

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT
TABRANI RAB PEKANBARU**

Oleh:

Lia Amalia

Pembimbing : Marnis dan dewita suryati ningsih

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email: amalialia180@yahoo.co.id

*The Influence of Workload and Commitment on The Performance and
Satisfaction of Nurses Work at Tabrani Hospital Rab Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aims to determine the workload and commitment of nurses either directly or indirectly on performance and job satisfaction. This study used nurse population as a sample by using census method, because the sample for our data analysis is limited. Researchers applied the path technique using spss 21.0. The results of this study shows the workload has a significant positive effect on performance, nurse commitment has a significant positive effect on performance, work load has a significant positive effect on job satisfaction and nurses commitment has a significant positive effect on job satisfaction and job satisfaction have a significant positive effect on the performance at hospital nurse tabrani rab pekanbaru.

Keywords : Workload, Nurse Commitment, Performance and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Prof. Dr. Tabrani merupakan rumah sakit swasta yang bergerak dalam bidang jasa dan kesehatan untuk masyarakat umum. Dalam menjalankan usahanya, Rumah Sakit Prof. Dr. Tabrani menyediakan pelayanan bagi kemanfaatan umum berupa jasa yang bermutu dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak serta turut aktif melaksanakan dan menjunjung kebijaksanaan dan program pemerintahan.

Rumah Sakit Tabrani Sebagaimana digariskan dalam

Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN), bahwa satu kebijakan dasar pembangunan kesehatan di arahkan untuk meningkatkan sumber daya manusia, kualitas kehidupan dan usia harapan hidup manusia. Meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat serta mempertinggi kesadaran masyarakat dan pentingnya hidup sehat.

artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh instansi karena kepuasan kerja

merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan perawat. Oleh sebab itu instansi harus mengerti untuk memuaskan perawatnya sebab kepuasan perawat menjadi pokok untuk terciptanya perawat yang berkualitas tinggi dan akan memberikan kinerja yang baik bagi instansi. Kinerja perawat akan tinggi bila sudah sesuai dengan harapan perawat dengan kata lain jika harapan perawat terpenuhi maka mereka akan merasa puas

Kinerja perawat merupakan salah satu bagian terpenting, dimana apabila kinerja perawat bagus maka akan membantu instansi mencapai tujuannya. Beban kerja pada perawat yang sesuai dengan komitmennya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Penurunan kinerja perawat bisa disebabkan karena masih rendahnya kepuasan kerja perawat yang dikarenakan beban kerja yang di berikan melebihi batas kewajaran dan juga terdapat beberapa komitmen perawat yang membuat perawat sendiri tidak merasa puas dengan komitmen yang di tetapkan instansi.

beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008). Menurut Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat

dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja..

komitmen adalah tingkat penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap berada didalam organisasi..

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul:“Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Perawat terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1). Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja? 2). Apakah komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 3). Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat ? 4). Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja perawat ? 5). Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat? 6). Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ? 7). Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah: 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat? 2). Untuk mengetahui dan mengetahui

pengaruh komitmen terhadap kinerja perawat? 3). Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja pengaruh terhadap kepuasan perawat? 4). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja perawat? 5). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat? 6). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 7). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

TELAAH PUSTAKA

1. Kinerja

kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernardin (2001) dalam Sudarmanto (2009:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas - aktivitas selama periode waktu tertentu. dari pengertian tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (trait) dan perilaku.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan..

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Mathis dan Jackson dalam Murdiyani (2010), faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja kerja individu dalam organisasi adalah

1. Jumlah kerja (Beban Kerja).
2. Kualitas kerja.
3. Kecocokan dengan rekan kerja.
4. Kehadiran
5. Masa bakti.
6. Fleksibilitas.

Selain itu Mathis dan Jackson (2001) juga mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi, Dukungan yang diterima.
3. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
4. dan Hubungan mereka dengan organisasi.

Ada beberapa Penilaian Kinerja Perawat yaitu :

1. Evaluasi pekerja sebaiknya didasarkan pada standar pelaksanaan kerja orientasi tingkah laku untuk posisi yang ditempati.
2. Sampel tingkah laku perawat yang cukup representatif sebaiknya diamati dalam rangka evaluasi pelaksanaan kerjanya.
3. Perawat sebaiknya diberi salinan diskripsi kerjanya, standar pelaksanaan kerja, dan bentuk evaluasi untuk peninjauan ulang sebelum pertemuan evaluasi.
4. Jika diperlukan, manajer sebaiknya menjelaskan area mana yang akan diprioritaskan seiring dengan usaha perawat untuk meningkatkan pelaksanaan kerja.
5. Pertemuan evaluasi sebaiknya menjelaskan area mana yang akan diprioritaskan seiring dengan usaha perawat untuk meningkatkan pelaksanaan kerja.

6. Baik laporan evaluasi maupun pertemuan sebaiknya disusun dengan terencana sehingga perawat tidak merasa kalau pelaksanaan kerjanya sedang dianalisa (Depkes RI,2002).

Indikator kinerja):

1. Hasil kerja.
2. Perilaku kerja.
3. Sifat pribadi.
4. Tanggung Jawab.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Nuraini, 2013:115), :

1. Upah yang cukup.
2. Perlakuan yang adil.
3. Ketenangan bekerja.
4. Perasaan diakui.
5. Penghargaan atas hasil kerja.
6. Penyalur perasaan.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja perawat yaitu :

1. Kesetiaan.
2. Kemampuan.
3. Kejujuran.
4. Kejujuran.
5. Kepemimpinan.

6. Tingkat gaji.
7. Kompensasi tidak langsung.
8. Lingkungan kerja.

3. Komitmen organisasi

Mathis dan Jackson, 2001 (dalam Nurmansyah, 2010:289) menyatakan bahwa komitmen adalah tingkat penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap berada didalam organisasi.

Menurut Steers dan Porter, 1983 (dalam Sopiah, 2008:156) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Indikator komitmen organisasi Menurut Sopiah (2008:157) adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi
2. Keterlibatan.
3. Loyalitas.

4. Beban Kerja

beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008).

Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Marquis dan Huston, 2004).

Faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor eksternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :
 - a. tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkat, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
 - b. Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiki (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Dampak dari beban kerja yaitu : kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan

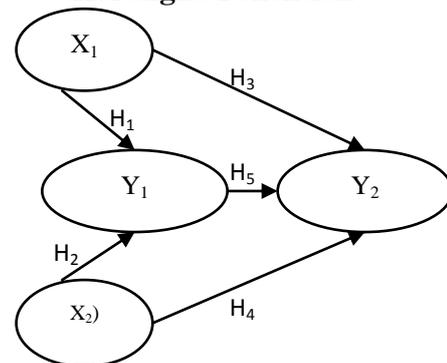
pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stress kerja (Manuaba, 2000).

Indikator Beban Kerja menurut Adiprana (2008), Menpan dalam Sitepu (2013)

1. Beban yang dirasakan secara fisik.
2. Beban yang dirasakan secara mental.
3. Beban yang berhubungan dengan waktu kerja.
4. Jumlah pekerjaan.

Kerangka Penelitian

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber : (Mangkunegara 2001, Robbins 2007, Sutrisno 2009)

Hipotesis :

Berdasarkan kerangka berfikir, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

- H₁: Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.
- H₂: Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja perawat..
- H₃: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja perawat.
- H₄: Komitmen berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja perawat.
- H₅: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.
- H₆: Beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- H₇: Komitmen Berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian pada penulis melakukan penelitian pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah perawat Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru yang berjumlah 70 orang. Untuk penelitian ini dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer, (*interview*) dan (*questionnaire*).
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari buku, jurnal, surat kabar, televisi, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya.

Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini,

penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner (*Questionnaire*)
2. Observasi
3. Wawancara (*Interview*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas (*Validity*)

Uji Validitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu angket untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut disebut *valid*. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka hasilnya dinyatakan *tidak valid*. Pengolahan uji data validitas ini menggunakan SPSS (*Services For Product and Statistic Solution*). Nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Nilai r tabel dapat di peroleh dengan persamaan $N - 2 = 100 - 2 = 98$ maka diperoleh r tabel sebesar 0.196.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan keseluruhan variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu $R_{hitung} > R_{tabel}$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), dimana secara

umum yang dianggap handal apabila nilai *alpha cronbachnya* > 0,6.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbac h's Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|----------------|-------------------|--------------|------------|
| Kinerja | 0,732 | 0,6 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,701 | 0,6 | Reliabel |
| Komitmen | 0,767 | 0,6 | Reliabel |
| Beban Kerja | 0,708 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan, 2017

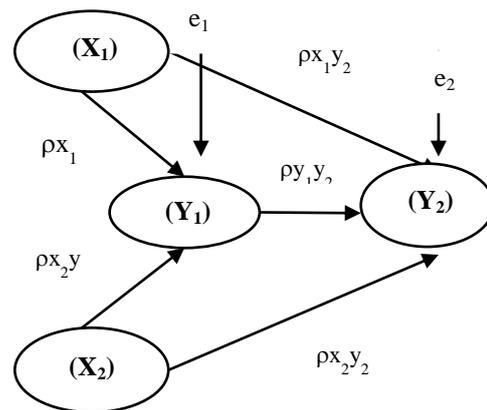
Pada tabel 1 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *alpha* diatas 0,6. Maka disimpulkan bahwa semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik.

Analisis Jalur (Path Analysis)
Persamaan Struktural

Berdasarkan hasil analisis terhadap instrument penelitian (kuesioner) dan skala, maka dari data yang diperoleh tersebut akan dipergunakan untuk menganalisis dan menguji rumusan hipotesis penelitian yang belum bisa menjelaskan hubungan korelasi maupun hubungan pengaruh. Dengan demikian diperlukan bantuan yang berupa perangkat teori dan konsep untuk menciptakan struktur dan sub struktur untuk memposisikan letak dan kedudukan diantara konsep-konsep, sehingga dapat mengungkapkan hubungan variabel, dan juga mengungkap hubungan kausal antar variabel. Telaah hubungan antara konsep yang cocok untuk analisis hubungan kausal tersebut dijabarkan dalam bentuk analisis jalur yang menggunakan perangkat lunak *SPSS 21.0*.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diperlihatkan gambar mengenai pengaruh struktural dan koefisien jalur keseluruhan variabel sebagai berikut :

Gambar 2
Jalur Keseluruhan Variabel X1,X2, Y1, dan Y2



Jika diagram struktur yang lengkap ini dipecah maka akan menjadi beberapa sub-struktur, yaitu :

- a. Sub-struktur 1
 $Y_1 = \rho_{y_1 x_1} + \rho_{y_1 x_2} + e_1$ (Persamaan Sub- Struktur 1)
- b. Sub-struktur 2
 $Y_2 = \rho_{y_2 x_1} + \rho_{y_2 x_2} + \rho_{y_2 y_1} + e_2$ (Persamaan Sub- Struktur 2)

Pengaruh Beban kerja dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru.

Dalam analisis variabel beban kerja dan komitmen mempengaruhi kepuasan kerja yang digambarkan dalam sub-struktural 1, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2
Nilai Koefisien Jalur Beban Kerja dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3.510 | .579 | | 6.063 | .000 |
| 1 Beban Kerja | -.452 | .106 | -.401 | -4.260 | .000 |
| komitmen | .435 | .089 | .459 | 4.871 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2017

Hasil pengujian pada tabel 2 memperlihatkan nilai signifikan (0,000) yang lebih kecil dari α (0,05), dengan demikian secara signifikan beban kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja perawat, dan komitmen mempengaruhi Kepuasan Kerja perawat dengan memperlihatkan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari α (0,05).

Pengaruh Beban Kerja, komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru.

Dalam analisis variabel beban kerja, komitmen dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perawat yang digambarkan dalam sub-struktural 2, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Nilai koefisien jalur Beban Kerja, Komitmen, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat.

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.187 | .452 | | 2.622 | .011 |
| 1 X1 | -.194 | .075 | .181 | -2.574 | .012 |
| X2 | .172 | .065 | .091 | 2.629 | .011 |
| Y1 | .598 | .077 | .632 | 7.792 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2017

Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Beban kerja (X1) thitung (- 2,574) < - t tabel (-1,997) atau signifikansi (0,012) < 0,05. Artinya adalah bahwa

beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2). Hal ini juga dapat dilihat dari hasil pengujian Yang diperoleh t tabel pada taraf signifikansi 5 % (1-tailde) dengan $df = n - k - 1$; $\alpha/2 = 70 - 3 - 1$; $0,05/2 = 66$; $0,025 = \pm 1,997$. dapat disimpulkan H1 diterima. Hasil dari uji analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Komitmen (X2) thitung (2,629) > t tabel (1,996) atau signifikansi (0,011) < 0,05. Artinya adalah bahwa komitmen (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2) Hal ini juga dapat dilihat dari hasil pengujian Yang diperoleh t tabel pada taraf signifikansi 5 % (1-tailde) dengan $df = n - k - 1$; $\alpha/2 = 70 - 3 - 1$; $0,05/2 = 66$; $0,025 = \pm 1,997$. dapat disimpulkan H1 diterima. Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja (Y1) thitung (7,792) > t tabel (1,996) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa kepuasan kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2). Hal ini juga dapat dilihat dari hasil pengujian Yang diperoleh t tabel pada taraf signifikansi 5 % (1-tailde) dengan $df = n - k - 1$; $\alpha/2 = 70 - 3 - 1$; $0,05/2 = 66$; $0,025 = \pm 1,997$, dapat disimpulkan H1 diterima.

Pengaruh Beban Kerja, Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

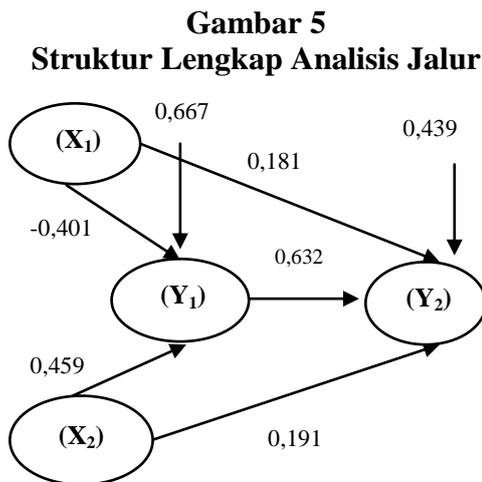
Berdasarkan data yang telah diolah oleh peneliti, maka dapat dihitung hubungan tidak langsung Kompetensi, Insentif, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4
Ringkasan Estimasi Paramater Model

| VARIABEL | PENGARUH | | TOTAL |
|--|----------|------------------------|--------|
| | LANGSUNG | TIDAK LANGSUNG | |
| X ₁ Terhadap Y ₁ | -0,401 | | -0,401 |
| X ₂ Terhadap Y ₁ | 0,459 | | 0,459 |
| X ₁ Terhadap Y ₂ | -0,181 | -0,401 × 0,632 = 0,253 | -0,434 |
| X ₂ Terhadap Y ₂ | 0,191 | 0,459 × 0,632 = 0,290 | 0,481 |
| Y ₁ Terhadap Y ₂ | 0,632 | | 0,632 |

Sumber : Data Olahan, 2017

Dengan demikian, dapat disusun struktur lengkap analisis jalur yang baru sebagai berikut:



Sumber : Data Olahan, 2017

Persamaan struktural untuk model diatas:

- $$Y_1 = \rho_{y_1x_1}X_1 + \rho_{y_1x_2}X_2 + \rho_{y_1}\epsilon_1$$
 (Persamaan Sub – Struktural 1)
 $KK = -0,401BK + 0,459KO + 0,667\epsilon_1$
- $$Y_2 = \rho_{y_2x_1}X_1 + \rho_{y_2x_2}X_2 + \rho_{y_2y_1}Y_1 + \rho_{y_2}\epsilon_2$$
 (Persamaan Sub – Struktural 2)
 $KK = -0,181BK + 0,191KO + 0,632KK + 0,439\epsilon_2$

Dari dua persamaan struktural tersebut dapat dilihat bagaimana besarnya nilai masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel lainnya.

Uji Sobel

Uji ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau intervening dalam sebuah

model. Hasil pengujian sobel dapat dilihat sebagai berikut :

- Mendeteksi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Tabel 5
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

| Struktural | a | b | sa | Sb | Sab | t |
|--|--------|-------|-------|-------|-------|--------|
| $\rho_{X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2}$ | -0,452 | 0,598 | 0,106 | 0,077 | 0,073 | -3,741 |

Sumber : Data Olahan, 2017

Oleh karena thitung (-3,714) < - t tabel (-1,997). Artinya adalah bahwa beban kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 6
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

| Struktural | a | b | sa | sb | Sab | t |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| $\rho_{X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2}$ | 0,435 | 0,598 | 0,089 | 0,077 | 0,063 | 4,112 |

Sumber : Data Olahan, 2017

Oleh karena thitung (4,112) > t tabel (1,996) menunjukkan bahwa komitmen secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Beban kerja perawat rumah sakit tabrani rab pekanbaru dinilai perawat yang cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap beban kerja sebesar 3,19. Dari pengujian yang dilakukan bahwa hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit tabrani rab

pekanbaru di terima. Semakin baiknya beban kerja yang dirasakan perawat maka akan semakin baik juga kinerja mereka.

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini sebanding dengan teori yang dikemukakan oleh (astuti dkk, 2010) mengatakan bahwa komitmen mempengaruhi kinerja melalui dua variabel, yaitu upaya dan keterikatan, yang dapat memberikan basis untuk perbedaan antara komitmen motivasi dan keterikatan sehingga bisa memberikan basis untuk lebih memahami hubungan empiris antara komitmen yang berhubungan dengan kerja dan komitmen yang berhubungan dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa komitmen dengan kinerja menyangkut karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat menumbuhkan kesadaran, tanggung jawab serta motivasi untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang tinggi, akan mempunyai kinerja yang lebih baik bila di dibandingkan dengan karyawan yang komitmennya rendah.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, beban kerja perawat Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dapat diketahui bahwa menurut para

perawat beban kerja yang seimbang dan terdistribusi merata kepada perawat membuat mereka lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Perawat.

Komitmen perawat pada rumah sakit tabrani rab pekanbaru tergolong cukup baik, ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap komitmen perawat yang cukup baik. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen perawat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat rumah sakit tabrani rab pekanbaru.

Dengan hasil hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya. Menurut penelitian bahwa komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, karena diketahui bahwa kepuasan kerja yang terdapat perawat masih ada harapan dengan kinerja yang dirasakan dalam menciptakan kesan yang positif dalam membentuk komitmen yang kuat untuk terus bekerja dengan optimal.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Kepuasan dirumah sakit tabrani rab pekanbaru tergolong cukup baik, Ini dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja perawat hanya sebesar 3,39.

Dengan hasil ini maka hipotesis kelima dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil ini

sekaligus mendukung landasan teori yang dikemukakan oleh luthan (2006:246) mengatakan bahwa kepuasan kerja lebih mempengaruhi kinerja dari pada kinerja mempengaruhi kepuasan kerja.

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat *pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung* antara Beban kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat. Beban kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja dan Kepuasan kerja. Yang artinya apabila beban kerja yang di berikan sesuai maka kepuasan kerja akan meningkat dan kemudian menghasilkan kinerja yang lebih baik.

7. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat pengaruh *positif tidak signifikan secara tidak langsung* antara Komitmen terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa yang diberikan instansi sesuai komitmen organisasi kepada perawatnya akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat juga meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan

kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.
2. Komitmen berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.
3. Beban kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
4. Komitmen berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat.
6. Beban Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja perawat sebagai variabel intervening.
7. Komitmen berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja perawat sebagai variabel intervening.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak instansi Rumah sakit
Pihak rumah sakit sebaiknya memperhatikan hal-hal yang penting dalam lingkungan kerja perawatnya, khususnya mengenai yang bersangkutan dengan beban kerja, tingkat kenyamanan jam kerja yang di rasakan yang berefek kepada beban kerja yang berlebihan yang dirasakan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat.
2. Disarankan kepada pihak manajemen Rumah sakit

Untuk mengetahui kepuasan para perawatnya dalam menangani pasien harusnya pihak manajemen lebih memperhatikan minat kerja perawat agar tidak terjadinya keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti dapat melakukan kajian yang lebih tajam lagi mengenai kinerja perawat dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja selain variabel kepuasan kerja, komitmen perawat dan beban kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Awosusi and jegede, 2011. *Motivation and job performance among nurses in the Ekiti state environment of Nigeria*
- Ahmad Ahid Mudayana, 2010. *Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dirumah sakit Nur Hidayah Bantul.*
- Agita arrasy asthu, 2016. *Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Kota Bandung.*
- Akhamadi prabowo, 2014. *Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasioal perawat dan bidan kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang*
- Luthfan atmaji, 2011 *pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat (Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS*. Edisi Keempat, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2008 . *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”, Semarang : BP UNDIP 2009.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarata : Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lisa M. Moynihan, Wendy R. Boswell, John W. Boudreau, *The influence of job satisfaction and organizatinal commitment on executive withdralwal and performance*
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. Alih Bahasa Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mathis, Robert ., dan Jackson, John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 10. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Mondy, Wayne, R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Nuraini, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.
- Prihadi, Syaeful F, 2004. *Assessment Centre, Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi: Yogyakarta.
- Riduwan dan Kuncoro, A, Engkos, “*Path Analysis (Analisis Jalur)*”, Cet, Ke 3, Bandung : Alfabetha, 2011
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P., T.A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ruky, A. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*.Cetakan Kedua.Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sony Sanjaya Wicaksana, 2016. *Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada rumah sakit islam yogyakarta PDHI*
- Sihotang.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*. Yokyakarta.CV. Andi.
- Sri wahyuni. 2008. *Analisis pengaruh komitmen organisasional pada kinerja perawat paviliun cendana rumah sakit Dr.moewardi Surakarta*
- Siwantara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama,Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.

- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Ke 2. Jakarta : Kencana.
- Syaiful F.Prihadi, (2004). *Assesment Centre*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.