

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN, DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN MAWAR LANTAI II RSU WISATA UIT MAKASSAR

Effect Of Workload, Satisfaction And Facilities On The Perfomance Of Nurse In The Treatment Of Floor Ii Mawar Tour Uit Hospital Makassar

Ahmad Hannani¹,

¹)Mahasiswa, Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar
achmadhannani@gmail.com

Muzakkir²

²)Dosen Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar
muzakkir@gmail.com

Gunawan Bata Ilyas³

³)Dosen Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar
fadelgun@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: (1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang perawatan mawar lantai II RSU Wisata UIT Makassar, (2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan terhadap kinerja perawat di ruang perawatan mawar lantai II RSU Wisata UIT Makassar, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kinerja perawat di ruang perawatan mawar lantai II RSU Wisata UIT Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan cross sectional study menggunakan variabel-variabel, baik sebagai variabel independen dan variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi sebanyak 40. Analisis data secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS metode analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis membuktikan bahwa (1). Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSU UIT Makassar yaitu dengan nilai parameter standarized sebesar 0.325 dengan nilai signifikan 0.003. (2). Kepuasan berpengaruh positif dan paling signifikan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSU UIT Makassar yaitu dengan nilai parameter standarized sebesar 0.383 dengan nilai signifikan 0.000. (3). Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSU UIT Makassar yaitu dengan nilai parameter standarized sebesar 0.383 dengan nilai signifikan 0.002. Variabel Kepuasan memiliki variabel yang paling Dominan.

Kata kunci: *Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas*

ABSTRACT

The purpose of this study are: (1). To know and analyze the impact of workload on the performance of the nurse in the treatment room the second floor roses RSU Makassar Tourism UIT, (2). To know and analyze the impact of satisfaction on the performance of the nurse in the treatment room the second floor roses RSU Makassar Tourism UIT, (3) to determine and analyze the impact of the facility on the performance of the nurse in the treatment room the second floor roses RSU Makassar Tourism UIT. The research method used in this research is survey method with quantitative approach with cross sectional study approach using variables, both as independent variable and dependent variable. The sample used

in this study is the population of 40. Data analysis is descriptively quantitative by using SPSS program of Multiple Linear regression analysis method. The results of research based on hypothesis test proves that (1). Workload has a positive and significant effect on the performance of Nurse In Raising Room of Floor II of UIT Makassar Hospital with standarized parameter value is 0.325 with significant value of 0.003. (2). Satisfaction has the positive and most significant effect on the performance of nurses in the second floor of treatment room of UIT Makassar RSU with the value of standarized parameter of 0.383 with significant value 0.000. (3). Facilities have a positive and significant effect on the performance of nurses in the second floor of treatment room of UIT Makassar RSU with standarized parameter value of 0.383 with significant value of 0.002. The Satisfaction Variable has the most dominant variable.

Keywords: *Workload, Satisfaction, Facility*



I. PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan kesehatan pada rumah sakit atau puskesmas merupakan salah satu pelayanan yang sangat penting dan berorientasi pada tujuan yang berfokus pada penerapan asuhan keperawatan secara profesional sesuai standar keperawatan sangat tergantung pada bagaimana kinerja perawat di rumah sakit atau puskesmas dalam menerapkan standar asuhan keperawatan (Ilyas, 2014).

Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik (Depkes RI, 2014).

Pembangunan kesehatan sebagai salah satu pembangunan upaya pembangunan nasional dalam rangka tercapainya kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan upaya pengelolaan berbagai sumber daya pemerintah maupun masyarakat sehingga dapat disediakan pelayanan kesehatan yang efisien, bermutu dan terjangkau. Hal ini perlu didukung dengan komitmen yang tinggi terhadap kemauan, etika dan dilaksanakan dengan prioritas kepada upaya kesehatan dan pengendalian penyakit disamping penyembuhan dan pemulihan (Febri, 2010).

Peran tenaga perawat dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan yaitu tenaga perawat relatif lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, maka wajarlah jika kinerja perawat sangat berperan untuk menjadi penentu bagi citra rumah sakit atau puskesmas. Oleh karena itu perawat harus senantiasa dipertahankan dan ditingkatkan seoptimal mungkin, serta perlu mendapatkan dukungan dari pihak puskesmas atau pun instansi kesehatan lainnya (Depkes, 2012).

Kinerja perawat sangat berkaitan erat

dengan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan. Beberapa provinsi di Indonesia yang terdiri dari provinsi Kalimantan Timur, Sumatera Utara, Sulawesi Utara, Jawa Barat dan DKI Jakarta telah dilakukan penelitian oleh Direktorat Pelayanan Keperawatan Depkes bekerja sama dengan WHO (*World Health Organization*) tahun 2004 didapatkan hasil bahwa selama 3 tahun terakhir sebanyak 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan, 39,8% perawat di rumah sakit mengerjakan tugas-tugas non keperawatan, 47,4% perawat yang tidak mempunyai uraian tugas yang jelas dan tertulis, belum adanya pengawasan dan evaluasi secara berkala terhadap kinerja perawat secara khusus (Kemenkes RI, 2010).

Selain itu baik atau buruknya suatu kinerja sangat dipengaruhi oleh beban kerja, semakin tinggi beban kerja maka akan berdampak buruk bagi kinerja perawat, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada karier perawat, adanya *reward*, tidak adanya sistem promosi, serta tidak ada punishment terhadap perawat yang kinerjanya buruk (Kurniati, dkk, 2012).

Menurut data dari PPNI, pada tahun 2005 jumlah perawat Indonesia yang menganggur mencapai 100 ribu orang. Tingginya angka pengangguran perawat di Indonesia tersebut diakibatkan oleh rendahnya pertumbuhan rumah sakit di Indonesia dan kurangnya penguasaan bahasa Inggris untuk dapat bekerja di luar negeri. Sementara tiap tahunnya dari 770 sekolah perawat di Indonesia dapat melahirkan 250 ribu calon tenaga perawat baru. Rasio tenaga keperawatan di Sulsel hingga tahun 2009 sebesar 94,36 per 100.000 penduduk. Namun bila dirinci menurut jenisnya maka di SulSel, pada tahun yang sama tercatat jumlah perawat sebanyak 7.859 orang dengan jumlah lulusan terbanyak berasal dari D-3 keperawatan (58,27%) dan SPK sebesar 29,21%. Proporsi tenaga perawat 61,12% dari seluruh tenaga kesehatan. Bila dibandingkan dengan target pencapaian IIS 2010 sebesar 117,5 per 100.000 penduduk maka Sulsel belum mencapai target atau masih butuh sekitar 1.927 tenaga perawat.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas dengan angka jumlah kunjungan yang setiap

tahun meningkat, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian apakah ada “**Hubungan Beban Kerja, Kepuasan, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD Wisata UIT Makassar**”

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang perawatan mawar lantai II RSUD Wisata UIT Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja perawat di ruang perawatan mawar lantai II RSUD Wisata UIT Makassar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang perawatan mawar lantai II RSUD Wisata UIT Makassar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, kepuasan, dan fasilitas secara simultan terhadap kinerja perawat di ruang perawatan mawar lantai II RSUD Wisata UIT Makassar
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang lebih berpengaruh dominan antara beban kerja, kepuasan, fasilitas terhadap kinerja perawat di ruang perawatan mawar lantai II RSUD Wisata UIT Makassar

II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau 5 pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 2010).

Mudayana, dalam Yuckho V. R. Silanno (2012) Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. (Tarwaka, 2010). Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stres dan dapat berakibat pada menurunnya kerja

karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. (Robbins, dkk, 2009).

Dimensi Kepuasan

Menurut Smith, 1990 dalam Luthans, 2009 terdapat lima dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Rekan kerja
- c. Gaji
- d. Kesempatan promosi
- e. Supervise

Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu faktor yang sangat penting dan sangat menunjang dalam suatu perusahaan memasarkan produk jasa kepada konsumen Pengguna jasa. Adapun definisi fasilitas adalah segala hal yang dapat memudahkan perkara. (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1993).

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang memudahkan konsumen dalam menggunakan jasa perusahaan tersebut. Fasilitas adalah sumberdaya fisik yang ada dalam sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen (Tjiptono, 1997).

Kinerja

Manajemen kinerja merupakan manajemen yang berfokus pada hal-hal yang yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja

mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2012).

Penelitian Terdahulu

Putut Winoto melakukan riset tentang kualitas SDM terhadap kinerja di rawat inap, dengan judul “Pengaruh Kualitas SDM perawat pelaksana terhadap kinerja ruangan rawat inap di RSUD Haji Surabaya.” Penelitian dilaksanakan pada tahun 2008 dengan tujuan untuk menggali kualitas SDM perawat pelaksana terhadap kinerja ruangan rawat inap di RSUD Haji Surabaya. Selain itu, riset tersebut juga menguraikan sejauh mana kualitas SDM perawat pelaksana terhadap kinerja ruangan rawat inap di RSUD Haji Surabaya. Penelitian peneliti ini memiliki persamaan dari penelitian tentang kinerja perawat, sedangkan penelitian sekarang melakukan penelitian yang juga membahas kinerja di rumah sakit UIT Makassar.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana peneliti yang disusun agar peneliti memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian (setiadi, 2007). Desain penelitian ini merupakan penelitian dengan metode penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan pendekatan *cross sectional study* dengan menggunakan variabel-variabel, baik sebagai variabel independen dan variabel dependen dilakukan pada saat bersamaan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja perawat perawat di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD Wisata UIT Makassar.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD Wisata UIT Makassar khususnya di ruang rawat inap, Penelitian ini dilakukan bulan Oktober sampai Desember 2016

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah 40

perawat yang bertugas di ruang perawatan Mawar Lantai II RSUD Wisata UIT Makassar.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi terjangkau dapat digunakan sebagai subjek penelitian melalui sampling sehingga mewakili populasi yang ada (Nursalam, 2009). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengambil seluruh jumlah populasi yaitu dengan teknik pengambilan sampel adalah total sampling yaitu 40.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengumpulan data adalah :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lapangan yang berkaitan dengan beban kerja dan kinerja terhadap perawat di ruang perawatan Mawar lantai II RSUD UIT Makassar

2. Angket / Kuisisioner

Angket adalah daftar pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden untuk dijawab secara sistematis guna memperoleh data sehingga dihasilkan data berupa respon atau tanggapan dari responden tersebut yang kemudian data ini yang akan diolah oleh peneliti.

3. Wawancara langsung

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan melakukan Tanya jawab secara langsung dengan responden.

Defenisi Operasional Variabel

1. Beban Kerja (X1)

Beban kerja merupakan sejumlah tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau 5 pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 2010).

2. Kepuasan (X2)

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

3. Fasilitas (X3)

Fasilitas merupakan suatu bentuk pembelian manfaat dari perusahaan kepada konsumen Pengguna yang diberikan atas dasar pembayaran sejumlah uang. Dengan kata lain, pada perusahaan jasa, fasilitas yang disediakan berupa alat-alat yang dapat menunjang dalam memberikan pelayanan yang memuaskan bagi konsumen dengan indikator sebagai berikut:

- Perlengkapan Kerja
- Peralatan Administrasi
- Keamanan Lingkungan

4. Kinerja (Y)

Kinerja perawat adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, tidak melanggar hukum, aturan serta sesuai moral dan etika, dimana kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan pada pengguna jasa. Untuk aktivitas seorang perawat adalah mengumpulkan data kesehatan mengenai pasien, membuat diagnosis menurut ilmu keperawatan, menetapkan tujuan keperawatan, melaksanakan keperawatan serta evaluasi terhadap perawatan. (Suryadi, 2009).

Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis data

Setelah data yang diperoleh terkumpul sesuai dengan yang dibutuhkan maka tahap selanjutnya penulis akan melakukan analisis data berdasarkan pertanyaan penelitian dengan menggunakan *Statistical Program for Social Sciences (SPSS)* versi 20, meliputi :

Rancangan analisis data meliputi :

1. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrument yang

akan digunakan dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji.

2. Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis

A. Uji t

Menggunakan uji t, dimana tujuannya untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara persial.

Uji F

Melakukan uji F tujuannya untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat

Uji β

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling domain terhadap variabel terikat/dependen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien standardized tertinggi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen

Kuesioner adalah alat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data perlu diuji kevalidannya dan reabilitasnya sehingga dalam butir-butir pernyataan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mendapatkan hasil uji validitas dan realibel digunakan bantuan SPSS 21 for windows.

A. Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Pada uji validitas variabel beban kerja dari 10 pertanyaan, masing-masing akan diuji validitasnya, untuk mengetahui setiap butirnya apakah pertanyaan tersebut valid atau invalid. Dalam hal ini bisa dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5. Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-butir Pernyataan Indikator Variabel Beban Kerja

No. Ite	Korelasi Skor Item Terhadap	N= 40 (1%)	Sig	Kete rang
---------	-----------------------------	------------	-----	-----------

m	Skor Total (R _{xy})	R _{tabel}		an
1.	0,758	0,257	0,000	Valid
2.	0,795	0,257	0,000	Valid
3.	0,821	0,257	0,000	Valid
4.	0,665	0,257	0,000	Valid
5.	0,730	0,257	0,000	Valid
6.	0,503	0,257	0,000	Valid
7.	0,478	0,257	0,000	Valid
8.	0,425	0,257	0,000	Valid
9.	0,697	0,257	0,000	Valid
10.	0,730	0,257	0,000	Valid

Sumber: Data Primer olahan SPSS

Tabel 4.5 menunjukkan hasil perhitungan uji validitas terhadap setiap butir pertanyaan yang disebar kepada para responden. Jumlah responden sebanyak 40 orang, dimana setiap butir pertanyaan diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item. Dalam uji korelasi digunakan uji korelasi Pearson dengan bantuan program SPSS 21 for windows. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0.005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan > R_{tabel} yaitu 0,257. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

B. Uji Validitas Variabel Kepuasan

Pada uji validitas variabel Kepuasan dari 10 pertanyaan, masing-masing akan diuji validitasnya, untuk mengetahui setiap butirnya apakah pertanyaan tersebut valid atau invalid. Dalam hal ini bisa dilihat pada tabel 4.6 bila nilainya antara r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 4.6. Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-butir Pernyataan Indikator Variabel Kepuasan

No. Item	Korelasi Skor Item Terhadap Skor Total (R _{xy})	N= 40 (1%) R _{tabel}	Sig	Keterangan
1.	0,740	0,257	0,000	Valid
2.	0,836	0,257	0,000	Valid
3.	0,737	0,257	0,000	Valid

4.	0,639	0,257	0,000	Valid
5.	0,698	0,257	0,000	Valid
6.	0,836	0,257	0,000	Valid
7.	0,737	0,257	0,000	Valid
8.	0,740	0,257	0,000	Valid
9.	0,836	0,257	0,000	Valid
10.	0,622	0,257	0,000	Valid

Sumber: Data Primer olahan SPSS

Variabel kepuasan yang di dalamnya terdapat beberapa butir item pertanyaan yang merupakan tolok ukur untuk pengambilan data yang disebar ke responden akan diuji korelasikan antara skor item butir pernyataan dengan skor total item pernyataan. Dalam uji korelasi digunakan uji korelasi Pearson dengan bantuan Program SPSS 21 for windows. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikan yang sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan > R_{tabel} yaitu 0,257, Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

C. Uji Validitas Variabel Fasilitas

Pada uji validitas variabel Fasilitas dari 8 pertanyaan, masing-masing akan diuji validitasnya, untuk mengetahui setiap butirnya apakah pertanyaan tersebut valid atau invalid. Dalam hal ini bisa dilihat pada tabel 4.7 bila nilainya antara r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-butir Pernyataan Indikator Variabel Fasilitas

No. Item	Korelasi Skor Item Terhadap Skor Total (R _{xy})	N= 40 (1%) R _{tabel}	Sig	Keterangan
1.	0,673	0,257	0,000	Valid
2.	0,841	0,257	0,000	Valid
3.	0,670	0,257	0,000	Valid
4.	0,526	0,257	0,000	Valid
5.	0,582	0,257	0,000	Valid
6.	0,839	0,257	0,000	Valid
7.	0,781	0,257	0,000	Valid
8.	0,581	0,257	0,000	Valid

Sumber: Data Primer olahan SPSS

Tabel 4.7 menunjukkan hasil perhitungan uji validitas terhadap setiap butir pertanyaan yang disebar kepada para responden. Jumlah responden sebanyak 40 orang, dimana setiap butir pertanyaan diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item. Dalam uji korelasi digunakan uji korelasi Pearson dengan bantuan program SPSS 21 for windows. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0.005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan $> R_{tabel}$ yaitu 0,257. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

D. Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat

Pada uji validitas variabel kinerja perawat dari 12 pertanyaan, masing-masing akan diuji validitasnya, untuk mengetahui setiap butirnya apakah pertanyaan tersebut valid atau invalid. Dalam hal ini bisa dilihat pada tabel 4.8, bila nilainya antara r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-butir Pernyataan Indikator Variabel Kinerja Perawat

No. Item	Korelasi Skor Item Terhadap Skor Total (R_{XY})	N= 40 (1%) R_{tabel}	Sig	Keterangan
1.	0,440	0,257	0,000	Valid
2.	0,630	0,257	0,000	Valid
3.	0,724	0,257	0,000	Valid
4.	0,721	0,257	0,000	Valid
5.	0,523	0,257	0,000	Valid
6.	0,611	0,257	0,000	Valid
7.	0,695	0,257	0,000	Valid
8.	0,639	0,257	0,000	Valid
9.	0,654	0,257	0,000	Valid
10.	0,576	0,257	0,000	Valid
11.	0,625	0,257	0,000	Valid
12.	0,526	0,257	0,000	Valid

Sumber: Data Primer olahan SPSS

E. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat

pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas butir-butir Pertanyaan Indikator Pernyataan Kinerja Perawat

Variabel	Korelasi skor item terhadap skor total (R_{XY})	N= 40 (1%) R_{tabel}	Keterangan
X1	0,874	0,60	Reliabel
X2	0,916	0,60	Reliabel
X3	0,854	0,60	Reliabel
Y	0,929	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2017

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar digunakan analisis regresi linier berganda, dimana variabel bebasnya adalah Beban Kerja (X1), Kepuasan (X2), Fasilitas (X3) serta variabel terikatnya adalah Kinerja Perawat (Y). Berikut hasil uji regresi yang dilakukan.

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda konsisten,

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Koefisien Beta	T hitung	Nilai P	Keterangan
Beban Kerja	0,325	0,287	3,304	0,003	Signifikan
Kepuasan	0,383	0,298	3,435	0,000	Signifikan
Fasilitas	0,245	0,267	2,246	0,002	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2017

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel 4.9, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,432 + 0,325X1 + 0,383X2 + 0,245X3$$

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja

Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar

Hasil Pengujian hipotesis pada variabel kedua adalah adanya hubungan positif antara variabel Kepuasan dengan Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar. Dari hasil penelitian, didapatkan hasil pengujian regresi dengan hasil koefisien regresi sebesar 0.383 dengan signifikansi 0.000 dan thitung sebesar 3,804. Hasil regresi ini menunjukkan hasil positif dan signifikan antara variabel beban kerja dengan kinerja perawat. Dari tabel pengujian regresi didapatkan hasil koefisien signifikan paling tinggi variabel kepuasan dibandingkan dengan variabel yang lain dengan nilai koefisien dari variabel X1, X3 dan X3 berturut-turut adalah 0.325, 0.383 dan 0.245. kepuasan adalah variabel paling tinggi yang mempengaruhi kinerja perawat.

Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar

Hasil pengujian hipotesis ketiga dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh fasilitas terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar. Variabel fasilitas mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar. Akan tetapi, variabel fasilitas bernilai signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi hasil uji regresi sebesar 0,245 dengan $\alpha = 0.002$ dengan thitung = 2,948. dari hasil regresi ini, terlihat bahwa fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dan signifikan. Hal ini berarti bahwa fasilitas yang diterima oleh Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawatnya.

Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Dan Fasilitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar (Pengujian Secara Simultan).

Semua perawat utamanya akan senang bila mendapat fasilitas yang baik, menerima penghargaan terhadap pekerjaan yang

diselesaikannya dengan baik, terutama bila pekerjaan yang baik dihargai oleh pimpinan sehingga memberikan kepuasan tersendiri dan termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Apalagi dengan adanya upah atau gaji yang lebih yang perawat dapatkan bisa dipergunakan untuk meningkatkan kinerjanya dan melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.

Variabel Paling berpengaruh (dominan) antara Beban Kerja, Kepuasan, dan Fasilitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar.

Pada penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar, dengan menggunakan tiga variabel bebas yakni beban kerja, kepuasan dan fasilitas. Dari hasil uji analisis data yang telah dilakukan, dapat dilihat koefisien Beta Standardized dari variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan(X2) dan Fasilitas (X3) Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar (Y) secara berurut adalah 0.325, 0.383 dan 0.245. jadi bisa terlihat bahwa variabel X2 yaitu variabel Kepuasan adalah variabel yang berpengaruh paling signifikan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar (Y). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar mempunyai Kinerja yang sangat baik dalam memberikan pelayanan, mengembangkan diri dan terus belajar, yang menjadikan mereka terus berkarya demi terwujudnya Indonesia yang lebih sehat khususnya RSUD UIT Makassar.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah dikemukakan pada bagian terdahulu, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar yaitu dengan nilai parameter standarized sebesar 0.325

dengan nilai signifikan 0.003.

2. Kepuasan berpengaruh positif dan paling signifikan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar yaitu dengan nilai parameter standarized sebesar 0.383 dengan nilai signifikan 0.000.
3. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar yaitu dengan nilai parameter standarized sebesar 0.383 dengan nilai signifikan 0.002.
4. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Dan fasilitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat dari Hasil analisis yang menghasilkan nilai koefisien determinasi ($R^2 = R^2$) = 0.643 Ini berarti bahwa variabel Beban Kerja, Kepuasan Dan fasilitas berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar, secara simultan dapat menjelaskan 64,3% variabel ini mempunyai kontribusi Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar. Sedangkan sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.
5. Variabel Kepuasan adalah variabel yang paling berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar, dengan nilai koefisien Beta Standardized dari beban kerja (X1), kepuasan (X2) dan fasilitas (X3) Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar (Y) secara berurut adalah 0.325, 0.383 dan 0.245..

VI. REFERENSI

- Anna Kurniati dan Ferry Efendi, 2012. *Kajian SDM Kesehatan di Indonesia*. Salemba Medika : Jakarta
- Agus Kuntoro, 2012. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan Edisi Pertama*. Mulia

Medika : Yogyakarta.

- Amstrong, M., & Baron. (2009, Mei 5). *Human Resource Management*. Retrieved Mei 4, 2015.
- Australian Government. (2012, September Rabu). *Performance Management*. Retrieved Mei 8, 2015,
- Bina Diknakes. 2012, *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja*.[http://www.Bina Diknakes.co.id](http://www.BinaDiknakes.co.id). (Online).
- Bessie, Marquis, C. J., & Houston. (2003). *Leadership Roles and Management Function in Nursing; Theory and Application*. (W. F. Widyawati, Trans.) USA: Lippincott Williams & Wilkins Inc.
- Bacal, R. (2004). *How to Manage Performance*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Dinas Kesehatan Kota Makassar. 2014. *Profil Kesehatan Kota Makassar 2013*. Pemerintah Kota Makassar. <http://datinkessulsel.wordpress.com> (online).
- Depkes RI. 2014. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2013*. <http://www.depkes.go.id>. (online).
- Harbour, & Jerry. (1997). *Performance Management*. Oregon: Productivity Press.
- Hapsari, D. B. (2008), 'Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*, p. 3-4
- Ilyas, Yaslis (2014). *Perencanaan SDM Rumah Sakit*. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Kannan, S., & Sarma, S. P. (2013). Self Rated Performance and Perceived Workload
- Kementerian Kesehatan RI. 2013a. *Data Dasar Puskesmas*. Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan. Jakarta
- Kemenkes RI. (2010). *Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan*. Jakarta: Kemenkes.
- Kementerian Kesehatan RI. 2013b. *Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Kementerian Kesehatan*. Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan. Jakarta.
- Kelana Kusuma Dharma, 2011. *Metodologi Penelitian Keperawatan Edisi Revisi*, CV. Trans Info Media : Jakarta

- Nawawi, (2008) *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nursalam, 2010. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika, Jakarta.
- Nursalam. 2014, *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 4*, Salemba Medika, Jakarta.
- Nursalam, 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis, Edisi 3*. Salemba Medika : Jakarta.
- Nurul Azmi, 2012, *Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Cempa Kab. Pinrang*. Sripsi tidak diterbitkan. Stikes Nani Hasanuddin.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 *Pedoman Program Jaminan Kesehatan Nasional*. 3 Juni 2014. Kementerian Kesehatan RI. Jakarta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 *Pusat Kesehatan Masyarakat*. 17 Oktober 2014. Kementerian Kesehatan RI. Jakarta. *Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional*.
- Roymond H. Simamora, 2012. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. EGC : Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sony Yuwono, E. S. (2004). *Petunjuk Praktis Penyusunan Balance Scorecard*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sri Langgeng Lestari, 2013. *Pengaruh Faktor - Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT.X Batam*. Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Batam.
- Tubagus Suhud, 2013. *Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur*. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Timbul Sinaga. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan*. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas HKBP Nommensen, Medan.
- Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (3 ed.). Jakarta. Indonesia: Rajawali Pers