kerja juga perlu diperhatikan sebab IGD merupakan Instalasi yang beroperasi selama 24 jam sehari yang manapenetapan jam kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dalam bekerja hingga menyebabkan stres yang dapat menurunkan kinerja yang akan dihasilkan.

Uji Simultan

Tabel Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.093	3	24.364	18.222	.000 ^b
	Residual	45.460	34	1.337		
	Total	118.553	37			

a. Dependent Variable: TotalY1

b. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X2, Total.X1

Pada olah data diatas diketahui f hitung 18,222 dan f tabel yang didapat adalah 2,866 sedangkan nilai signifikan adalah 0,000. Maka Ha diterima berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kualitas kehidupan kerja, beban kerja terhadap kinerja perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau.

Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan guna membantu dalam meringankan beban pekerjaan, dalam sudut pandang karyawan perusahaan tidak hanya menuntut kerja keras untuk karyawan namun juga memperhatikan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan fenomena yang ada maka dapat ditarik kesimpulan antara lain;

- a) Variabel *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Perawat IGD.
- b) Beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Perawat IGD.
- c) Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *quality of work*, beban kerja, *team work* terhadap kinerja perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD).

DAFTAR PUSTAKA

- Alzeira, E, R. 2010. „*Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dengan Motivasi Kerja Pegawai RS Tugu Ibu*”. Skripsi. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Cascio, W. F. 2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of WorkLife*, Profit. 7th Edition. USA. McGraw- Hill Companies, Inc.
- Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STMIK Widya Cipta Dharma.
- Hasmalawati Nur. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26–35.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: Workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3803.
- Prajitiasari Ema Desia, Wulandari Gusti Ayu, I. V. W. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bpbd Kabupaten Jember. *Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 36–42.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 16, No. 1, 2022
- YSA, G. K., & Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1).
- Yusuf, T. 2010. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PDAM Makassar)*. Jurnal Ekonomi. Balikpapan: Universitas Balikpapan