



Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr Pirngadi Medan

Aulia Dini Ayuningtias

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Sejati Medan

Corresponding author: auliadiniayuningtias@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Kepuasan kerja;

Beban Kerja;

Kinerja.

Keyword:

Job satisfaction;

Work of load;

Employes performance

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, regresi linear, dan uji hipotesis. Data diukur atau diolah menggunakan SPSS, dengan sampel yang menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 82 orang pegawai. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

The formulation of the problem in this research is to find how influences of job satisfaction on employes performance. How influences work of load on employes performance. This research aims to determine the effect of job satisfaction and work of load on employes performance. The methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression, and hypothesis testing. Data is measured or processed using SPSS, with a sample using a questionnaire distributed to 82 employess. The results of this research indicate that the variable job satisfaction effect positive and significant on employes performance. The work of load variable effect positive and significant on employes performance. Variables job satisfaction and work of load effect positive and significant on employes performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam sebuah perusahaan, tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Prawirosentono, (2014:27) dalam periode waktu tertentu. Dan terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kepuasan kerja adalah secara menyeluruh dan bisa mengacu kepada bagian pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi seorang pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya. Bagi pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan melakukan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin walaupun beban kerjanya cukup berat.

Menurut Koesomono (2015:112) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Beban kerja adalah masih terdapat perbedaan (gap) antara *job qualification dan job satisfaction*, sehingga mengganggu kinerja pegawai yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda diantara pegawai mengakibatkan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak tidak tercapai. Pendapat lain tentang beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Danang Sunyoto (2012:64). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Penelitian ini nantinya diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pegawai. Serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian dengan variabel sejenis yang dilakukan berikutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan, beralamat di Jalan Prof. HM. Yamin SH No.47, Perintis, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara, 20234. Penelitian dimulai pada bulan Agustus 2023 dan selesai pada bulan Desember 2023. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian studi *cross sectional* nantinya data yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat akan dikumpulkan pada waktu yang bersamaan yang bertujuan untuk mengidentifikasi kepuasan kerja dan beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Bahan dan peralatan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner/angket. Peneliti membagikan kuesioner kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang diberikan kepada responden sebelumnya diuji validitas dan reabilitasnya. Selanjutnya dilakukan wawancara untuk memperoleh keterangan dari responden. Data yang telah didapat dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam evaluasi data ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan atau bersama-sama, maupun secara partial atau sendiri-sendiri. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha 0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $82 - 2 = 80$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.664.

Tabel 1. Coefficients^a Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.192	4.385		6.429	.000
Kepuasan Kerja	.644	.116	.509	5.551	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Data Penelitian (Diolah), 2023

Berdasarkan tabel out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 5.551. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.551 > 1.664$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel kepuasan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan, dengan besar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.509 atau 50.90%.

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha 0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $82 - 2 = 80$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.664.

Tabel 2. Coefficients^a Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.192	4.385		6.429	.000
Beban Kerja	.322	.095	.310	.3.384	.001

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Data Penelitian (Diolah), 2023

Berdasarkan tabel out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel beban kerja sebesar 3.384. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.384 > 1.664$) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel beban kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan, dengan besar pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja sebesar 0.310 atau 31.00%.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan digunakan uji-F, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha 0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $3 - 1 = 2$, dan jumlah sampel dikurang 3 atau $82 - 3 = 79$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.11.

Tabel 3. Anova^b Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.114	2	129.557	20.176	.000 ^a
	Residual	507.288	79	6.421		
	Total	766.402	81			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian (Diolah), 2023

Berdasarkan tabel output SPSS “Anova” di atas diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20.176 > 3.11$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan. Variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto., Dedi, 2016. *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Qomari Prima Publisher Solo, Jawa Tengah*, Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta
- Amelia., Sakul, 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat RS. Bhayangkara TK. III*. Manado
- Danang., sunyoto, 2012. *Tentang manajemen sumber daya manusia*. PT. buku seru, http://Repository.upiedu/12628/4/5_MBS_100/311.Dikligraphy.
- Dewi., Kadek Ferrania Paramita, 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemkab Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Unund. Volume VI; No. 6. 3370–3397.
- Emron., Edyson, dkk, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfa Beta, Bandung
- Hamali., Arif Yusuf, 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta
- Herzberg., F, 2000. Frederick Herzberg's Motivation And Hygiene Factors. *Dasar-Dasar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan, 2017. Bumi Aksara. Jakarta
- Koesmono., 2015. *Tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai pada sub sector industry pengelolaan kayu skala serta menengah di jawa timur*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, Jawa Timur
- Marihot., 2002. *Indikator Kepuasan Kerja "Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta
- Marwansyah., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta
- Prawirosentono., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.