

PENGARUH BEBAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSI JEMURSARI SURABAYA

Irman Diansyah Ananta
irmandiansyah@gmail.com
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resource management is an important aspect for the company to achieve the company's goal. In every company, human resource management is required to manage and handle the issues related to duty, situation and conditions of the employees in the company. Furthermore, to succeed the health treatment institutions, Islam Hospital Jemursari Surabaya had the vision to become the international standard hospital and supported by a mission to give a primer and Islamic hospital service to achieve the International service standard quality with partnership principle. This research aimed to examine the effect of work burden, work motivation and work satisfaction on the employee's performance. This research was quantitative. Furthermore, the research population used employees at RSI Jemursari Surabaya, it was obtained 92 from 120 employees as a sample. Moreover, the sample collection technique of this research used probability sampling with simple random sampling. Besides, the data analysis method of this research used multiple linear analysis with SPSS software. The research result indicated that work burden had a significant effect on the employee's performance. Meanwhile, work motivation had significantly affected the employee's performance and work satisfaction had significantly affected the employee's performance.

Keyword: *work burden, work motivation, work satisfaction, employee's performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi sebuah perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam setiap perusahaan sumber daya manusia sangat diperlukan perusahaan agar dapat mengatur dan mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan tugas, keadaan dan kondisi karyawan pada sebuah perusahaan. Untuk menyukseskan institusi perawatan kesehatan, Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya mempunyai visi menjadi Rumah Sakit Islam berstandar Internasional dan didukung dengan misi memberikan pelayanan jasa rumah sakit secara prima dan islami menuju standar mutu pelayanan Internasional dengan dilandasi prinsip kemitraan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di RSI Jemursari Surabaya sebanyak 120 karyawan dengan 92 karyawan dijadikan sampel penelitian. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era modern ini, bisnis semakin berkembang dan pemain di dalamnya pun semakin banyak. Maka timbul tingkat persaingan yang cukup tinggi. Setiap perusahaan berupaya unggul dari para pesaingnya. Banyak faktor yang terkait dalam persaingan perusahaan. Salah satu yang cukup diperhatikan dalam persaingan adalah kinerja sumber daya manusianya. Di mana hal ini memang memiliki pengaruh cukup besar terhadap performa perusahaan. Manusia berfungsi sebagai penggerak perusahaan karena eksistensi

perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan, diperlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang memuaskan.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi sebuah perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. 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.

Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya merupakan salah satu dari 3 instansi yang dikelola oleh Yayasan Rumah Sakit Islam Surabaya (YARSIS). Dua yang lainnya adalah Rumah Sakit Islam Ahmad Yani Surabaya dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES YARSIS). Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya dibangun diatas lahan seluas 4.6 Ha. Konsep pembangunan rumah sakit ini adalah *garden hospital*. Oleh karena itu, Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya dikelilingi oleh taman seluas 33.042m². Rumah sakit ini terletak di Jalan Jemursari No.51-57 Surabaya yang merupakan salah satu jalan protokol kota Surabaya, sehingga akses ke rumah sakit ini sangat mudah dijangkau. Rumah Sakit Islam Jemursari merupakan pengembangan dari Rumah Sakit Islam Ahmad Yani Surabaya. Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya merupakan rumah sakit tipe B Non Pendidikan. Perkembangan rumah sakit tidak lepas dari peran pengurus yayasan dan direktornya. selama melakukan perawatan di rumah sakit.

Untuk menyukseskan institusi perawatan kesehatan, Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya mempunyai visi menjadi Rumah Sakit Islam berstandar Internasional dan didukung dengan misi memberikan pelayanan jasa rumah sakit secara prima dan islami menuju standar mutu pelayanan Internasional dengan dilandasi prinsip kemitraan.

Tabel 1
Data Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Staff RSI Jemursari Surabaya

| Unsur yang dinilai | Nilai Rata-rata Per Tahun | | | | | Keterangan |
|--------------------|---------------------------|------|------|------|------|----------------------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | |
| Prestasi | 76 | 81 | 84 | 78 | 74 | 91-100 (Sangat Baik) |
| Integritas | 91 | 93 | 86 | 82 | 92 | 81-90 (Baik) |
| Tanggung Jawab | 87 | 78 | 89 | 80 | 77 | 71-80 (Cukup) |
| Kerjasama | 84 | 87 | 85 | 78 | 80 | 61-70 (Buruk) |
| Komitmen | 93 | 91 | 89 | 82 | 92 | 51-60 (Sangat Buruk) |

Sumber: RSI Jemursari Surabaya (2021)

Berdasarkan data tabel 1, menunjukkan prestasi kerja dan tanggung jawab karyawan pada RSI Jemursari Surabaya masih cenderung menjadi titik lemah perusahaan. Prestasi kerja yang kurang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Begitu pula tanggung jawab yang kurang dari karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi kerja, beban kerja, pelatihan dan pengembangan kinerja.

Menurut Hasibuan (2013:162) mengemukakan tiga motif yaitu motif kekuasaan, motif afiliasi, dan motif berprestasi yang dapat memberi pengaruh pada prestasi kerja dan kinerja pada setiap individu. 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 perusahaan 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 perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Namun sayangnya hal ini tidak dapat dilakukan secara searah saja. Dibutuhkan juga upaya dari pihak perusahaan 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 pegawai. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Prasilowati (2019) beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang kedua yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja 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 seringkali membuat motivasi kerja menurun. Penelitian Putro (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena di dalam diri pegawai masing-masing terdapat karakteristik yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014) motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 pegawai. Sedangkan menurut penelitian Alfiansyah (2021) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat oleh peneliti, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya? (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Jemursari?

TINJUAN TEORITIS

Beban Kerja

Menurut Soeprihanto (2006) (dalam Oktaviana, 2016) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Mangkuprawira (2009) (dalam Oktaviana, 2016) menyatakan bahwa apabila sebagaimana besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya.

Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Sedangkan menurut Tarwaka (2014) (dalam Tjiabrata *et al.*, 2017) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Fahmi (2016:190) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Yanchus *et al.* (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Sementara itu, menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Penelitian terdahulu

Penelitian Sudiyanto (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga untuk menganalisis pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial kepuasan kerja dan beban kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

Penelitian Elizar *et al.* (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat, pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah.

Penelitian Suwanto (2019) bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

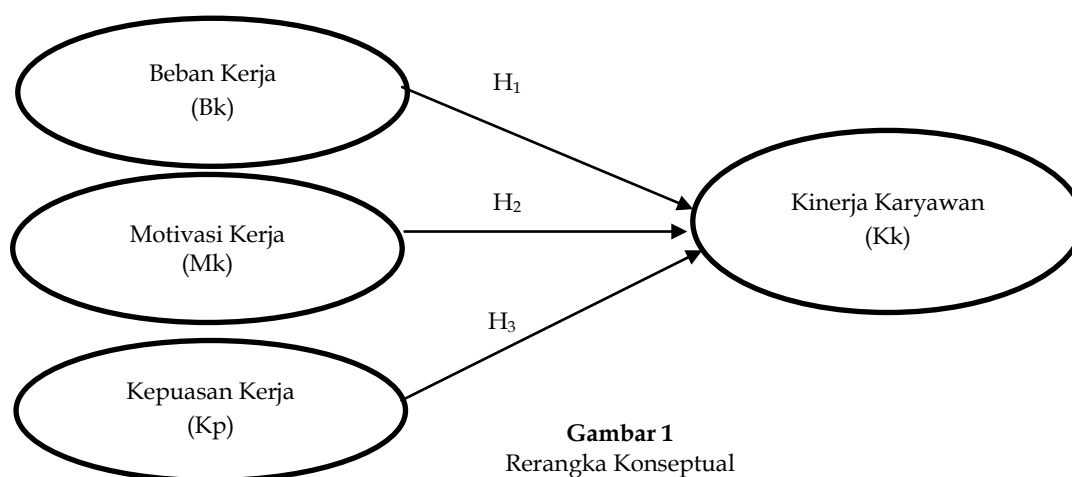
Penelitian Jalil (2019) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja guru, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja guru, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu. Variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja

guru, variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu.

Penelitian Steven dan Prasetyo (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Kota Jakarta Utara.

RERANGKA PEMIKIRAN

Penyusunan hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan, maka diperlukanlah rerangka pemikiran. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan, maka dapat digambarkan rerangka pemikiran sebagai berikut:



PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Everly *et al.*(2013) (dalam Putra dan Prihatsanti, 2016) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan tepat waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan muncul perasaan bosan dan *overstress*. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau *understress*. Hasil penelitian dari Sudyanto (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian dari Jalil (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:
H₁ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2011) (dalam Sutrisno, 2017) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku sikap atau tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Hasil penelitian dari Suwanto (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Putro (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Vecchio (2007) (dalam Wibowo 2016:415) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya sehingga memacu sikap untuk melaksanakan kinerja dalam perusahaan dengan baik. Hasil penelitian dari Steven dan Prasetio (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Elizar *et al.* (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian kausalitas untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel melalui ujian hipotesis (Sugiyono, 2016:224). Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* (mengandalkan *empirisme*) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (*random*), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:117) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan atau *staff* RSI Jemursari Surabaya sebanyak 120 orang. Menurut Sugiyono (2018: 117) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi Penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh jumlah sampel 92,307 responden dibulatkan menjadi 92 responden. Dengan demikian yang dipilih dari 120 populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah 92 responden dengan tingkat presisi atau kelonggaran ketidak telitian kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir (d) dalam penelitian ini sebesar 5%.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, guna mendapatkan data yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan pengumpulan data melalui sumber data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dicatat untuk pertama kalinya dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penyebaran kuesioner, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab oleh para responden (Sugiyono, 2016).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau *staff* RSI Jemursari Surabaya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator yang mengacu pada pendapat Priansa (2017:55), yaitu : (a) Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*) (b) Kualitas pekerjaan (*Quality of work*) (c)Kemandirian (*Dependability*) (d)Inisiatif (*Initiative*) (e)Adaptabilitas (*Adaptability*) (f)Kerjasama (*Corporation*).

Variabel Independen

Beban kerja adalah kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan oleh karyawan atau *staff* RSI Jemursari Surabaya pada batas waktu tertentu. Beban kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada pendapat Putra (2012) (dalam Artadi, 2016), yaitu: (a) Target yang harus dicapai (b) Kondisi pekerjaan (c) Standar pekerjaan.

Motivasi merupakan daya pendorong atau penggerak agar karyawan atau *staff* RSI Jemursari Surabaya melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada pendapat George and Jones (2005) (dalam Wijaya dan Andreani, 2015) yakni: (a) Perilaku pegawai (b) Usaha pegawai (c) Kegigihan pegawai.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan atau *staff* RSI Jemursari Surabaya dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada pendapat Wibowo (2014:140), yaitu: (a) Pekerjaan itu sendiri (b) Kualitas pengawasan (c) Hubungan dengan rekan sekerja (d) Peluang promosi (e) Bayaran (*salary*).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali,2016:47).

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2014:222) mengatakan bahwa reliabilitas suatu instrumen menunjukkan tingkat keandalan instrumen dalam mengungkap data yang bisa dipercaya yang artinya suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dimana pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai *cronbach alpha* > 0.06 (Ghozali, 2016:52).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2016:19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki

sehingga dapat memberi penjelasan mengenai kondisi perusahaan selama periode pengamatan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel *dependent* (terikat) dengan satu atau lebih variabel *independent* (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi variabel dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel *dependent* berdasarkan nilai variabel *independent* yang diketahui (Ghozali, 2016:95) Model regresi dalam penelitian ini dapat ditulis dengan persamaan sebagai berikut:

$$Kk = \alpha + \beta_1 Bk_1 + \beta_2 Mk_2 + \beta_3 Kp_3$$

Dimana:

- Kk = Kinerja karyawan
- α = Konstanta persamaan regresi
- Bk = Beban kerja
- Mk = Motivasi kerja
- Kp = Kepuasan kerja

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat kenormalan distribusi suatu data. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal apabila mengikuti bentuk distribusi normal, yaitu memusat pada nilai rata-rata medium. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui SPSS Versi 21 *for windows*. Langkah-langkah pengujian normalitas adalah sebagai berikut: (1) H_0 : Residual regresi berdistribusi normal, H_1 : Regresi tidak berdistribusi normal. (2) Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu: Bila signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak, Bila signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima. (3) Tingkat kesalahan (α) yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05. Apabila nilai *Asymp. Sig.* suatu variabel lebih besar dari *level of significant* 5% (> 0.050) maka variabel tersebut terdistribusi normal atau tolak H_1 , sedangkan jika nilai *Asymp. Sig.* suatu variabel lebih kecil dari *level of significant* 5% (< 0.050) maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal atau terima H_1 .

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada hubungan yang pasti antara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Pendekatan terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah jika nilai VIF > 10 , maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Dan jika sebaliknya VIF < 10 , maka model bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplots* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplots* antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y dan Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya). Dasar pengambilan keputusan yaitu: (a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika

tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji Goodness of Fit (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis (Ferdinand, 2014:239). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi (Sig.) F yang dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0.05$. Jika nilai probabilitas (Sig. < 0.05), maka dikatakan model regresi yang diestimasi adalah layak (Ghozali, 2016: 102).

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan adanya hasil dari koefisien korelasi dapat diketahui erat tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Y). Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali 2016:102).

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini diuji dengan Uji t. Uji t (t-test) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen dengan taraf nyata $\alpha = 0.05$. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari α (Sig. < 0.05), maka variabel bebas secara individu memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:126). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai acuan dari uji hipotesis (uji t) yaitu: (a) Jika nilai probabilitas signifikan > 0,05, maka hipotesis ditolak atau dikatakan tidak signifikan. (b) Jika nilai probabilitas signifikan < 0,05, maka hipotesis diterima atau dikatakan signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kuisisioner dikatakan *valid* apabila pertanyaan kuisisioner mampu untuk menghasilkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas ini menggunakan *pearson correlation* dengan berpedoman bahwa dinyatakan valid apabila koefisien korelasi tiap indikator variabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%). Selain itu, tiap-tiap indikator dapat dikatakan valid apabila hasil dari *pearson correlation* yang didapatkan harus lebih besar dari r tabel. *Pearson correlation* didapatkan melalui SPSS sedangkan r tabel didapatkan dengan melihat dari tabel r.

Tabel 2
Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | Pearson Correlation (r hitung) | r tabel | Sig | Keterangan |
|---------------------|------------|--------------------------------|---------|-------|------------|
| Beban kerja (Bk) | Bk.1 | 0,883 | 0.2050 | 0,000 | Valid |
| | Bk.2 | 0,877 | | 0,000 | Valid |
| | Bk.3 | 0,869 | | 0,000 | Valid |
| Motivasi kerja (Mk) | Mk.1 | 0,932 | 0.2050 | 0,000 | Valid |
| | Mk.2 | 0,937 | | 0,000 | Valid |
| | Mk.3 | 0,928 | | 0,000 | Valid |

| | | | | | |
|--------------------------|------|-------|--------|-------|-------|
| Kepuasan kerja (Kp) | Kp.1 | 0,884 | 0.2050 | 0,000 | Valid |
| | Kp.2 | 0,796 | | 0,000 | Valid |
| | Kp.3 | 0,736 | | 0,000 | Valid |
| | Kp.4 | 0,785 | | 0,000 | Valid |
| | Kp.5 | 0,776 | | 0,000 | Valid |
| Kinerja karyawan (Kk) | Kk.1 | 0,823 | 0.2050 | 0,000 | Valid |
| | Kk.2 | 0,747 | | 0,000 | Valid |
| | Kk.3 | 0,819 | | 0,000 | Valid |
| | Kk.4 | 0,826 | | 0,000 | Valid |
| | Kk.5 | 0,770 | | 0,000 | Valid |
| | Kk.6 | 0,749 | | 0,000 | Valid |

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel, baik dependen maupun independen dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan hampir keseluruhan indikator kuesioner pada variabel penelitian memperoleh r hitung $> r$ tabel nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk melihat reliabel atau tidaknya suatu alat ukur, dapat digunakan pendekatan secara statistika yakni melalui koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pernyataan atau pertanyaan dapat dinyatakan reliabel. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

| | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> | Keterangan |
|-----------------------|-------------------------|-------------------|------------|
| Beban kerja (Bk) | 0,849 | 3 | Reliabel |
| Motivasi kerja (Mk) | 0,921 | 3 | Reliabel |
| Kepuasan kerja (Kk) | 0,853 | 5 | Reliabel |
| Kinerja karyawan (Kk) | 0,875 | 6 | Reliabel |

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan di dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh nilai koefisien reliabilitas pada variabel mencapai lebih dari 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .441 | .315 | | 1.401 | .165 |
| Beban Kerja (Bk) | .241 | .084 | .241 | 2.864 | .005 |
| Motivasi Kerja (Mk) | .363 | .079 | .417 | 4.599 | .000 |
| Kepuasan Kerja (Kp) | .282 | .094 | .264 | 3.005 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Kk)

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Kk = 0,441 + 0,241Bk + 0,363Mk + 0,262Kp$$

Keterangan:

Kk = Kinerja karyawan

Bk = Beban kerja

Mk = Motivasi kerja

Kp = Kepuasan kerja

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

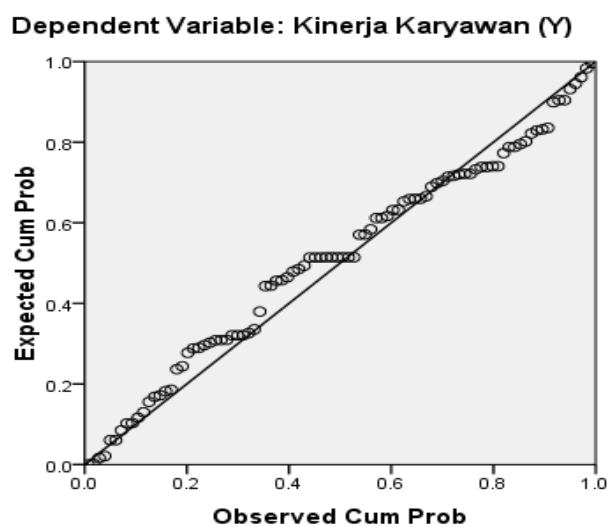
- Konstanta (a) sebesar 0,441 memberi arti variabel bebas beban kerja, motivasikerja dan kepuasankerja adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan adalah sebesar 0,441.
- Beban kerja memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.
- Motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.
- Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas analisis grafik *P-P Plot of Regression Standardized* sedangkan uji statistik menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer, diolah (2021)

Gambar 2

Grafik *P-P Plot of Regression*

Hal tersebut menandakan variabel dependen dapat dikatakan memiliki penyebaran normal sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal.

Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov*

Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* juga dapat mengetahui tingkat signifikansi data yang terdistribusi normal atau tidak selain menggunakan Grafik *P-P Plot of Regression*.

Tabel 5
Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 92 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .44530762 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .094 |
| | Positive | .074 |
| | Negative | -.094 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .903 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .389 |

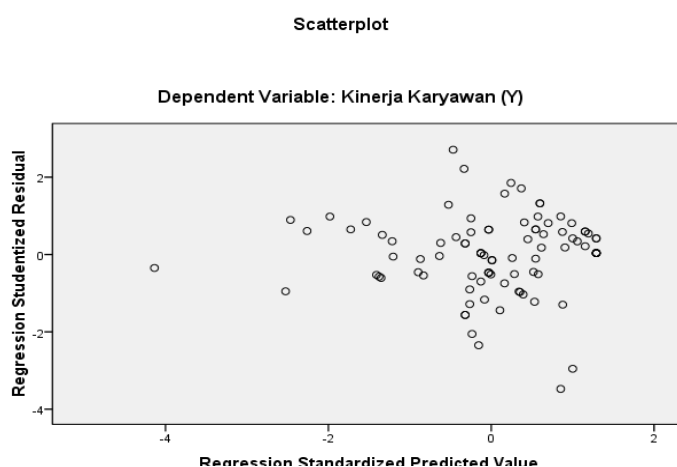
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 5, hasil uji normalitas yang disajikan diatas melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi $0,389 = 38,9\% > 5\%$. Hasil tersebut memperlihatkan nilai signifikansi $> 0,05$ yang mana dalam penelitian ini data primer yang digunakan dalam penelitian terdistribusi dengan normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji hasil dari bentuk regresi mempunyai perbedaan varian dari residual dalam setiap pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 3

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui gambar *scatterplot* menunjukkan penyebaran data telah tersebar merata. Hasil tersebut ditunjukkan bahwa data telah menyebar diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Selain itu gambar diatas pola tergambar secara tidak jelas dan menyebar sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas dilakukan untuk melihat terjadinya korelasi (hubungan) antara variabel bebas dalam persamaan model regresi. Model regresi yang baik menunjukkan antar

variabel independen tidak mengalami keterkaitan satu sama lain atau dengan kata lain tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 6
Uji Multikolinearitas

| Variabel | Collinearity Statistics | | Keterangan |
|----------------------|-------------------------|-------|-----------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Beban kerja (Bk) | 0,591 | 1,693 | Non-Multikolinearitas |
| Motivasi kerja (Mk) | 0,506 | 1,977 | Non-Multikolinearitas |
| Kepruasan kerja (Kp) | 0,542 | 1,846 | Non-Multikolinearitas |

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Dari data tabel 6, uji multikolinearitas dalam regresi dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan Tabel 10 dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja bebas dari multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Kelayakan Model
Uji Goodness of Fit (Uji F)

Tabel 7
Uji F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 31.168 | 3 | 10.389 | 50.665 | .000 ^a |
| | Residual | 18.045 | 88 | .205 | | |
| | Total | 49.213 | 91 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Kp), Beban Kerja (Bk), Motivasi Kerja (Mk)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Kk)

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Berdasarkan pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8
Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .796 ^a | .633 | .621 | .45283 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (Kp), Beban kerja (Bk), Motivasi kerja (Mk)

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Pada Tabel 8, didapatkan nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,633, artinya variabel bebas beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 63,3% sehingga variabel beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan dan sisanya 36,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini diuji dengan Uji t. Uji t (t-test) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial.

Tabel 9
Uji t
Coefficients^a

| Model | | t | Sig. | Keterangan |
|-------|---------------------|-------|-------|------------|
| 1 | (Constant) | 1,401 | 0,165 | |
| | Beban kerja (Bk) | 2,864 | 0,005 | Signifikan |
| | Motivasi kerja (Mk) | 4,599 | 0,000 | Signifikan |
| | Kepuasan kerja (Kp) | 3,005 | 0,003 | Signifikan |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Pada tabel 9, menunjukkan ketiga variabel independen dalam penelitian berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi seluruh variabel $< 0,05$ maka hipotesis diterima, dengan pernyataan bahwa variabel independen yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut pada tiap variabel independen. Berdasarkan hasil perhitungan Uji t pada Tabel 9, beban kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005. Dari nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan Uji t pada Tabel 9, motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan Uji t pada Tabel 9, kepuasan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003. Dari nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel beban kerja yaitu $0,005 < 0,05$. Hasil tersebut juga dibuktikan melalui tanggapan responden dalam menjawab keseluruhan indikator beban kerja dengan nilai *mean* yaitu 4,18 yang dapat diartikan bahwa beban kerja yang terjadi di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya berada dalam kondisi dan kategori yang baik dengan nilai *mean* yang menunjukkan pada interval setuju. 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 sejalan dengan hasil penelitian oleh Sudyanto (2020) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 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.

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit

Islam Jemursari Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut juga dibuktikan melalui tanggapan responden dalam menjawab keseluruhan indikator motivasi kerja dengan nilai *mean* yaitu 4,06 yang dapat diartikan bahwa motivasi kerja di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya berada dalam kondisi dan kategori yang baik dengan nilai *mean* yang menunjukkan pada interval setuju. Semakin motivasi kerja, maka mereka akan lebih fokus, semangat dan nyaman melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Hasil ini sesuai dengan Siagian (2011) (dalam Sutrisno, 2017) yang mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan jiwa secara aktif untuk melakukan sesuatu dan atas dasar tersebut yang pada akhirnya memberikan arah terhadap sikap atau tindakan seseorang dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Hasil ini sesuai dengan Siagian (2011) (dalam Sutrisno, 2017) yang mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan jiwa secara aktif untuk melakukan sesuatu dan atas dasar tersebut yang pada akhirnya memberikan arah terhadap sikap atau tindakan seseorang dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja yaitu $0,003 < 0,05$. Hasil tersebut juga dibuktikan melalui tanggapan responden dalam menjawab keseluruhan indikator dengan nilai *mean* yaitu 4,01 yang menunjukkan pada interval setuju. Hasil ini sesuai dengan Vecchio (2007) (dalam Wibowo 2016:415) menyatakan kepuasan kerja adalah seseorang yang memiliki pemikiran dan perasaan untuk bertindak dalam bidang pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan muncul melalui aspek emosional dalam diri karyawan. Kepuasan karyawan menjadikan karyawan semakin mencintai pekerjaan yang dapat berimplikasi untuk meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Steven dan Prasetio (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang baik bagi karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga secara tidak langsung kinerja karyawan juga akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan serta analisis data yang sudah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian. Beban kerja merupakan porsi dan tuntutan kerja oleh perusahaan kepada karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Beban kerja yang diberikan di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya dengan sesuai dan baik. Dalam hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya beban kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi menjadi aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi semangat kerja semua karyawan untuk melakukan serta menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal dan baik. Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan berusaha memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang dicapai maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

Keterbatasan

Di dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang ada bersamaan dengan penyusunan penelitian. Keterbatasan yang dimaksud adalah sebagai berikut: Variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian ini hanya beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Populasi atau sampel di dalam penelitian ini hanya berjumlah 120 orang sehingga di penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel dan sampel agar hasil yang didapatkan lebih maksimal.

Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh pada penelitian ini, terdapat beberapa saran dari peneliti untuk Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya sebagai obyek penelitian dan untuk penelitian selanjutnya. Hendaknya Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan fungsi bagian masing-masing. Hal tersebut dimaksudkan untuk memperoleh kinerja yang maksimal. Disarankan Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya melalui pimpinan memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi bagi semua karyawan agar semangat dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu perlu adanya kepekaan untuk sesegera mungkin membantu rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai. Mengingat faktor kepuasan kerja yang begitu penting bagi semua karyawan, disarankan Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan insentif yang lebih baik lagi bagi karyawannya sehingga karyawan akan merasa senang dan puas. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya dimana ruang lingkup yang mencakup hanya berupa aspek beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk itu disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau menggunakan variabel-variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir, dan lain sebagainya guna memberi ruang dan mengidentifikasi faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish. Yogyakarta.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Yogyakarta.
- Alfiansyah, M. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(1): 145-155.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Artadi, F. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merapi Agung Lestari. *Jurnal Economica* 6(1): 37.
- Astuti, R. dan O. P. A. Lesmana. 2018. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman* 6(2): 42-50.
- Diliyanti, N. N., G. B. S. Parwita, dan G. Gama. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dan Bidan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. *Forum Manajemen* 16(1): 1-8.
- Elizar, E., N. L. Lubis, dan Yuniati. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Datu Beru. *Jurnal Jumantik* 5(1): 78-89.
- Everly, G. S. dan J.M. Lating. 2013. The Anatomy and Physiology of The Human Stress Response. *Clinical Guide to The Treatment of The Human Response*. Chapter 2: 17-51.
- Fahmi, I. 2016. *Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- George dan Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Edition 4th. Pearson Prentice Hall. Texas.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-12. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Jalil, A. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam* 1(2): 117-134.
- Kurniawan, A. H. dan S. L. Prasilowati. 2019. Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 21(1): 1-12.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Marpaung, I. M., D. Hamid, dan M. Iqbal. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 15(2): 1-8.
- Priansa, D. J. 2016. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Putra, A. S. 2012. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Divisi Marketing* dan Kredit PT WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. 22-28.
- Putra, M.T.P. dan U. Prihatsanti. 2016. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan di PT "X". *Jurnal Psikologi Empati UNDIP* 5(2): 303-307.
- Putro, M. S. 2020. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9(1): 1-17.
- Riningrum, H. 2016. *Pengaruh Sikap Kerja, Usia, dan Masa Kerja Terhadap Keluhan Subyektif Low Back Pain Pada Pekerja Bagian Sewing Garmen*. PT Apac Inti Corpora. Semarang
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Soeprihanto. 2006. *Perilaku Organisasional*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. YKPN. Yogyakarta.
- Sofyandi, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Soroso, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Suatu Pendekatan Sistem*. EGC. Jakarta.
- Steven, H. J. dan A. P. Prasetio. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* 5(1): 78-88.
- Sudiyanto, T. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17(1): 93-115.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suwanto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius* 3(1): 16-23.
- Tanto, W. dan F. Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Manajemen Bisnis* 3(2): 37-45.

- Tarwaka. 2014. *Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Edisi Kedua. Harapan Press. Surakarta.
- Vecchio, A. M. 2007. *Enhancing Safety Culture Effective Communication*. PP. 1-9
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Rajawali Pers. Yogyakarta.