

Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Mitra Medika Tanjung Mulia

Reni Marlina Sianturi¹, Syahrizal Chalil²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Mitra Medika Tanjung Mulia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dari buku, jurnal, dan penelitian terdahulu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, dengan jumlah responden sebanyak 146 orang perawat. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, serta secara simultan beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Mitra Medika Tanjung Mulia.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of workload and job satisfaction on the performance of nurses at RSUD Mitra Medika Tanjung Mulia. This research uses a quantitative method with an associative approach. Primary data were collected through questionnaires distributed to respondents, while secondary data were obtained from books, journals, and previous research. The sampling technique used is total sampling, with a total of 146 nurse respondents. Data analysis techniques include multiple linear regression, t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that workload has a negative and significant effect on nurse performance, job satisfaction has a positive and significant effect on nurse performance, and simultaneously workload and job satisfaction have a significant effect on the performance of nurses at RSUD Mitra Medika Tanjung Mulia.

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Nurse Performance

Copyright (c) 2025 Reni Marlina Sianturi¹, Syahrizal Chalil²

✉ Corresponding author :

Email Address: renisianturi2@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi membawa dampak yang luas di berbagai aspek kehidupan, termasuk pertumbuhan dan perubahan suatu instansi kesehatan. Instansi kesehatan dalam hal ini rumah sakit, harus beradaptasi dengan dinamika global agar tetap kompetitif dan relevan dalam menghadapi tantangan serta peluang untuk meningkatkan kualitas layanan medis. Keberhasilan sebuah organisasi, baik dalam skala besar maupun kecil, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan jalannya organisasi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, SDM yang berkualitas juga mampu beradaptasi dengan perubahan, menghadapi tantangan, serta berinovasi untuk menciptakan strategi yang lebih efektif. Untuk mencapai tujuan dari organisasi harus didukung sumber daya manusia dengan kinerja yang memuaskan.

Menurut Moeheriono (Muthmainnah, 2023) kinerja adalah gambaran tentang pencapaian pelaksanaan kebijakan dan program kegiatan dalam mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang dapat dicapai melalui rencana strategis organisasi. Informasi tentang kinerja organisasi adalah suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Kinerja sebagai perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi atau penyampaian jasa. Meskipun kinerja perawat secara umum berada dalam kategori cukup, namun belum dapat mencapai pada kategori baik. Untuk itu, kinerja masih harus terus ditingkatkan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat menurut Gibson adalah Beban Kerja (Nursalam, 2023). *Bed Occupancy Rate* (BOR) adalah tingkat penggunaan tempat tidur di rumah sakit dalam periode tertentu. Tingkat *Bed Occupancy Rate* (BOR) yang tinggi berdampak besar terhadap perawat, baik secara fisik maupun mental. Ketika BOR melebihi 85%, jumlah pasien yang harus ditangani meningkat, sehingga beban kerja perawat menjadi lebih berat. Mereka harus bekerja lebih cepat dan menangani lebih banyak pasien dalam waktu yang sama, yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan stres berlebihan. Hal ini juga berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan dimana pelayanan kesehatan dapat menurun karena tenaga medis kewalahan menangani jumlah pasien yang melebihi kapasitas optimal. Akibatnya, waktu tunggu pasien menjadi lebih lama, dan penanganan kasus darurat bisa terhambat serta fokus perawat yang harus membagi perhatian ke terlalu banyak pasien berpotensi terhadap kesalahan medis.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Adelia et al., 2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan berbeda juga diungkapkan pada studi yang dilakukan (Syaputra & Martha, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja perawat menurut Gibson adalah kepuasan kerja (Nursalam, 2023). Masalah terkait sistem penghargaan yang tidak memadai bagi perawat juga mencerminkan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan tenaga kesehatan dalam organisasi. Banyak perawat merasa bahwa kontribusi mereka belum mendapatkan apresiasi yang memadai, terutama dalam hal pengakuan atas upaya tambahan yang mereka lakukan terkait lembur atau penambahan jam kerja yang mereka lakukan. Akibatnya, pelayanan kepada pasien berpotensi menurun karena perawat tidak lagi memberikan upaya terbaik mereka. Keadaan ini tidak hanya berpotensi menurunkan motivasi dan semangat kerja perawat, tetapi juga berdampak pada kinerja dan pelayanan yang diberikan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang sebelumnya dilakukan (Giawa & Tinambunan, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Semakin puas perawat, maka kinerja mereka akan semakin tinggi. Namun temuan berbeda juga diungkapkan oleh (Rahmawati & Irwana, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

METODOLOGI

Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancangan penelitian merupakan hal penting bagi peneliti. Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel terikat (Sanusi, 2024).

Objek dan Sumber Penelitian

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2020). Pada penelitian ini menggunakan *total sampling*. *Total sampling* (sampel total) merupakan teknik pengambilan sampel jika seluruh populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 146 orang, maka sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 146 orang. Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangar informasi dari responden sesuai dengan lingkup penelitian (Sujarweni, 2020). Untuk mengumpulkan data digunakan beberapa teknik seperti observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono, variabel penelitian adalah sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian penelitian juga merupakan sesuatu yang bervariasi karena diambil dari sifat yang berbeda antara satu objek dengan objek yang lain (Setyadi, 2022).

Skala pengukuran instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2024). Skala ordinal lazim menggunakan lima titik dengan label netral pada posisi tengah. Contoh instrument penelitian skala ordinal sebagai berikut:

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda yang dijalankan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan serangkaian uji terhadap instrumen penelitian untuk menjamin validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan. Selanjutnya, dilakukan pula pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang dibangun memenuhi kriteria kelayakan statistik.

Uji instrumen mencakup uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana item dalam kuesioner mampu merepresentasikan konsep yang hendak diukur. Teknik yang digunakan adalah korelasi Product Moment Pearson. Uji ini dilaksanakan di RSU Santa Elisabeth Medan, dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel pada taraf signifikansi 5% (*df* = *n*-2). Item pernyataan dikategorikan valid jika *r* hitung

lebih besar dari r tabel (Sujarweni, 2020). Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal antar butir pertanyaan dalam setiap variabel, menggunakan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel apabila nilai Alpha lebih besar dari 0,60 (Sujarweni, 2020).

Setelah uji instrumen, penelitian ini juga melakukan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji ini dilakukan melalui grafik Normal P-P Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal dan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 (Rachmawati, 2024).

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Model dianggap bebas multikolinearitas jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Hal ini penting agar hasil regresi tidak bias akibat adanya keterkaitan yang tinggi antar variabel bebas (Rachmawati, 2024). Selain itu, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan dengan metode Glejser, dan model dikatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Rachmawati, 2024).

Analisis data utama dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Keputusan pengambilan hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi ($< 0,05$) atau nilai t hitung $> t$ tabel. Jika salah satu syarat tersebut terpenuhi, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima (Rachmawati, 2024).

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika F hitung $> F$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima (Rachmawati, 2024).

Sebagai tambahan, untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen, digunakan nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilainya mendekati 1, maka model dikatakan kuat dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen hanya memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)

Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
X1.1	0,760	0,361	Valid
X1.2	0,892	0,361	Valid
X1.3	0,458	0,361	Valid
X1.4	0,820	0,361	Valid
X1.5	0,370	0,361	Valid
X1.6	0,811	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner pada variabel beban kerja (X_1) valid.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
X2.1	0,748	0,361	Valid
X2.2	0,639	0,361	Valid
X2.3	0,517	0,361	Valid
X2.4	0,792	0,361	Valid
X2.5	0,790	0,361	Valid
X2.6	0,828	0,361	Valid
X2.7	0,760	0,361	Valid
X2.8	0,768	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner pada variabel kepuasan kerja (X_2) valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat (Y)

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat (Y)

Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
Y.1	0,650	0,361	Valid
Y.2	0,691	0,361	Valid
Y.3	0,683	0,361	Valid
Y.4	0,884	0,361	Valid
Y.5	0,747	0,361	Valid
Y.6	0,698	0,361	Valid
Y.7	0,620	0,361	Valid
Y.8	0,699	0,361	Valid
Y.9	0,668	0,361	Valid
Y.10	0,777	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner pada variabel kinerja perawat (Y) valid.

Uji reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika nilai Alpha $>$ 0,60 maka reliabel dan sebaliknya jika Alpha $<$ 0,60 maka tidak reliabel (Sujarweni, 2020). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS V25, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Reabilitas

Variabel	$CCronbach's Alpha$	Keterangan
X1	0,802	Riabel
X2	0,869	Riabel
Y	0,886	Riabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25, 2025

Uji Normalitas

Tabel 4.11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		146
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.25944227
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.052
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V25, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov yang ditampilkan, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk uji normalitas. Dimana jika nilai Sig > 0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Nilai signifikansi (sig) pada uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0.200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0.05.

Cara berikutnya yaitu dengan menggunakan grafik histogram untuk lebih menguatkan data berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan cara melihat bagaimana penyebaran data berada didalam dari garis diagonalnya. Berikut adalah uji normalitas menggunakan P-Plot.

Gambar 4.1

Uji P-Plot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS V25, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan SPSS 27 yang ditunjukkan pada grafik P- Plot, titik-titik data terlihat menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola yang sesuai dengan garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh memiliki distribusi yang mendekati normal. Dengan distribusi data yang normal, kita dapat menyimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

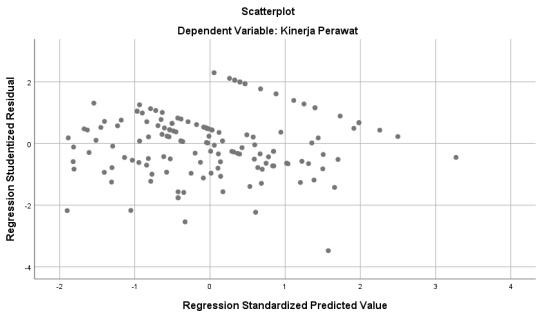
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.071	2.912		7.236	.000		
	Beban Kerja	-.249	.089	-.178	-2.794	.006	1.000	1.000
	Kepuasan Kerja	.880	.091	.619	9.703	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V25, 2025

Pada hasil pengujian menggunakan SPSS V25, diperoleh nilai bahwa nilai *tolerance* 1,000 > 0,100 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel. Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai VIF. Dari hasil pengolahan dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastitas



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V25, 2025

Berdasarkan hasil data diatas dapat diperoleh bahwa penyebaran dari titik-titik yang mendekati di angka 0. Penyebaran titik-titik tidak membentuk sebuah pola khusus, berarti tidak memiliki gejala heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastitas sudah terpenuhi.

Uji heteroskedastitas juga dilakukan dengan Uji Glejser. Berdasarkan uji glejser diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Uji Heteroskedastitas (Glejser)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.751	1.786		.981	.328
	Beban Kerja	.016	.055	.025	.297	.767
	Kepuasan Kerja	.049	.056	.074	.888	.376

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V25, 2025

Dari hasil pengujian di atas, diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut:

1. Nilai signifikan Beban Kerja sebesar 0,767.
2. Nilai signifikan Kepuasan Kerja sebesar 0,376.

Nilai signifikan variabel di atas lebih besar dari nilai 0,05, maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastitas.

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14
Hasil Uji Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.071	2.912		7.236	.000
	Beban Kerja	-.249	.089	-.178	-2.794	.006
	Kepuasan Kerja	.880	.091	.619	9.703	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V25, 2025

Berdasarkan tabel pengolahan data menggunakan SPSS V25 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 21,071 menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bernilai nol atau tidak ada, maka kinerja perawat (Y) akan tetap berada pada angka tersebut. Meskipun tanpa pengaruh dari beban kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), kinerja perawat (Y) masih memiliki nilai dasar tersebut.
2. Nilai $b_1 = -0,249$, nilai beta variabel beban kerja (X_1) sebesar -0,249. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja perawat (Y) akan menurun sebesar 0,249. Nilai signifikansi beban kerja (X_1) sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).
3. Nilai $b_2 = 0,880$, nilai beta variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,880. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja perawat (Y) akan meningkat sebesar 0,880. Nilai signifikansi kepuasan kerja (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

Uji Parsial (T)

Tabel 4.15
Uji Parsial (T)
Coefficients^a

Model		Coefficients			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	21.071	2.912		7.236	.000
	Beban Kerja	-.249	.089	-.178	-2.794	.006

Kepuasan Kerja	.880	.091	.619	9.703	.000
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V25, 2025

Berdasarkan tabel pengolahan data menggunakan SPSS V25 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Diketaui nilai signifikansi untuk pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kinerja perawat (Y) adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $-2,794 < 1,977$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_1 diterima yang berarti beban kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y).
2. Diketaui nilai signifikansi untuk pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja perawat (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,703 > 1,977$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_1 diterima yang berarti kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

Uji Simultan (F)

Tabel 4.16
Uji Simultan (F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1891.177	2	945.589	51.400	.000 ^b
	Residual	2630.713	143	18.397		
	Total	4521.890	145			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V25, 2025

Berdasarkan hasil di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh beban kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja perawat (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $51.400 > 3,09$, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara simultan. Dengan demikian, beban kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.410	4.289

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V25, 2025

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,410 yang memiliki arti bahwa pengaruh beban kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 41% dan sisanya 59% ditentukan model lain di luar model penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diketahui bahwa variabel beban kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,006, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, serta

nilai t hitung sebesar -2,794 kurang dari nilai t tabel sebesar 1,977. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima perawat, maka kinerja perawat akan menurun. Nilai koefisien beta sebesar -0,249 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan menurunkan kinerja perawat sebesar -0,249 satuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari (Syaputra & Martha, 2024) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bunda Medical Center (MBC) Padang.", yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian tersebut menggarisbawahi bahwa beban kerja yang sesuai dapat menjadi motivator dalam meningkatkan kinerja kerja perawat. Kesamaan hasil ini memperkuat validitas temuan dan menunjukkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang konsisten dalam memengaruhi kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat, di berbagai konteks layanan rumah sakit.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, serta nilai t hitung sebesar 9,703 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,977. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dinyatakan diterima. Nilai koefisien beta sebesar 0,880 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,880 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan dari Giawa dan Tinambunan (2022) dalam studi berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Mitra Sehati Medan", yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Kesamaan temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berdampak positif terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diketahui bahwa variabel beban kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, serta nilai F hitung sebesar 51,400 yang jauh melebihi nilai F tabel sebesar 3,09. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini signifikan secara simultan. Artinya, kombinasi dari beban kerja dan kepuasan kerja memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan atau penurunan kinerja perawat, dan model ini layak digunakan untuk menjelaskan variabel dependen dalam konteks ini.

Lebih lanjut, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,410, yang berarti bahwa 41% variasi dalam kinerja perawat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu beban kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sementara itu, sisanya sebesar 59% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi individu, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan faktor-faktor organisasi lainnya. Nilai Adjusted R Square yang cukup ini menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki tingkat kecocokan yang baik dan relevan dalam konteks penelitian sumber daya manusia, khususnya dalam dunia keperawatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji statistik dimana nilai t hitung sebesar -2,794 dan nilai signifikansi sebesar 0,006. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 9,703 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara simultan, beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji yang dilakukan dimana nilai F hitung sebesar 51,400 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Disarankan agar manajemen rumah sakit mengelola beban kerja perawat yang harus dilakukan secara lebih proporsional dan terukur. Ini berarti perlunya pertimbangan mendalam terhadap penyesuaian jumlah dan jenis tugas dengan kapasitas serta kompetensi masing-masing perawat. Penyesuaian jumlah pasien yang ditangani oleh setiap perawat perlu diatur secara cermat. Tujuan utamanya adalah untuk mencegah kelelahan berlebih yang tidak hanya berdampak negatif pada kesejahteraan perawat juga berisiko menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja secara signifikan sehingga menurunkan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan dalam memengaruhi kinerja perawat, seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja, tingkat stres, motivasi kerja atau variabel lainnya. Selain itu, peneliti juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran, agar dapat menggali data secara lebih mendalam mengenai persepsi dan pengalaman perawat terkait beban kerja dan kepuasan kerja.

Referensi :

- Adelia, T., Hamid Halin, & Emilda. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1282–1291.
- Amstrong, M. (2021). *Manajemen Kinerja: Handbook Manajemen SDM*. Bandung: NUSAMEDIA.
- Beanal, C. M., Sinlae, A. K., Pratiwi, A. P., & Pramesti, L. A. (2025). The Influence of Workload and Work Motivation on the Performance of Ward Nurses In The Hospital. *Eduvest Journal of Universal Studies*, 5(2), 1270–1277.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Banyumas: CV. Pena Persada Redaksi.
- Chandra, L. D., & Putriana. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 02(01), 86–93.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Giawa, Y. T., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Sehati Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 22, 40–51.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish Digital.
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Ismayani, A. (2020). *Metodologi Penelitian*. Aceh: Syah Kuala University Press.
- Jelatu, H., & Jewaru, M. (2024). *Optimalisasi Kinerja Organisasi*. Banyumas: Penerbit Amerta Media.
- Kadarisman, M. (2023). *Analisis Beban Kerja (Workload Analysis) dan Analisis Jabatan (Job Analysis) Organisasi Publik*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media.
- Kapantow, N. H., Luddin, M. R., & Kambey, D. C. (2020). The Effect of Job Motivation , Job Satisfaction , and Attitude towards Profession on Nurse Performance in Outpatient Clinic of Prof . Dr . *International Conference on Humanities, Education, and Social Sciences, 2020*, 565–575.
- Khasanah, U., & Saputra, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Kota Bandung. *Jurnal Keperawatan BSI*, 11(1), 58–66.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta:

Deepublish.

- Laoh, V. C. E., Kairupan, B. H. R., & Nelwan, J. E. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean. *Health Care : Jurnal Kesehatan*, 11(2), 366–373.
- Magdalena, M., Zunaidah, Z., Hadjri, M. I., & Widiyanti, M. (2024). 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.
- Mahawati, E., dkk. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Marhaendra, T. B. P. (2022). Ergonomi Dinamika Beban Kerja. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Meisya, N., & Edy Purwo Saputro. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSUD. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 576–584.
- Mudayat, Titiyanty, I., & Arisanti, D. (2022). Sumber Daya Manusia. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Muthmainnah. (2023). Manajemen Keperawatan Perawat, Kinerja, Motivasi dan Remunerasi (K. Yeti (ed.); Pertama). Indramayu: Penerbit Adab.
- Nursalam, M. N. (2023). Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika.
- Rachmawati, M. (2024). Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, 11(2), 0–14.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational Behavior. United Kingdom: British Library Cataloguing.
- Rosyidawati, D., Noor, N. B., & Zulkifli, A. (2020). The Influence of Workload, Job Satisfaction and Work Motivation on Nurse Performance in Hospital Inpatient Installation. *Journal of Asian Multicultural Research for Social Sciences Study*, 1(2), 56–63.
- Sanusi, A. (2024). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis. Surakarta: CV Berkah Wisnu.
- Setyadi, B. (2022). Metode Penelitian. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Setyaningrum, R. P., & Lie, D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Peran SDM Pada Era Digital. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Silaen, N. R., dkk. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simanjuntak, P. O. H. L., Simanjorang, A., & Aminah, A. (2021). The Influence of Individual Characteristics, Organizational Factors and Job Satisfaction on Nurse Performance. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 2(3), 27–38.
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2020). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Suroso, J. (2022). Kepuasan Kerja Perawat dan Cara Pengukurannya. Banyumas: Amerta Media.
- Syaputra, A. N., & Martha, L. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 379–398.
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 661–671.