

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK ZAINAB PEKANBARU

Pipin Afrianti¹⁾, Jumiati Sasmita²⁾, Marzolina²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : pipin.afrianti25@gmail.com

The effect of workload and organizational commitment on job satisfaction and performance of nurses at zainab pekanbaru maternal and child hospital

ABSTARCT

This study aims to examine the effect of workload and organizational commitment on job satisfaction and nurse performance at the zainab maternal and child hospital pekanbaru. The sample in this study amounted to 135 nurses from the entire population of 206 nurses. The research sample was taken by random sampling. Primary data were collected through interviews and questionnaires as instrument to prove the result of the study. The data analysis method uses quantitative descriptive, to test the hypothesis in this study is to use path analysis (path analysis) with the help of spss version 24 program. The result showed that : 1) workload had a positive and significant effect on job satisfaction at zainab pekanbaru maternal and child hospital, 2) organizational commitment had a positive and significant effect on job satisfaction at zainab pekanbaru maternal and child hospital, 3) workload had an effect on positive and significant effect on the performance of nurses at the zainab pekanbaru maternal and child hospital, 4) organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of nurses at the zainab pekanbaru maternal and child, 5) job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of nurses at the maternal and child hospital zainab pekanbaru, 6) workload has a positive and significant effect on performance through job satisfaction at zainab pekanbaru maternal and child hospital, 7) organizational commitment has a positive and significant effect on performance through job satisfaction at zainab pekanbaru maternal and child pekanbaru.

Keywords : workload, organitazional commitment, job satisfaction, performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai tenaga kerja. Rumah sakit memerlukan pengelolaan sumber daya dengan baik, hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kinerja dari rumah sakit tersebut, karena jika sumber daya yang ada dirumah sakit itu tidak baik, rumah sakit tersebut tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. sumber daya manusia merupakan salah satu faktor

yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya sebagai perawat dan pelaku layanan dalam suatu organisasi.

Rumah sakit merupakan suatu instansi yang melayani masyarakat dalam bidang kesehatan, salah satunya Rumah Sakit Zainab Pekanbaru. Terhadap tinggi nya angka kematian bayi dan ibu melahirkan di Indonesia serta kepedulian terhadap kesehatan, kenyamanan serta perlindungan ibu dan bayi, menjadi dasar utama berdirinya

Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab. Rumah Sakit Ibu dan Anak pertama yang didirikan di Pekanbaru ini menjawab kerinduan masyarakat akan sebuah rumah sakit yang khusus menangani pelayanan kesehatan ibu dan anak yang tentunya memiliki kebutuhan tersendiri.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison,2016).

Untuk melakukan pencapaian tujuan dan sasaran, pihak rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan memiliki perawat yang melakukan pekerjaan dengan amat baik. Berdasarkan hasil pra survey, masih banyak perawat yang bekerja kurang optimal. Setelah melakukan observasi, di temukan bahwa salah satu penyebab rendahnya kinerja perawat adalah kepuasan kerja yang belum terpenuhi.

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari pujian hasil kerja, perlakuan, pekerjaan itu sendiri, gaji dan upah, supervisi atau atasan, rekan kerja dan kesempatan promosi (Robbins and Judge, 2015). Jika hal ini terpenuhi, perawat akan merasa puas terhadap apa yang diharapkan selama bekerja di rumah sakit. Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan setia pada instansi tersebut dan menciptakan perawat yang lebih mengutamakan pekerjaannya dibandingkan balas jasa. Sebaliknya, perawat yang kurang puas dalam pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari instansi tersebut dan mencari tempat kerja lain sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja perawat. Kepuasan kerja

mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya.

Wibowo (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang menunjukkan adanya hubungan dengan kinerja. Teori ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lia Amalia yang meneliti tentang kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dan terhadap kinerja perawat.

Pelayanan yang baik tentunya tidak terlepas dari adanya komitmen perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Sikap ini akan tumbuh jika perawat merasa puas bekerja di rumah sakit, tempat dimana ia bekerja. Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk.

Komitmen yang tinggi dapat menjadikan individu organisasi ke arah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi, kemungkinan penurunan kepuasan kerja dapat dihindari. Sebaliknya, perawat dengan komitmen yang rendah akan lebih mementingkan dirinya dari pada organisasi sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja perawat. Tingkat komitmen dapat ditunjukkan dari keinginan karyawan untuk berada dan tetap menjadi karyawan atau anggota organisasi di perusahaan.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan beban kerja

yang didapat bahwa kegiatan perawatan tidak langsung merupakan kegiatan yang banyak dilakukan di ruang rawat inap dan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah jumlah pasien yang dirawat, jumlah perawat yang bertugas, dan banyak aktivitas keperawatan langsung dan tidak langsung. Hal ini juga terjadi pada hasil penelitian terdahulu bahwa variabel yang mempunyai hubungan bermakna dengan beban kerja adalah jumlah kegiatan, rata-rata waktu perawatan tidak langsung serta sistem penugasan dan fasilitas. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja di suatu rumah sakit tidak bisa di samaratakan karena setiap rumah sakit mempunyai karakteristik yang berbeda sehingga setiap rumah sakit sebaiknya menghitung beban kerja untuk memperbaiki atau meningkatkan kualitas.

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul : “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit ibu dan anak zainab pekanbaru? 2) bagaimana pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja perawat? 3) bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat ? 4) bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja perawat ? 5) bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat ? 6) bagaimana pengaruh beban kerja

terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat ? 7) bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat ?

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit ibu dan anak zainab pekanbaru. 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja perawat. 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja 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 perawat melalui kepuasan kerja perawat. 7) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Hasibuan (dalam Yani, 2012) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Wibowo (2016) adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana melakukan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja seorang karyawan akan meningkat apabila pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan kesediaan dalam berpartisipasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, Menurut Mathis dan Jackson dalam Murdiyani (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja individu dalam organisasi adalah :

1. Kualiatas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

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 representatife 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, 2014).

Indikator kinerja menurut HRD Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru :

1. Disiplin
2. General competency
3. Teknikal skill

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyatakan perasaan positif maupun negative seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Robbins and Judge (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tetang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan nilai yang beraku didalam dirinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015) yaitu:

1. Faktor pegawai
2. Faktor pekerjaan

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins,2015):

- 1) Kondisi kerja yang mendukung
- 2) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- 3) Rekan kerja yang mendukung.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu, yakin dan menerima tujuan organisasi serta memperkuat keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dan tetap tinggal bersama organisasi.

Komitmen yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Robbins dan Judge (dalam Kaltsum, 2016) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Dyne dan Graham dalam Soekidjan (2009) :

1. Personal
2. Situasional
3. Posisi

Indikator komitmen organisasi menurut Quest(1995) dalam Soekidjan (2009) yang dikutip oleh Safitri (2017) indikator komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah :

- 1) Melakukan upaya penyesuaian
- 2) Meneledani kesetiaan
- 3) Mendukung secara aktif
- 4) Melakukan pengorbanan pribadi

Beban Kerja

Beban kerja adalah seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mereka

mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada seseorang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Menurut Meshkati dan Hariyati (2011) dalam Saefullah (2017) Beban Kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan (understress).

Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan Marquis dan Huston, (dalam Lia Amalia (2017)).

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 angkut, 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).

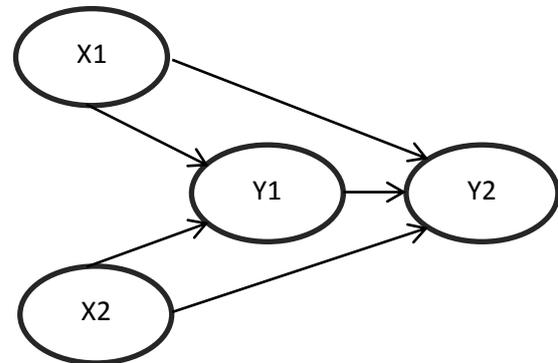
Dampak dari beban kerja yaitu: beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek seperti kelelahan fisik maupun kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional, misalnya sakit kepala, gangguan pencernaan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton pada karyawan Manuaba (dalam Lia Amalia (2017).

Indikator beban kerja menurut Menurut Utomo (2012) & Menpa Sitepu (2013) :

1. Jumlah pekerjaan
2. Kelebihan beban
3. Waktu bekerja
4. Target kerja
5. Tekanan kerja.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Sumber : Suhendi dan Anggara (2012), Suprpta et al.(2015), Wibowo (2016)

Hipotesis :

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
3. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
4. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja
5. Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja
6. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja
7. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Ronggowarsito I No.1 (Gobah), Pekanbaru. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab

Pekanbaru yang berjumlah 206 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi dengan sebesar 5%.

$$n = N / \left[\frac{1 + Ne}{e^2} \right]$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = prosentase tingkat kesalahan yang ditoleransi adalah 5%.

Dengan menggunakan rumus di atas maka akan diperoleh jumlah sampel, yaitu:

$$n = 206 / \left[\frac{1 + (206)(0.05)}{0.05^2} \right] = 135 \text{ responden}$$

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 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} dengan ketentuan:

- Jika signifikansi $t_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
- Jika signifikansi $t_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 1 Hasil Uji t Struktur 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7,704	1,749		4,406	,000
Beban Kerja	-,267	,059	-,359	-4,493	,000
Komitmen Organisasi	,465	,070	,533	6,671	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada taraf signifikansi 5% (*2-tailde*) dengan cara:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n - k - 1; \alpha/2 \\ &= 135 - 2 - 1; 0,05/2 \\ &= 132; 0,025 \\ &= 1,978 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui:

1. Beban kerja t_{hitung} (4,493) > t_{tabel} (1,978) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Komitmen organisasi t_{hitung} (6,671) > t_{tabel} (1,978) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2 Hasil Uji t Struktur II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7,182	1,713		4,193	,000
Beban Kerja	-,165	,058	-,235	-2,818	,006
Komitmen Organisasi	,234	,074	,284	3,171	,002
Kepuasan Kerja	,377	,080	,401	4,738	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari Tabel diperoleh t pada taraf signifikansi 5 % (2-tailde) dengan: df

$$= n - k - 1; \alpha/2$$

$$= 135 - 3 - 1; 0,05/2$$

$$= 131; 0,025$$

$$= 1,978.$$

Dengan demikian diketahui:

- Beban kerja t hitung (2,818) > t tabel (1,978) atau signifikansi (0,006) < 0,05. Artinya adalah bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.
- Komitmen organisasi t hitung (3,171) > t tabel (1,978) atau signifikansi (0,002) < 0,05. Artinya adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
- Kepuasan Kerja t hitung (4,738) > t tabel (1,978) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Path Analysis

Setelah nilai masing-masing variabel datanya diperoleh, maka silakukan analysis jalur. Pengaruh hubungan variabel dapat dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 3 Kategori Hubungan Pengaruh Variabel

Koefisien Path	Daya/Pengaruh
0,05 – 0,09	Lemah
0,10 – 0,29	Sedang
≥0,30	Kuat

Tabel 4 Ringkasan Estimasi Parameter Model

Impact	Hubungan		Total	Ket
	Direct	Indirect		
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0,359	-	0,359	Kuat
Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	0,533	-	0,533	Kuat
Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja	0,235	0,359 x 0,401 0,144	= 0,379	Kuat
Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja → Kinerja	0,284	0,533 x 0,401 0,214	= 0,498	Kuat
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,401	-	0,401	Kuat

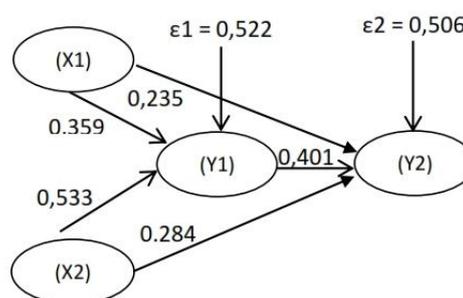
Sumber : Data Olahan, 2020

Dari data di atas dapat :

1. Diketahui pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja sebesar (0,235). Sedangkan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebesar (0,144). Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (0,144) < pengaruh langsung (0,235). Artinya adalah bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
2. Diketahui pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar (0,284). Sedangkan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebesar (0,214). Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (0,214) < pengaruh langsung (0,284). Artinya adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Dari hasil di atas, dapat dibuat gambar model struktural penelitian sebagai berikut :

Gambar 2 Diagram PATH



Sumber : Data Olahan, 2020

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,727} = 0,522$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,744} = 0,506$$

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, terdapat 2 sub-struktur yang mengharuskan untuk melakukan pembahasan interpretasi secara bertahap. Jika t hitung $< t$ Tabel maka hipotesis 1 ditolak, yang mengartikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika t hitung $> t$ Tabel maka hipotesis 1 diterima, yang mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Kemudian, jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig. (Sig \geq 0,05), maka hipotesis 1 ditolak, artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan. Sebaliknya, jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig. (Sig \leq 0,05), maka hipotesis 1 diterima, artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan.

H1 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 1 diuji berdasarkan paradigma yang mencerminkan hipotesis tersebut yaitu Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung antara variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,359 (kuat). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 1 : Diterima

H2 : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 2 diuji berdasarkan paradigma yang mencerminkan hipotesis tersebut yaitu Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung antara variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,533 (kuat). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 2 Diterima.

H3 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis 3 diuji berdasarkan paradigma yang mencerminkan hipotesis tersebut yaitu Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung antara variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja adalah sebesar 0,235 (sedang). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Hipotesis 3 Diterima.

H4 : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hipotesis 4 diuji berdasarkan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung antara variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja adalah sebesar 0,284 (sedang). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.

Hipotesis 4 Diterima.

H5 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis 5 diuji berdasarkan paradigma yang mencerminkan hipotesis tersebut yaitu Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung antara variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja adalah sebesar 0,401 (kuat). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Hipotesis 5 Diterima.

H6 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja

Hipotesis 6 diuji berdasarkan paradigma yang mencerminkan hipotesis tersebut yaitu Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja.

Pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja adalah sebesar 0,379 (kuat). Total pengaruh langsung pada hipotesis 6 untuk variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,235. Setelah ditambahkan variabel lain yaitu Kinerja sebesar 0,144, pengaruh tidak langsung meningkat menjadi 0,379.

Dari hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja, dengan kata lain Kinerja mampu memediasi hubungan antara variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 6 Diterima.

H7 : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja

Hipotesis 7 diuji berdasarkan paradigma yang mencerminkan hipotesis tersebut yaitu Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja.

Pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja adalah sebesar 0,498 (kuat). Total pengaruh langsung pada hipotesis 7 untuk variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,284. Setelah ditambah variabel lain yaitu Kinerja sebesar 0,214, pengaruh tidak langsung meningkat menjadi 0,476.

Dari hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui kinerja, dengan kata lain kinerja mampu memediasi hubungan antara variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 7 Diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru. Karena kelebihan beban yang diterima perawat dalam melaksanakan pekerjaannya karena banyaknya pasien yang harus ditangani dan jumlah perawat yang ada pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru saat ini belum cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.

2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru. Hal ini karena perawat selalu mendukung secara aktif setiap keputusan dalam pencapaian tujuan organisasi dan perawat selalu memberikan kontribusi untuk organisasi. Untuk mencapai efektifitas dalam melaksanakan tugas, perawat perlu memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan organisasi. Komitmen organisasi memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang perawat memiliki komitmen organisasi.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru. Semakin tinggi beban kerja maka akan semakin rendah kinerja. Begitu juga sebaliknya semakin rendah beban kerja maka akan semakin tinggi kinerja.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru. Hal ini karena perawat selalu mendukung secara aktif setiap keputusan dalam pencapaian tujuan organisasi dan perawat selalu memberikan kontribusi untuk organisasi. Semakin seorang perawat tersebut loyal atau komit kepada organisasi dan tugas-tugas yang di percayakan padanya maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru. Hal ini karena hubungan antar perawat sesama perawat harmonis, kondisi pekerjaan ditempat bekerja sangat menyenangkan dan juga pekerjaan yang diterima perawat sudah sesuai dengan keinginan perawat sendiri. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan perawat maka akan semakin tinggi pula kinerja perawat tersebut.
6. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru. Hal ini karena kelebihan beban kerja atau banyaknya beban yang diterima perawat dalam melaksanakan pekerjaannya karenanya banyaknya pasien yang harus ditangani dan jumlah yang ada saat ini belum cukup untuk menangani pekerjaan yang ada akan mempengaruhi kinerja. Selain itu apabila beban kerja yang di berikan sesuai maka kepuasan kerja akan meningkat dan kemudian menghasilkan kinerja yang lebih baik. Jumlah beban kerja yang seimbang dengan jumlah perawat yang ada dapat membantu meningkatkan kinerja perawat dan hal tersebut akan berpengaruh kepada kepuasan kerja yang dirasakan perawat.
7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru. Hal ini karena pekerjaan yang diterima sudah sesuai dengan keinginan

perawat itu sendiri, hubungan antara perawat sesama perawat harmonis dan juga kondisi pekerjaan ditempat bekerja sangat menyenangkan. Selain itu perawat yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung senang melakukan pekerjaan dan mematuhi segala aturan yang berlaku. Hal ini dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri seseorang. Perawat yang merasa bangga dan peduli terhadap rumah sakit cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dengan kinerja yang seimbang maka semakin naik kepuasan kerja seseorang perawat.

Saran

1. Hasil yang diperoleh oleh penulis tentang beban kerja pada rumah sakit ini diharapkan kepada rumah sakit untuk memperhatikan pembebanan terhadap pekerjaan melalui pertimbangan yang rasional, mengingat mereka bekerja dalam bidang kesehatan sehingga hidup dan kesehatan pasien menjadi taruhan dalam pelayanannya. Dalam hal ini dapat dilakukan dengan perekrutan tenaga perawat yang baru sehingga dapat mencukupi jumlah perawat dalam pembebanan pekerjaan yang diberikan. Jika beban kerja sesuai dengan jumlah yang seharusnya dan jumlah perawat yang cukup maka akan meningkatkan kinerja perawat dan perawat akan merasakan kepuasan dalam bekerja.
2. Hasil yang diperoleh oleh penulis tentang komitmen organisasi pada rumah sakit diharapkan pihak rumah sakit dapat memperhatikan komitmen perawat setiap

mengambil keputusan dalam pencapaian organisasi. Jika perawat loyal atau komit kepada organisasi dan tugas-tugasnya maka akan semakin meningkat kinerjanya.

3. Hasil yang diperoleh oleh penulis tentang kepuasan kerja pada rumah sakit di harapkan pihak rumah sakit dapat hubungan natar perawat sesama perawat, kondisi ruangan kerja dan juga pekerjaan yang diterima. Karena kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri sendiri. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan perawat maka akan semakin meningkat kinerjanya.
4. Sekain itu disarankan kepada peneliti selanjutnya diharapkan agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini dan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambah jumlah variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Depkes RI (2014). Keputusan Menkes RI No. 1148/MENKES/SK/VI/2014. *Tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakityang Wajib Dilaksanakan Daerah.*
- Edison,2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John, 2010. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lia Amalia, 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru*. Vol. 4 (2) Ha 3415-3428.
- Mangkunegara, A, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Rosdakarya.
- Robbins, S.P dan Judge T.A 2015. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Saefullah Encep, 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Banten : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa.
- Safitri, Dini. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau*. Vol. 4 (2). Hal.3528-3542.
- Suhendi, H., Anggar, S, 2012. *Prilaku Organisasi*. Bandung : C.V Pustaka Setia.
- Suprpta, Made., Sintaasih, D.K., dan Riana, I.G., 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)*. Vol. 4 (6). Hal 430-442.
- Utomo 2012, *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta – 14240.