**PENGARUH PROMOSI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN NON MEDIS PADA
RUMAH SAKIT IBU DAN ANAKERIA BUNDA PEKANBARU**

Anisa Tariyeni¹ dan Suryalena²
anisatariyeni@gmail.com

Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru,
Indonesia, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Abstract

This study aims to determine how much promotion and workload on performance of non medical employee. Sampels in this study were taken as many as 69 respondents and techniques used census sampling approach. The data in this study using survey method through questionnaires filled by non medical employee. Data were obtained by using simple regression analysis dan multiple regression analysis. The result of this study show that promotion has a significant impact on non medical employee's performance. workload has a significant impact on non medical employee's performance. And then simultaneously promotion and workload have a significant impact on non medical employee's performance. Subsequent research is suggested to use other methods in researcng non medical employee's performance, for example through in-depth interviews of respondents.

Keywords: Promotion, Workload, And Employee's Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi ini, dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Salah satu antisipasinya adalah pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Setiap perusahaan dalam beroperasi mempunyai sumber diantaranya adalah sumber daya manusia dan non sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai, penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya prusahaan (Hasibuan, 2006).

Di era globalisasi saat ini salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat

keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Suatu motivasi yang menonjol yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antar lain adalah kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju itulah di dalam organisasi sering disebut promosi jabatan. Menurut Susilo Martoyo, S.E. (2000) suatu Promosi kerja berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Promosi kerja dinilai sebagai perpindahan yang memperbesar wewenang, serta tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi

di dalam suatu organisasi. Dengan pelaksanaa Promosi kerja, kebutuhan akan jenjang karir yang lebih baik akan terwujud. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa karyawan yang dipromosikan pada jabatan yang tepat maka karyawan dalam bekerja semakin dapat meningkat dan kinerjanya juga akan meningkat.

Selain dari promosi kerja kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Kahneman dalam Warr (2002) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa atau kinerja dalam bekerja.

Bisnis rumah sakit merupakan bisnis yang sangat potensial bagi kalangan investor karena kondisi dan kebutuhan masyarakat saat ini menunjukkan semakin dibutuhkan jasa kesehatan khususnya rumah sakit. Di Provinsi Riau khususnya Kota Pekanbaru sekarang ini telah begitu banyak rumah sakit yang tumbuh baik rumah sakit milik pemerintah atau swasta. Salah satunya adalah Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

Rumah sakit ibu dan anak (RSIA) Eria Bunda merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan jasa pelayanan medis kepada masyarakat khususnya untuk anak-anak dan ibu bersalin yang di naungi oleh Yayasan Eria Bunda. RSIA ini terletak di Jl. KH.

Ahmad Dahlan No.163, Kp Tengah, Sukajadi, Pekanbaru.

Di Pekanbaru saat ini telah banyak berdiri rumah sakit khusus ibu dan anak yang menyebabkan manajemen Rumah Sakit Eria Bunda harus meningkatkan daya kinerja karyawannya untuk bersaing dengan rumah sakit lainnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya maka rumah sakit melakukan penilaian kinerja karyawan secara umum yang dilakukan oleh *Manajer Human Resourch Department* (HRD) Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan langkah yang diambil Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru adalah melakukan Promosi kerja. Promosi kerja yang dilakukan oleh HRD Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru diberikan kepada karyawan tetap, hal ini sesuai dengan pengertiannya, karyawan tetap yaitu orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor / perusahaan, dsb.) yang memperoleh gaji atau upah serta tidak ada batasan jangka waktu atau lamanya bekerja. Juga, karyawan tetap merupakan orang yang dimiliki perusahaan secara utuh, sehingga berhak atas kebijakan-kebijakan kenaikan jabatan.

Selain dari informasi Promosi kerja yang dijelaskan HRD RSIA Eria Bunda juga menjelaskan informasi mengenai sistem masuk jam kerja diberlakukan oleh rumah sakit yang mendukung beban kerja karyawan

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah **“Bagaimana Pengaruh Promosi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru” ?**

Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang dikemukakan, maka dapat ditentukan tujuan dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan Promosi kerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan Promosi kerja terhadap kinerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan Promosi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Dari uraian latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh antara Promosi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan
3. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia.
4. Sebagai bahan untuk menyelesaikan tugas akhir program S-1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik.

b. Manfaat Praktis

Hasil ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi rumah sakit dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik.

Kerangka Teori

1. Promosi Kerja

Promosi kerja mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan maupun bagi karyawan, artinya kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan terjamin. Promosi kerja merupakan keharusan sesuai masa kerja, pendidikan dan pelatihan yang diterima karyawan tersebut.

Kegiatan pemindahan karyawan, dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sehubungan dengan prestasi yang diikuti dengan fasilitas (kompensasi dan status) serta tugas dan wewenang tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya Nuraini (2013). Promosi kerja menurut Abdurahmat Fathoni adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi yang wewenang dan tanggung jawab

semakin besar, status serta pendapatan semakin besar.

Indikator promosi kerja yang dapat diantaranya adalah:

1. Aspek Kejujuran.
2. Aspek Disiplin.
3. Aspek Prestasi kerja.
4. Aspek Loyalitas.
5. Aspek Pendidikan.
6. Aspek Kepemimpinan.
7. Aspek Komunikatif.

2. Beban Kerja

Menurut Menpan dalam Dhini Rama Dhania (2010), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut tarwaka (2004), beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas lingkungan kerja dimana digunakan untuk tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Menurut munandar (2006), mengklasifikasikan indikator beban kerja dalam pekerjaan sebagai berikut:

1. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologi seseorang.

2. Tuntutan Tugas

Kerja shift atau kerja malam seringkali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda. Kinerja karyawan sangat penting karena kinerja karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja suatu instansi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kerja suatu instansi tidak baik juga. Begitu sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka kerja instansi pun juga akan baik. Kinerja Menurut Simmamora adalah Ukuran keberhasilan organisasi dalam misinya.

Indikator Kinerja karyawan menurut Simmamora adalah:

1. Kedisiplinan

Adalah menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.

2. Tanggung jawab pekerjaan

Adalah menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawaban pekerjaan dan hasil kerjanya.

3. Kemampuan bekerjasama

Adalah menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

4. Ketelitian

Adalah menilai kesediaan karyawan dalam menjalankan penyelesaian pekerjaan.

5. Kecakapan

Adalah menilai kecakapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Hasil kerja

Adalah hasil yang dicapai oleh karyawan baik kualitas maupun kuantitas secara efisien dan efektif.

Hipotesis

Berdasarkan hubungan konsep yaitu kerangka berpikir maka dapat diajukan hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Ha1: Diduga terdapat pengaruh promosi kerja terhadap kinerja karyawan non medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Ha2: Diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan non medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Ha3: Diduga terdapat pengaruh promosi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan non medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Skala Pengukuran

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Menurut Sugiyono (2012) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberi skor untuk setiap jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda di Jl. KH. Ahmad Dahlan No.163, Kp Tengah, Sukajadi, Pekanbaru, Riau.

b. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru berjumlah 69 orang.

c. Sampel

Melihat populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka peneliti menggunakan metode sensus sehingga jumlah sampel adalah 69 orang.

d. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuisioner.

e. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

f. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

g. Uji Instrument Data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji reliabilitas dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, (Ridwan & Sunarto, 2007).

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki, untuk usia responden didominasi oleh responden yang berusia 21-30 tahun, kemudian untuk tingkat pendidikan didominasi responden yang tamat D3.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut :

$$Y = 3,130 - 0,111 X_1 - 1,158X_2$$

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3,130 penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu variabel Promosi Kerja dan beban kerja, maka kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan (konstan) yaitu sebesar 3,130.
2. Nilai Koefisien regresi X_1 0,111 mempunyai arti bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variabel Promosi Kerja (X_1), maka akan ada kenaikan kinerja karyawan 0,111 bila Promosi Kerja konstan.
3. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 1,158 mempunyai arti bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variabel beban kerja (X_2), maka akan ada kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,158 bila beban kerja dianggap konstan.

4. Nilai koefisien regresi Promosi Kerja dan beban kerja secara bersama-sama setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan maka akan ada kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,269.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Promosi Kerja
jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$
Diketahui $-t_{hitung}$ (10,071) $< -t_{tabel}$ (1,966) dengan signifikansi (0,000 $< 0,05$), maka H_a diterima, yaitu variable promosi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Beban Kerja
jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$
Diketahui $-t_{hitung}$ (14,080) $< -t_{tabel}$ (1,966) dengan signifikansi (0,000 $< 0,05$), maka H_a diterima, yaitu variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan non medis.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (111,662) $> F_{tabel}$ (3,13) dengan sig (0,000) $< 0,05$. Dengan demikian maka H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa promosi kerja dan beban kerja secara bersama – sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis.

Dan hasil dari pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai $R Square$ sebesar 0,772 atau 77,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas promosi kerja dan beban kerja mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan sebesar 77,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan non medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Penjelasan tentang pengaruh variabel independen terhadap variable dependen yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Promosi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel promosi kerja dan beban kerja menunjukkan bahwa variabel Promosi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

Artinya bahwa setiap dimensi yang ada didalam variabel Promosi Kerja yaitu kejujuran, disiplin, prestasi kerja, loyalitas, pendidikan, kepemimpinan, dan komunikatif, memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan non medis, dengan dimensi, kedisiplinan, tanggung jawab pekerjaan, kemampuan bekerja sama, ketelitian, kecakapan, dan hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diduga terdapat pengaruh Promosi Kerja terhadap kinerja karyawan non medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru dari penelitian ini dapat diterima.

2. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel promosi kerja dan beban kerja menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru

Artinya bahwa setiap dimensi yang ada didalam variabel beban kerja

yaitu tuntutan fisik dan tuntutan tugas, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimensi, kedisiplinan tanggung jawab pekerjaan, kemampuan bekerja sama, ketelitian, kecakapan, dan hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan non medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru dari penelitian ini dapat diterima.

3. Pengaruh Promosi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non medis

Dari hasil pengujian secara simultan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi kerja dan beban kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Artinya bahwa setiap dimensi yang ada didalam variabel Promosi Kerja yaitu kejujuran, disiplin, prestasi kerja, loyalitas, pendidikan, kepemimpinan, dan komunikatif. Setiap dimensi yang ada didalam variabel beban kerja yaitu tuntutan fisik dan tuntutan tugas memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan dimensi kedisiplinan, tanggung jawab pekerjaan, kemampuan bekerjasama, ketelitian, kecakapan dan hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diduga terdapat pengaruh Promosi Kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan non medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dari penelitian ini dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh promosi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan non medis

pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang ditandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Promosi Kerja yang diterapkan oleh Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru kepada karyawan non medis sudah sesuai, Ini dapat dilihat dari tujuh dimensi yaitu kejujuran, disiplin, prestasi kerja, loyalitas, pendidikan, kepemimpinan, dan komunikatif. Dimensi prestasi kerja merupakan dimensi yang mendapatkan skor tertinggi dari penilaian karyawan non medis. Dan dimensi disiplin mendapatkan skor terendah.
2. Beban kerja yang diterapkan pada karyawan non medis Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru sesuai dengan kemampuan karyawan non medis Rumah sakit Ibu dan Anak Eria Bunda, dapat dilihat dari 2 dimensi yaitu tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Dimensi tuntutan tugas merupakan dimensi yang mendapatkan skor tertinggi. Dimensi tuntutan fisik mendapatkan skor terendah, yang diberikan oleh karyawan non medis Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
3. Kinerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru sudah cukup memuaskan, dilihat dari enam dimensi yaitu kedisiplinan, tanggung jawab pekerjaan, kemampuan bekerja sama, ketelitian kecakapan dan hasil kerja. Dimensi kedisiplinan merupakan dimensi yang memperoleh skor tertinggi. Dan dimensi ketelitian dan hasil kerja memperoleh hasil skor terendah.
4. Promosi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin baik proses Promosi Kerja dalam rumah sakit maka akan lebih meningkat kinerja karyawan non medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
5. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin sesuai beban kerja dengan kemampuan karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan non medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
6. Promosi Kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini berarti semakin baik proses Promosi Kerja dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Hotel Grand Zuri Pekanbaru dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dapat lebih memperhatikan Promosi Kerja, khususnya dilihat dari segi kedisiplinan karyawannya, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang kurang disiplin. Dengan memperhatikan

hal-hal ini diharapkan kepada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui Promosi Kerja.

2. Diharapkan kepada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru bahwa beban kerja karyawan lebih diperhatikan lagi, khususnya seperti tugas berdasarkan tuntutan fisik dengan cara memberikan kerja lembur atau kerja shift agar karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, agar kinerja yang dihasilkan lebih meningkat sesuai dengan harapan Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
3. Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru juga perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi. Khususnya di bidang ketelitian karena ketelitian karyawan tergolong masih rendah, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dibidang ketelitian dalam bekerja, dan memberikan motivasi-motivasi pada karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dapat tercapai secara maksimal.
4. Secara parsial Promosi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Namun diharapkan Rumah sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru memperhatikan dan meningkatkan proses Promosi Kerja kerja agar kinerja karyawan akan semakin meningkat. Untuk itu rumah sakit dapat memberikan motivasi, semangat kepada karyawan.
5. Secara parsial pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, untuk itu rumah sakit ibu dan anak eria bunda pekanbaru harus mempertahankan beban kerja yang sudah sesuai dengan kinerja karyawannya, seperti di waktu libur kerja rutin yang dilakukan rumah sakit memberikan liburan kepada karyawan, untuk mengatasi apabila karyawan merasa bosan dengan kegiatan rutin nya dalam bekerja. Hal ini bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan non medis rumah sakit ibu dan anak eria bunda pekanbaru.

6. Dari hasil penelitian secara simultan diketahui Promosi Kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk kedepannya disarankan agar Rumah sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru harus lebih meningkatkan semua aspek yang ada pada konteks Promosi Kerja kerja dan beban kerja agar kinerja karyawan akan semakin meningkat dan tidak terjadinya penurunan dari kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, Anggit. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3 No.7.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi VI). Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan, Jilid satu, Edisi kesepuluh). Indeks. Jakarta.
- Dhini Rama Dhanita Volume I, No 1, Desember 2010 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada *Medical Representatif* Di Kota

- Kudus) Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Peronalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keempat, Penerbit T. Refika Aditama, Bandung.
- Manuaba, A, 2000, Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam: Wigny.
- Manullang, Marihot, 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Gajah Mada Uversity-Press, Jogjakarta.
- Martoyo, Susilo S.E. 2000. *Manajemen Suber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Murdiyansah, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turn Over Intention* Pada Karyawan PT. Yunitex Bogor.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi satu, Penerbit Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Nurdin. 2015. Pengaruh Penempatan, Mutasi dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh. *Jurnal Manajemen* ISSN 2302-0199 pp. 221-228, Vol 4. No. 2.
- Purnawan. I.G. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajem* Vol. 4.
- Runtuwene, Patricia. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 01.
- Siagian, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Saya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sitepu, T. A. 2013. Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara tbk cabang manado. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1123-1133.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ketujuh Bandung CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Tolly, Agus A. 2001. Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Turn Over Intention* pada Staf Kantor Akuntan Publik. *JURNAL Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 2 No. 2 102-125.