

# Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng)

**Sofiatun**

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa  
dealovasofi99@gmail.com

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: 1. Beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng, 2. Motivasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng 3. Kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap PKU RS Muhammadiyah Sruweng dan 4. Beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif dan dengan instrumen berupa kuesioner. Objek penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang yang juga menjadi responden dalam penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan bantuan alat uji statistik program SPSS for windows versi 22, hasil penelitian ini menyatakan bahwa: 1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng 3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. 4. Beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

## **Abstract**

This study aims to examine the effect of: 1. Workload on the performance of nurses in the Inpatient Room of PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital, 2. Motivation of Inpatient Nurses of PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital 3. Job satisfaction on the performance of Inpatient Nurses of PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital and 4. Workload, motivation and job satisfaction together on the performance of Nurses in the Inpatient Room of PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital.

This research uses a survey method with a quantitative approach and with the instrument in the form of a questionnaire. The object of this research is the nurse in the inpatient room of PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital with a sample size as many as 82 people who also became respondents in this study. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Using the help of a statistical test tool for the SPSS program for windows version 22, the results of this study state that: 1. Workload has a significant influence on the performance of Inpatient Nurses at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital. 2. Motivation has a significant effect on the performance of Inpatient Nurses at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital 3. Job Satisfaction has a significant effect on the performance of Nurses in Inpatient Rooms at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital. 4. Workload, motivation, and job satisfaction have a significant influence on the performance of Inpatient Nurses at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital.

**Keywords:** Workload, Motivation, Job Satisfaction, Performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi sebuah rumah sakit untuk mencapai tujuan rumah sakit. Menurut Sofyandi (2016) sumber daya manusia sebagai salah satu strategi untuk menempatkan fungsi-fungsi manajemen seperti controlling, planning, organizing, leading di dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, pengembangan, seleksi pelatihan, interaksi industrial, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi dan pemutusan interaksi kerja yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif berdasarkan sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Undang – Undang No. 44 tahun 2009 rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. RS PKU Muhammadiyah Sruweng merupakan salah satu rumah sakit swasta milik Persyarikatan Muhammadiyah yang berlokasi di Jalan Raya Sruweng Nomor 5, Sruweng, Kebumen, Jawa Tengah. RS PKU Muhammadiyah Sruweng merupakan rumah sakit tipe C. Perkembangan rumah sakit tidak lepas dari peran segenap civitas hospitalia selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk mencapai tujuan sebagai institusi pelayanan kesehatan, RS PKU Muhammadiyah Sruweng mempunyai visi menjadi rumah sakit pilihan utama di Kebumen yang memberikan pelayanan prima dan Islami dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Prestasi kerja yang kurang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Menurut Handoko (2001: 135). Begitu pula kurangnya tanggung karyawan terhadap dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi kerja, beban kerja, pelatihan dan pengembangan terkait bidang pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2013:162) mengemukakan tiga motif yang dapat memberi pengaruh pada prestasi kerja dan kinerja pada setiap individu yaitu motif kekuasaan, motif afiliasi, dan motif berprestasi. Kinerja sendiri merupakan sebuah output kerja yang dapat dicapai oleh seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mencakup kualitas dan kuantitas output hasil bekerja. Menurut Afandi (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu rumah sakit sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Umumnya rumah sakit mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah rumah sakit. Namun sayangnya hal ini tidak dapat dilakukan secara searah saja. Dibutuhkan juga upaya dari pihak rumah sakit untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan atau sumber daya manusia tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor yang pertama yaitu beban kerja. Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang memiliki beban baik beban fisik, mental, ataupun beban sosial yang harus ditanggung oleh tenaga kerjanya sesuai dengan jenis pekerjaannya (Riningrum, 2016). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Astuti dan Lesmana (2018) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Prasilowati (2019) beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya di RS PKU Muhammadiyah Sruweng, untuk beban kerja setiap perawat ruang rawat inap di suatu ruang

rawat inap cenderung sama, akan tetapi untuk ruang rawat inap yang berbeda maka beban kerjanya juga berbeda, tergantung tanggung jawab masing-masing disetiap ruang rawat inap. Misalnya perawat ruang rawat inap A.R. Fakhrudin yang merupakan bangsal rawat inap khusus anak berbeda dengan beban kerja perawat ruang rawat inap Salamah yang merupakan ruang rawat inap khusus untuk pasien kebidanan. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Faktor yang kedua yaitu motivasi. Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu Soroso (2003) (dalam Fahmi, 2016). Setiap karyawan pasti pernah mengalami kepenatan dan kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja sehari-hari. Semakin banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dicapai sering kali membuat motivasi kerja menurun. Penelitian Putro (2020) menyimpulkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena di dalam diri karyawan masing-masing terdapat karakteristik yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014) motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Sruweng sudah baik ditandai dengan adanya motivasi ekstrinsik dari pimpinan dan motivasi intrinsik dari kesungguhan karyawan dalam bekerja.

Faktor lain yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan

sering dikaitkan dalam tingkat tuntutan pada keluhan pekerjaan yang terasa tinggi. Penelitian Diliyanti et al. (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Alfiansyah (2021) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kaitannya dengan RS PKU Muhammadiyah Sruweng, peneliti menemukan fenomena yang didapat setelah melakukan wawancara dengan Manajer PSDI (Pengembangan Sumber Daya Insani) rumah sakit tersebut, didapatkan informasi bahwa kepuasan kerja karyawan belum memenuhi standar. Hal tersebut dilihat dari laporan capaian indikator mutu PSDI tahun 2021 dari standar yang ditetapkan 80% baru tercapai 70%. Salah satu akibat yang diduga ditimbulkan dari belum tercapainya indikator kepuasan kerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Sruweng dapat dilihat dari angka turnover perawat. *Turnover* adalah kondisi berpindahnya karyawan dari suatu organisasi dan biasanya menjadi pilihan terakhir. *Turnover* seringkali digunakan bagi karyawan untuk mendapatkan atau mencari keadaan yang lebih baik, namun memberikan kerugian bagi organisasi yang ditinggalkannya (Prihanjana, 2013). Oleh karena itu organisasi dalam hal ini RS PKU Muhammadiyah Sruweng harus memperhatikan kebutuhan perawat untuk meningkatkan kepuasan kerja dari perawat tersebut, karena masalah ketidakpuasan kerja memberikan pengaruh pada kualitas dan produktivitas kerja dan memberikan dampak bagi jalannya organisasi termasuk *turnover* perawat.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang ditemukan maka saya tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “**Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng)**”.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Dalam penelitian ini pengukuran beban kerja (indikator) menggunakan pendapat Putra (2012) sebagai berikut:

# Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng)

- 1) Target yang harus dicapai
- 2) Kondisi pekerjaan
- 3) Adanya penggunaan waktu kerja

## Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Dalam penelitian ini pengukuran motivasi (indikator) menggunakan pendapat Afandi (2018:29) sebagai berikut:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri.

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional. Karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja Karyawan dan organisasi atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh Karyawan yang bersangkutan (Hasibuan, 2001). Dalam penelitian ini pengukuran kepuasan kerja (indikator) menggunakan pendapat Luthans (2006) sebagai berikut:

1. Adanya kepuasan terhadap gaji.
2. Adanya kepuasan dengan promosi.
3. Adanya kepuasan terhadap pengawasan.
4. Adanya kepuasan terhadap hubungan sesama rekan kerja.
5. Kepuasan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.

## Kinerja

Wahyudi (2010) mengemukakan kinerja perawat adalah serangkaian kegiatan perawat yang memiliki kompetensi yang dapat digunakan dan ditunjukkan dari hasil penerapan pengetahuan, keterampilan dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan asuhan keperawatan.

Dalam penelitian ini pengukuran kinerja (indikator) menggunakan pendapat Robbins (2006:260) sebagai berikut:

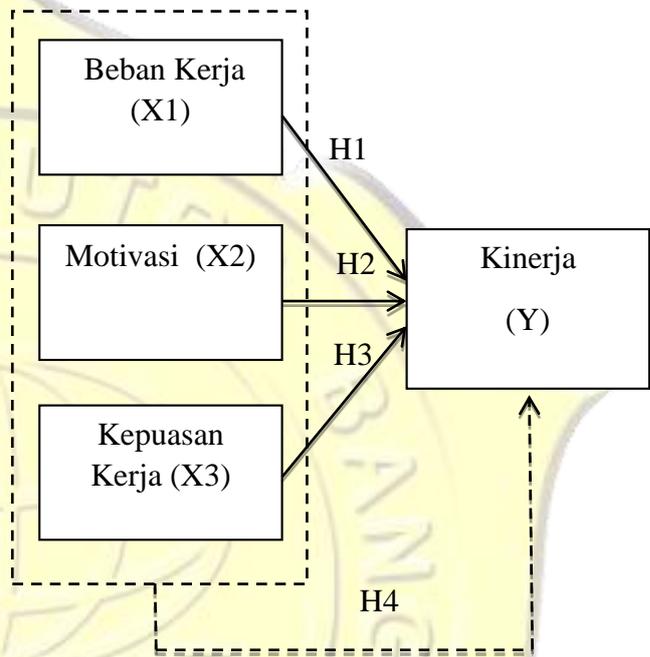
- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas

- 5) Kemandirian

## Model Empiris

Berdasarkan tinjauan landasan teori, penelitian terdahulu, dan hubungan antar variabel maka dapat disusun suatu model empiris dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

Gambar 1. Metode Empiris



## Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini :

- H1:** Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2:** Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3:** Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4:** Beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## METODE

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng yang berjumlah 82 orang Sugiyono (2010: 80).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:81). Pengambilan sampel yang digunakan dengan metode sensus, hal ini karena ditinjau dari wilayahnya penelitian ini hanya meliputi subjek yang sangat sempit. Peneliti perlu untuk meneliti secara keseluruhan populasi tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu (Arikunto, 2013:115). Sampel dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng yang berjumlah 82 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan Teknik:

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab secara langsung dengan seorang/kelompok. Peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen untuk mendapatkan informasi mengenai data-data pendukung penelitian.

#### 2. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dari referensi, buku Pustaka, media masa, jurnal, dan internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### 3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2009). Data diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap subjek penelitian melalui pembagian kuesioner berupa pertanyaan tentang beban kerja, motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan tujuan penelitian.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan Analisa Statistika. Analisa Deskriptif statistik yang digunakan untuk menganalisis data

dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono, 2018:147). Analisis statistika atau kuantitatif dilakukan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian dengan bantuan program SPSS 25 for windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatan pernyataan.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig	Ket
1	0,795	0,217	0,000	Valid
2	0,839	0,217	0,000	Valid
3	0,813	0,217	0,000	Valid
4	0,764	0,217	0,000	Valid
5	0,810	0,217	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig	Ket
1	0,751	0,217	0,000	Valid
2	0,805	0,217	0,000	Valid
3	0,772	0,217	0,000	Valid
4	0,772	0,217	0,000	Valid
5	0,843	0,217	0,000	Valid
6	0,700	0,217	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig	Ket
1	0,698	0,217	0,000	Valid
2	0,740	0,217	0,000	Valid
3	0,733	0,217	0,000	Valid
4	0,711	0,217	0,000	Valid
5	0,665	0,217	0,000	Valid
6	0,740	0,217	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng)

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig	Ket
1	0,794	0,217	0,000	Valid
2	0,797	0,217	0,000	Valid
3	0,853	0,217	0,000	Valid
4	0,816	0,217	0,000	Valid
5	0,877	0,217	0,000	Valid
6	0,810	0,217	0,000	Valid
7	0,778	0,217	0,000	Valid
8	0,737	0,217	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua item butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai  $r$  (hitung)  $> r$  (tabel) dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan apakah kuisisioner penelitian yang dipakai itu reliabel (konsisten) atau tidak reliabel. Kuisisioner dikatakan reliabel, jika  $r_{alpha} > 0,60$ . Sebaliknya jika  $r_{alpha} < 0,60$  maka kuisisioner tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2009:182).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	$r_{kritis}$	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja	0,60	0,866	Reliabel
Beban Kerja	0,60	0,808	Reliabel
Motivasi	0,60	0,924	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,60	0,863	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa Cronbach Alpha dari masing-masing variabel lebih dari 0,60 atau 60% sehingga semua butir pernyataan pada kuisisioner dinyatakan reliabel.

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Uji Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2009:95).

Tabel 6. Uji Multikolonieritas

Variabel	Colinieritas Statistic	
	Tole-rance	VIF
Beban kerja	0,523	1,912
Motivasi	0,612	1,634
Kepuasan Kerja	0,682	1,466

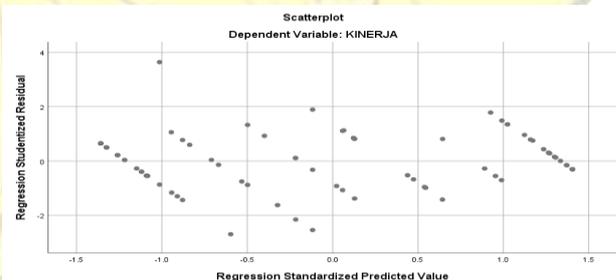
Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa Collonierity Statistics mempunyai nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$ . Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai

#### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokesdastisitas atau tidak terjadi heterokesdastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



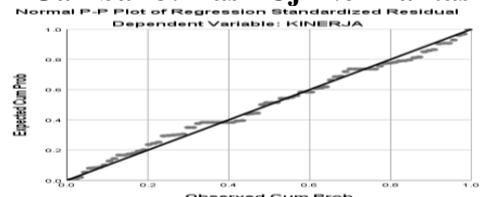
Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan gambar, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titi-titik yang mmebentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebur, menyempit) dan tidak ada pola yang jelas. Serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

# Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng)

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memenuhi normalitas.

## 4. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.299	0.490		6.730	0.000
Beban Kerja	0.749	0.030	0.865	24.607	0.000
Motivasi	0.065	0.031	0.069	2.114	0.000
Kepuasan Kerja	0.069	0.019	0.111	3.594	0.000

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal:

- Konstanta (a) = 3,299  
Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap yang tidak berpengaruh oleh variabel beban kerja (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) sama dengan nol (0), maka kinerja (Y) pada perawat ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng sebesar 3,299 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.
- Variabel Independen
  - Koefisien variabel Beban Kerja (b1) = 0.749  
Koefisien regresi X1 sebesar 0,749 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel beban kerja (X1), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,749 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
  - Koefisien variabel Motivasi (b2) = 0,065  
Koefisien regresi X2 sebesar 0,065 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel motivasi (X2), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,065 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
  - Koefisien variabel kepuasan kerja (b3) = 0,069  
Koefisien regresi X3 sebesar 0,069 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kepuasan kerja (X3), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,069 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

## 5. Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan masing-masing variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.299	0.490		6.730	0.000
Beban Kerja	0.749	0.030	0.865	24.607	0.000
Motivasi	0.065	0.031	0.069	2.114	0.000
Kepuasan Kerja	0.069	0.019	0.111	3.594	0.000

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

- Hubungan Beban Kerja dan Kinerja  
Hasil uji t pada tabel IV-12. di atas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel beban kerja (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar  $24,607 > 1,664$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng.
- Hubungan Motivasi dan Kinerja  
Hasil uji t pada tabel IV-12. di atas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel motivasi (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar  $2,114 > 1,664$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap PKU Muhammadiyah Sruweng.
- Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja  
Hasil uji t pada tabel IV-12. di atas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel kepuasan (X3) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar  $3,594 > 1,664$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap PKU Muhammadiyah Sruweng.

### Uji Simutan (Uji F)

**Tabel 9. Hasil Uji Simultan**  
**Ringkasan Hasil Uji F**

# Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	312.688	3	104.229	489.967	.000 <sup>a</sup>
Residual	16.593	79	0.213		
Total	329.280	82			

a. Predictors: (Constant), beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan table tersebut di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 489,967 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $489,967 > F_{tabel} 2,719$  dan nilai signifikan 0,000  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menghitung besarnya kontribusi variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.974 <sup>a</sup>	0.950	0.948	0.46122

a. Predictors: (Constant), beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut di atas hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,948 artinya sebesar 94,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 5,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai thitung sebesar  $2,118 > t_{tabel}$  sebesar 2,012, maka  $H_1$  diterima. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap **kinerja**

sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja perawat ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng semakin berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti dan Oki Prima Anugrah Lesmana (2018) Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 2, ISSN: 2355-1488 dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan” yang menyatakan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti jika semakin tinggi beban kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya.

### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis motivasi berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja karena nilai thitung sebesar  $2,114 > t_{tabel}$  sebesar 1,664, maka  $H_2$  diterima. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar  $0,000 < 0,005$  artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi perawat ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng maka akan mendorong tingkat kinerja pada perawat ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aris Hidayat Kurniawan dan Sri Lestari Prasilowati (2019) Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 21 No. 01 – APRIL 2019 dengan judul “Pengaruh Beban, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin motivasi di dalam organisasi maka semakin tinggi pula kinerja.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai thitung sebesar  $3,394 > t_{tabel}$

sebesar 1.664 maka  $H_3$  diterima. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Prayekti dan Muhammad Fadhil Ar Rasyid (2022) Volume 4 Nomor 2 Edisi Juni 2022 dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan" yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan puas akan pekerjaannya di dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerjanya

#### 4. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 489,967 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai Fhitung sebesar 489,967 > Ftabel 2,719 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, motivasi, kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja.

## PENUTUP

### Simpulan

1. Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel beban kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar  $24,607 > 1,664$ . Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya beban kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar  $2,114 > 1,664$ .
3. Kepuasan kerja pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Hal ini

dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel kepuasan ( $X_3$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar  $3,594 > 1,664$ .

4. Beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai Fhitung sebesar 489,967 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai Fhitung sebesar 489,967 > Ftabel 2,719 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

### Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikemukakan implikasi secara praktis dan teoritis sebagai berikut:

#### Implikasi Praktis

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Artinya semakin tinggi beban kerja karyawan semakin tinggi kinerjanya. Beban kerja yang semakin meningkat ditandai dengan target kerja yang semakin meningkat akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan setiap target kerja yang diberikan sehingga semakin banyaknya target kerja yang diselesaikan maka kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Oleh karena itu disarankan agar RS PKU Muhammadiyah Sruweng memberikan target kerja dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan fungsi bagian masing-masing. Melakukan evaluasi secara berkala setiap tiga bulan sekali atas capaian target kerja karyawan dengan penilaian kinerja oleh atasan langsungnya. Selain itu perlu menumbuhkan sikap kerja sama dan saling membantu antar karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

## Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng)

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi semakin tinggi kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Oleh karena itu disarankan kepada RS PKU Muhammadiyah Sruweng agar menaikkan gaji karyawan, melengkapi fasilitas kerja, memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan dan punishment yang jelas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan serta memperjelas job desk masing-masing karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
  3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Oleh karena itu RS PKU Muhammadiyah Sruweng disarankan agar memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan fasilitas kerja yang memadai dan kompensasi yang lebih baik lagi bagi karyawannya sehingga karyawan akan merasa senang dan puas.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Seperti menurut Hasibuan (2016:142) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Aris Hidayat Kurniawan dan Sri Lestari Prasilowati (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi di dalam organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.
  3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan organisasi atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Hasibuan, 2001). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayekti dan Muhammad Fadhil Ar Rasyid (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja.

### Implikasi Teoritis

Hasil penelitian telah memberikan temuan-temuan sesuai dengan model penelitian yang telah dibuat, oleh karena itu implikasi secara teoritis yang dapat ditemukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2009) (dalam Oktaviana, 2016) bahwa sebagian besar karyawan tidak memperlakukan jika bekerja melebihi standar perusahaan. Karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda mengenai beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudiyanto (2020) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Yogyakarta : Zanafa Publishing.

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng)

- Amstrong, M dan Baron F. (2016). *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto dan Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aan Kanivia, Ni Wayan Fitriana Ayu Lestari, dan Nurmaulana Rifki Abdullah 2021. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Industri (EBI) Vol. 03, No. 01, 2021, pp.38 – 44*.
- Aris Hidayat Kurniawan, Sri Lestari Prasilowati. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 21 No. 01 – APRIL 2019*.
- Deddy, Mulyana. (2010). *Metodology Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Diya Istikhomah dan Prijati. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (Btpn) Kcp Teratai Surabaya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 10, Nomor 4, April 2021*.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian Penerbit Salemba Empat, 2009.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Irman Dian Ananta, Suhermin. (2021). *Pengaruh Beban, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada RSI Jemursari Surabaya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 10, Nomor 11, November 2021*.
- Mangkunegara, Anwar P. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2007). Reflika Aditama. Badung.
- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan 2010*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Prayekti, Muhammad Fadhil Ar Rasyid. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4 Nomor 2 Edisi Juni 2022*.
- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta : ANDI
- Rini Astuti dan Oki Prima Anugrah Lesmana. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika*. Medan: *Jurnal Iman*, Vol. 6, No. 2, ISSN: 2355-1488.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke tiga, cetakan pertama*. Yogyakarta : YKPN.
- Soeprihanto, John. (2009). *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Stephen, Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta :

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng)

PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

