

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT

Leni Dewi Chandra\*, Putriana\*

\*Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p><b>Keywords:</b></p> <p>Workload Job Satisfaction Performance</p>	<p><i>The purpose of writing this article is to determine the effect of workload and job satisfaction on the performance of nurses at Awal Bros Ujungbatu Hospital, Rokan Hulu Regency, Riau Province. This research method uses a quantitative approach by distributing questionnaires to 82 respondents. Data analysis with multiple linear regression with SPSS 26. Based on the results of the study that workload and job satisfaction simultaneously affect nurse performance. Workload and satisfaction affect the performance of nurses at Awal Bros Ujungbatu Hospital, Rokan Hulu Regency, Riau Province. The R Square value of 87.4% means that the nurse's performance variable is influenced by workload and job satisfaction while the remaining 12.6% is influenced by other variables not examined in this study.</i></p>
Info Artikel	SARI PATI
<p><b>Kata Kunci:</b></p> <p>Beban kerja Kepuasan kerja Kinerja</p> <hr/> <p>Corresponding Author: ldewichandra@gmail.com</p>	<p>Tujuan penulisan artikel adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuisioner kepada 82 responden. Analisis data dengan regresi linier berganda dengan SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Beban kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Nilai R Square sebesar 87,4% berarti variabel kinerja perawat dipengaruhi oleh beban kerja dan kepuasan kerja sementara sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>

### PENDAHULUAN

Di Era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bersaing dan berkompetisi dengan upaya menggali potensi dan mengembangkan sumber daya yang ada untuk dikembangkan disetiap rumah sakit agar rumah sakit bisa meningkatkan dan mengembangkan kinerja perawat. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor sumber daya manusia (SDM) yang ada. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan setiap perusahaan. Kinerja adalah melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan untuk mencapai output kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah beban kerja. Menurut (Koesomowidjojo, 2017) beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan (Munandar, 2014) Beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada seorang karyawan untuk diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut. Indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai. Koesomowidjojo (2017:33).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah kepuasan kerja. Menurut (Hasibuan, 2012) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Indikator kepuasan kerja yaitu menyenangi pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja. Hasibuan (2012:202)

Kedua faktor diatas dinyatakan dapat mempengaruhi kinerja perawat, Pengukuran kinerja perusahaan adalah hal yang penting, karena dengan pengukuran kinerja manajemen dapat mengambil keputusan bahwa kinerja semakin membaik atau tidak. Kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungatu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu**

Kategori	Nilai rata-rata per tahun					Keterangan
	2017	2018	2019	2020	2021	
Prestasi	76	80	84	78	74	91-100 (sangat baik)
Integritas	85	87	84	82	88	81-90 (baik)
Tanggung Jawab	86	78	88	80	77	71-80 (cukup)
Kerjasama	85	87	84	78	80	61-70 (buruk)
Komitmen	89	88	80	82	85	51-60 (sangat buruk)

*Sumber : Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu 2022*

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan prestasi kerja dan tanggung jawab perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu mengalami fluktuasi (turun naik). Prestasi kerja yang kurang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah dengan kepuasan kerja. Begitu pula tanggung jawab yang kurang dari karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti beban kerja. Diduga penurunan kinerja disebabkan oleh beban kerja dan kepuasan kerja yang masih rendah.

Fenomena yang terjadi pada RSAB Ujungbatu saat ini adalah beban kerja berlebih yang diberikan oleh pihak RS terhadap perawat diruang inap. Selain itu perawat merasakan perbandingan jumlah perawat dengan jumlah pasien tidak sesuai, akibat kurangnya jumlah perawat mengakibatkan kurangnya waktu jam kerja yang membuat pertambahan waktu atau lembur. Sedangkan kepuasan kerja adanya ketidakpuasan diakibatkan pekerjaan itu sendiri yaitu beban kerja, tingginya beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja

seperti pelayanan yang kurang ketenagaan. Kepuasan yang diterapkan pimpinan kurang menjalankan fungsi kepuasan kerja dengan baik, seperti kurang mendengarkan keluhan dan memperhatikan karyawan serta kurangnya insentif ini menyebabkan hasil kerja kurang maksimal karena tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, Selain itu kurangnya tingkat kepuasan perawat ditandai dengan keluhan jadwal lembur yang tidak menentu.

## METODE

Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan pada waktu bulan desember sampai maret 2023. Dalam penelitian ini data primer didapatkan dari keterangan korespondensi baik melalui pengisian kuesioner maupun hasil wawancara yang biasa dilakukan oleh peneliti. Sedangkan untuk data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu melalui catatan-catatan, dokumen atau data yang disajikan oleh pihak lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini. Disamping itu pengumpulan data juga menggunakan angket yang disajikan dalam bentuk skala likert. Menurut Sugiyono (2018:158) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu dengan jumlah perawat sebanyak 82. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh/sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono (2013:122-123)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan Hubungan kinerja perawat (Y) sebagai variabel terikat dan variabel bebas Beban kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) sebagai berikut. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 26 pada tabel 1.

**Tabel 2. Hasil analisis regresi linier berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.078	1.376		1.510	.135
Beban	.681	.090	.609	7.583	.000
Kepuasan	.366	.083	.356	4.429	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS 26

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 16.054 - 0,224X_1 + 0,243X_2 + 0,649X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,078. Artinya adalah apabila kepuasan kerja dan beban kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu sebesar 2,078.
2. Nilai koefisien regresi 0,681 menyatakan bahwa jika beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu akan mengalami kenaikan sebesar 0,681. Hal ini berarti  $X_1$  berpengaruh pada  $Y$ .
3. Nilai koefisien regresi 0,366 menyatakan bahwa jika kepuasan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu akan mengalami peningkatan sebesar 0,366. Hal ini berarti  $X_2$  berpengaruh pada  $Y$ .

### Hasil Uji parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 3. Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	2.078	1.376		1.510	.135		
Beban	.681	.090	.609	7.583	.000	.248	4.035
Kepuasan	.366	.083	.356	4.429	.000	.248	4.035
a. Dependent Variable: Kinerja							

Sumber : Data olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan nilai t hitung (7,583) > t tabel (1,990) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kepuasan kerja memiliki

pengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan nilai t hitung (4,429) > t tabel (1,990) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1660.151	2	830.076	273.128	.000 <sup>b</sup>
Residual	240.092	79	3.039		
Total	1900.244	81			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Beban

Sumber : Data olahan SPSS 26

Dari tabel diatas diketahui F hitung sebesar (273,128) dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3,11. Dengan demikian diketahui F hitung (273.128) > F tabel (3,11) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan Beban kerja dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Perhitungan determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin tinggi variabel bebas dalam menjelaskan variansi perubahan pada variabel terikatnya. Hasil nilai R dan R<sup>2</sup> terlihat pada tabel 4 berikut :

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 <sup>a</sup>	.874	.870	1.743

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Beban  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS 26

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R sebesar 0,935 atau 93,5% berarti terdapat hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu. Nilai Adjusts R Square sebesar 0,874 atau 87,4% menjelaskan

bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu sementara sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung (7,583) >  $t$  tabel (1,990) dan nilai Sig. (0,000 < 0,05). Artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irman Diansyah Ananta (2021) tentang Pengaruh Beban, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSI Jemursai Surabaya, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini bahwa semakin ditingkatkannya beban kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini diketahui nilai  $t$  hitung (4,429) >  $t$  tabel (1,990) dan nilai Sig. (0,000 < 0,05). Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prasetyo (2020) tentang Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Witel Jakarta Utara, menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini karena pemberian kepuasan kerja yang baik bagi karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga secara tidak langsung kinerja karyawan juga akan meningkat. Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan berusaha memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang dicapai maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

### **Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa  $F$  hitung (273,128) >  $F$  tabel (3,11) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan Beban kerja dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu. Nilai  $R$  sebesar 0,935 atau 93,5% berarti terdapat hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu. Nilai

Adjusted R Square sebesar 0,874 atau 87,4% menjelaskan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu sementara sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudyanto (2018) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Banyuasin, hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang semakin meningkat ditandai dengan target kerja yang semakin meningkat akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan setiap target kerja yang diberikan sehingga semakin banyaknya target kerja yang diselesaikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan semakin besar kepuasan kerja yang mereka terima atau yang mereka rasakan beban kerja yang berat akan dirasakan lebih ringan dan pegawai akan menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini dapat disimpulkan apabila beban kerja yang diberikan sudah baik dan sesuai standar maka akan baik kinerja yang akan dihasilkan dan semakin baik kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan untuk perusahaan.

## **SIMPULAN**

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Beban kerja yang meningkat juga dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat, kondisi beban kerja tentunya memiliki peranan penting baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Turunya kinerja perawat dapat disebabkan salah satunya rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki perawat, tanpa kepuasan kerja yang baik berdampak bagi perusahaan dalam mencapai hasil kinerja yang optimal. Kepuasan kerja penting untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi perawat agar berkontribusi untuk menghasilkan kinerja yang baik.
3. Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan beban kerja maupun kepuasan kerja, hal ini karena semakin ditingkatkannya beban kerja maka kinerja perawat akan semakin meningkat, dan semakin tinggi tingkat kepuasan perawat yang dicapai maka kinerja perawat akan optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, I. D. (2021). Pengaruh Beban, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSI JEMURSAI SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 10, No 11, November.
- Artadi, F. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merapi Agung Lestari. *Jurnal Economica* 6(1):37.
- Astuti, R. dan O. P. A. Lesmana. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman* 6(2): 42-50.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetak Ke Tigabelas.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci R Marih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun; Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses.* Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Santi Octavianti, Rahmah Hamni. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Vol 5, No 3.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan.* Alfabeta. Bandung
- Steven, H. J. Dan A. P. Prasetio. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* 5 (1): 78-88.