

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PELATIHAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RUANG RAWAT INAP RSUD PURI HUSADA DI TEMBILAHAN

Nurhayana¹⁾

Jumiati Sasmita²⁾

³⁾Mahasiswa Program Pascasarjana Manajemen Universitas Riau

²⁾Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract. *The research was intended to find out the effect of job responsibilities and training or workshop toward performance and motivation variable as mediating. The data were collected by giving questionnaires to 80 nurses by using Slovin that was determined by the cluster sampling method.*

The research used qualitative and quantitative. The population of the research was 100 nurses of the treatment rooms of Puri Husada RSUD in Tembilahan. There were 80 respondents by using cluster sampling method. model. Analysis model used by path analysis.

The research proved that job responsibilities had a positive impact toward motivation but it was not a significant influence, Training or workshop gave a positive and significant impact toward motivation, job responsibilities gave a positive and significant performance, training or workshop gave a positive and significant impact toward performance and motivation gave positive impact toward performance but it was not significant. Meanwhile, the results of the research could not prove that motivation gave mediation between job responsibility and performance, the influences of training toward performance.

Keywords : *Job Responsibility , Motivation, Training, performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu jaringan pelayanan kesehatan yang penting, sarat dengan tugas, beban, masalah dan harapan yang digantungkan kepadanya. Dalam pengorganisasian rumah sakit tidak akan terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi rumah sakit tersebut. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan bagian integral dari keseluruhan manajemen rumah sakit dan sumber daya manusia adalah merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari seluruh kegiatan yang dilaksanakan di rumah sakit.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi harus mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan dapat dilakukan oleh organisasi antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan.

Kinerja disebabkan oleh beberapa factor , menurut Hall TL dan Meija dalam Ilyas (2004) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: faktor internal individu yang terdiri dari: (1) karakteristik individu seperti umur, pendapatan, status perkawinan, pengalaman kerja dan masa kerja. (2) Sikap terhadap tugas yang terdiri persepsi, pengetahuan, motivasi, tanggung-jawab dan kebutuhan terhadap

imbangan, sedang faktor eksternal meliputi sosial ekonomi, demografi, geografi, lingkungan kerja, aseptabilitas, aksesabilitas, beban kerja dan organisasi yang terdiri dari pembinaan, pengawasan, koordinasi, dan fasilitas. Berdasarkan pendapat TL dan Meija, maka variabel beban kerja, motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap pencapaian hasil kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti (2005) menyatakan bahwa beban kerja, motivasi dan kemampuan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Widiastuti juga menggunakan variabel beban kerja, namun lebih menyoroti pegawai yang mempunyai beban kerja rendah, sedangkan penelitian ini pada pegawai yang mempunyai beban kerja tinggi. Penelitian tersebut juga menggunakan variabel kemampuan dan variabel pengganggu yaitu tingkat pendidikan, jenis kelamin serta golongan atau pangkat. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel pelatihan dan motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyono dkk (2013) membuktikan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat. penelitian widiastuti dan Mulyono masih menunjukkan hasil yang berbeda, oleh sebab itu penelitian yang berkaitan dengan beban kerja, pelatihan dan motivasi masih perlu dilakukan untuk dijadikan bahan perbandingan dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan pra research yang dilakukan peneliti, mengindikasikan bahwa kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada masih rendah, hal ini dapat diketahui dari penyebaran kuesioner terhadap 15 responden sebagian besar responden memberikan tanggapan kearah negatif pada pernyataan kinerja, tanggapan responden terhadap kinerja mayoritas menjawab ragu-ragu dan tidak setuju terhadap pernyataan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja sebagian perawat masih rendah. Rendahnya kinerja perawat disebabkan sebagian perawat tidak melaksanakan standar asuhan keperawatan secara maksimal seperti pelayanan yang kurang memuaskan, kerja sama yang kurang dan tidak melakukan standar asuhan keperawatan sesuai standar operasional prosedur seperti sebagian perawat tidak mendokumentasikan tindakan asuhan keperawatan yang telah dilakukan. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa kinerja perawat ruang rawat inap masih rendah. Pelatihan dan motivasi merupakan salah satu alternatif yang sangat tepat sebagai upaya meningkatkan kualitas kinerja.

Beban kerja berkurang ataupun berlebih juga dapat mempengaruhi kinerja, Setiap pekerja memiliki beban kerja. Begitu juga dengan pekerjaan yang dilakukan oleh perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada Kota Tembilahan. Beban kerja tenaga perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja bersifat fisik meliputi mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien dan mendorong brankart pasien. Sedangkan beban kerja yang bersifat mental dapat berupa bekerja dengan shift atau bergiliran yaitu shift pagi, siang dan malam, kompleksitas pekerjaan (mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga terutama bagi yang akan memerlukan operasi atau dalam keadaan kritis), bekerja dengan keterampilan khusus dalam merawat pasien, tanggung jawab terhadap kesembuhan serta harus menjalin komunikasi dengan pasien. Beban kerja perawat dapat dilihat dari data RSUD Puri Husada dimana jumlah perawat ruang rawat inap tidak sebanding dengan tempat tidur, perbandingan jumlah tempat tidur dan jumlah tenaga perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada adalah 128 tempat tidur : 100 orang perawat. Menurut standar Depkes ratio (Peraturan Men.Kes. RI. No. 262/Men.Kes/Per/VII/1979) perawat dan tempat tidur untuk Rumah Sakit kelas C adalah 1 : 1 (128 tempat tidur : 128 perawat). Ketidak sesuaian antara jumlah tempat tidur dan jumlah perawat memberikan gambaran bahwa beban kerja di ruang rawat inap RSUD Puri Husada Kota Tembilahan cukup

tinggi.

Fenomena menggambarkan adanya indikasi beban kerja yang cukup tinggi, pembagian insentif serta pelatihan yang belum maksimal sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Puri Husada kota Tembilahan.

Berangkat dari latar belakang masalah, maka penulis melakukan penelitian yang berkaitan dengan *Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada Di Tembilahan.*

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan?
2. Bagaimana pengaruh variabel beban kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan?
3. Bagaimana pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan?
4. Bagaimana pengaruh variabel pelatihan melalui motivasi sebagai variabel mediasi terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan?
5. Bagaimana pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan melalui motivasi sebagai variabel mediasi terhadap

kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan.

5. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan?

Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas pada penelitian ini, maka kegunaan penelitian ini adalah :

1. Dapat memperkaya studi tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, motivasi dan pelatihan.
2. Menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti dalam bidang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memberikan masukan yang berarti bagi manajemen RSUD Puri Husada di Tembilahan.

KERANGKA TEORI

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang mengandung pengertian yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008). Sedangkan menurut Ilyas (2002) bahwa kinerja adalah penampilan hasil kerja personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil keluaran dari suatu proses, sebagaimana yang dikemukakan oleh Smith dalam Mulyasa (2003:136) bahwa kinerja adalah "Output drive from processes, human or other wise, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Smith lebih memfokuskan pada keluaran atau output yang bahasa lainnya juga merupakan prestasi kerja. Jika output yang dihasilkan oleh seseorang itu baik, maka kinerja orang tersebut dapat dinilai baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah : 1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, 2) tingkat usaha yang dicurahkan, 3) dukungan organisasi. Mas'ud (2004) merumuskan indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut : 1) Kualitas kerja karyawan, 2) Standar professional, 3) Kuantitas kerja karyawan, 4) Kreativitas karyawan.

Motivasi

Manullang (2004) menyatakan bahwa, motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2005 : 94), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan Nawawi (2003) menyatakan: motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi.

Menurut Herzberg dalam Robbins (2006 : 213), indikator-indikator motivasi meliputi motivasi intrinsik terdiri dari : 1) kemajuan, 2) pengakuan, dan 3) tanggung jawab, sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari : 1) pengawasan, 2) gaji, 3) kebijakan perusahaan dan 4) kondisi pekerjaan

Beban Kerja

Menpan dalam Dhania (2010 : 2) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Meshkati dalam Widyanti dkk, (2010 : 1) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan.

Beban kerja terdiri dari beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik didefinisikan sebagai reaksi manusia untuk pekerjaan fisik eksternal. Beban kerja fisik tergolong kedalam beban kerja eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari pekerjaan yang sedang dilakukan (Ariati & Dewantari, 2011 : 103). Ketika pekerjaan eksternal adalah kerja fisik, reaksi tubuh yang terdiri dari penyesuaian fisiologis dan

adaptasi diperlukan. Fisiologi secara umum mempelajari bagaimana fisik manusia dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Penyesuaian dan adaptasi ini dapat diukur dan dihitung, melalui analisis dasar untuk penilaian kuantitatif beban kerja fisik (Philips, 2000 : 315-316).

Beban kerja mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. (Purwaningsih & Sugianto, 2007). Beban kerja mental dapat diklasifikasikan atas dasar metode pengukuran obyektif dan metode pengukuran subyektif. Pengukuran secara obyektif dapat dilakukan dengan beberapa anggota tubuh antara lain melalui pengukuran denyut jantung, kedipan mata, dan ketegangan otot. Sedangkan dalam pengukuran beban kerja mental secara subyektif didasarkan pada persepsi para pekerja (Simanjuntak, 2010 : 78).

Faktor yang mempengaruhi beban kerja mental seseorang dalam suatu pekerjaan antara lain dapat berupa jenis-jenis pekerjaan, situasi pekerjaan, waktu respon, waktu penyelesaian yang tersedia, serta faktor individu yang dapat berupa tingkat motivasi, keahlian, kelelahan, kejenuhan, dan toleransi performansi yang diijinkan (Simanjuntak, 2010).

Beban kerja memiliki empat aspek yaitu aspek bekerja terlalu intensif, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang semakin kompleks, dan aspek kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan (Aziz, 2010).

Beban kerja merupakan tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Indikator-indikator beban kerja adalah: 1) Mendadak tidaknya suatu tugas, 2) Tingkat kesulitan karyawan untuk menyelesaikan tugas, 3) Ketercukupan waktu yang diberikan dan 4) Jumlah teman kerja yang bisa membantu.

Pelatihan

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora 2004). Sedangkan Gomes (2003) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawab nya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, maka pelatihan harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara teoritis, istilah pelatihan

(*training*) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2002 : 5).

Faktor-faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan

Menurut Rivai (2005), ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan yaitu : a) Efektivitas biaya, b) Materi program yang dibutuhkan, c) Prinsip-prinsip pembelajaran, d) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas, e) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Kerangka Pemikiran

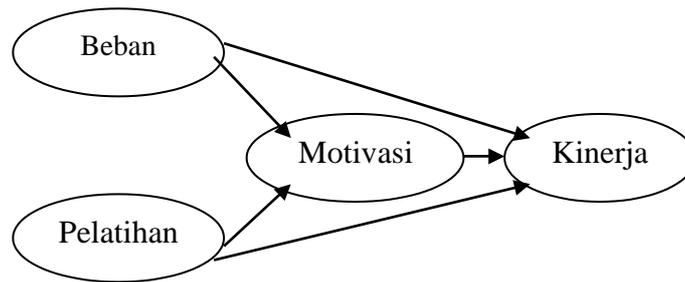
Kinerja pegawai sangat tergantung kepada dua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Kedua adalah faktor motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja. (Robbins, 2003 : 218)

Menurut pendapat Colquitt (2009), bahwa kinerja (*performance*) akan dipengaruhi langsung oleh variabel motivasi, stress dan selanjutnya secara tidak langsung dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*). Hall TL dan Meija dalam Ilyas (2004) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: faktor internal individu yang terdiri dari: (1) karakteristik individu seperti umur, pendapatan, status perkawinan, pengalaman kerja dan masa kerja. (2). Sikap terhadap tugas yang terdiri persepsi, pengetahuan, motivasi, tanggung-jawab dan kebutuhan terhadap imbalan, sedang faktor eksternal meliputi sosial ekonomi, demografi, geografi, lingkungan kerja, aseptabilitas, aksesabilitas, beban kerja dan organisasi yang terdiri pembinaan, pengawasan, koordinasi, dan fasilitas. Adapun model penelitian ini dikembangkan dari teori Robbins, Colquitt dan Ilyas.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu beban kerja, motivasi, dan pelatihan satu variabel dependen yaitu kinerja. Untuk mempermudah pemahaman kaitan antara variabel dependen dan independen dapat dilihat pada kerangka pemikiran berikut ini

Model Penelitian

Gambar 1. Kerangka penelitian



Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang diajukan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui variabel motivasi.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui variabel motivasi.
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dimana penelitian mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya disajikan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap yang berjumlah 100 orang. Sampel diambil berdasarkan *proportional sampling* dengan teknik *cluster sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap RSUD Puri Husada Kota Tembilahan. Dalam penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5% (Sugiyono, 2006).

N

$$n = \frac{1}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Margin of error;

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah anggota yang telah diketahui dapat ditentukan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah:

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,05)^2} = 80 \text{ H}'' 80 \text{ orang}$$

Teknik Analisis Data

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program PathAnalysis dengan menggunakan SPSS 17.0 Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan Path Analysis untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan model mediasi melalui variabel perantara variabel-variabel beban kerja, pelatihan, motivasi dan kinerja dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = \tilde{n}_{X_1Y_1} X_1 + \tilde{n}_{X_2Y_1} X_2 + \epsilon_1$$

$$Y_2 = \tilde{n}_{X_1Y_2} X_1 + \tilde{n}_{X_2Y_2} X_2 + \tilde{n}_{Y_1Y_2} Y_1 + \epsilon_2$$

Dimana :

X_1 = Sebagai Variabel Beban Kerja

X_2 = Sebagai Variabel Pelatihan

Y_1 = Sebagai Variabel Motivasi

Y_2 = Sebagai Variabel Kinerja

ϵ = Komponen kesalahan

Sumber : Riduwan dkk (2011)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pengaruh		Koefisien Jalur
	Langsung	Tidak Langsung Melalui Y_1	
Beban Kerja (X_1)	0,265	0,036	0,265
Pelatihan (X_2)	0,326	0,079	0,326
Motivasi (Y_1)	0,193	-	0,193

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, tetapi variabel motivasi tidak signifikan. Melalui mediasi motivasi variabel beban kerja dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat pada ruang rawat inap RSUD Puri Husada Kota Tembilahan.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan

Aspek beban kerja dalam penelitian ini terbukti signifikan mempengaruhi kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan. Dengan demikian variabel beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, jadi meningkatnya beban kerja akan diiringi oleh meningkatnya kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan karena kemampuan perawat sudah sesuai dengan beban kerja yang diembannya karena sebagian besar perawat sudah berpendidikan D3 keperawatan sesuai dengan SK. Menkes No.262 tentang persyaratan minimal pendidikan keperawatan (diploma III) dan mayoritas responden sudah lama bekerja di RSUD Puri Husada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ilyas (2004) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Meshkati dalam Widyanti *dkk* ,(2010) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang tinggi tidak membuat perawat merasa terbebani namun dapat meningkatkan kinerja karena kemampuan perawat sudah sesuai dengan standar kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja yang di mediasi motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dimana pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Sehingga motivasi bukan sebagai mediasi antara beban kerja terhadap kinerja pada penelitian ini. Menurut Ilyas (2004) bahwa salah satu faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja personel adalah tingginya beban kerja, sehingga variabel motivasi tidak bisa dijadikan variabel intervening antara beban kerja terhadap kinerja karena pengaruhnya lemah. Hal ini terjadi karena sebagian perawat masih mengeluhkan keterbatasan tenaga perawat pada ruang rawat inap dan kurang adanya motivasi.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan

Aspek pelatihan dalam penelitian ini terbukti positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan. Hal ini terjadi karena mayoritas perawat diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan, ini artinya penelitian ini sesuai atau sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2004) menjelaskan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam kurun waktu relatif singkat dengan metode yang mengutamakan pada praktek daripada teori, sehingga pelatihan merupakan bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2007) menyatakan bahwa adanya hubungan yang proporsional antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Dalam proses bekerja, pelatihan merupakan suatu hal yang penting. Hasil penelitian juga

terlihat dari jawaban responden tentang perbedaan kinerja yang cukup signifikan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Meskipun mayoritas perawat sudah mengikuti pelatihan berdasarkan kuesioner, namun masih banyak perawat belum pernah mengikuti pelatihan padahal Menurut Aditama (2003) sumber daya manusia kesehatan dirumah sakit perlu ditingkatkan agar mempunyai kompetensi yang memadai. Namun Hasil penelitian secara keseluruhan responden merasa bahwa pelatihan yang diberikan rumah sakit tergolong baik. sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dilihat dari hasil pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan yang di mediasi motivasi kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja, dimana pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Sehingga motivasi bukan sebagai mediasi antara pelatihan terhadap kinerja. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan dkk (2012) bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja. hal ini terjadi karena masih banyak perawat belum mengikuti pelatihan dan kurangnya kesempatan mendapatkan pendidikan formal yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan

Aspek motivasi dalam penelitian ini terbukti mempengaruhi kinerja perawat tetapi tidak signifikan. Artinya meskipun motivasi perawat baik, namun tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden merasa bahwa mereka memiliki semangat dalam melayani pasien, tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi, namun hal ini tidak di imbangi dengan kepuasan responden pada gaji dan insentif yang diterima dan tidak diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal.

Pendapat yang dikemukakan oleh Ilyas (2004) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. namun penelitian ini pengaruhnya tidak signifikan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang krusial yang akan menentukan hasil kinerja seorang karyawan. Apabila seseorang termotivasi dalam bekerja maka akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan dan menyelesaikan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi tersebut, karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan dkk (2012) bahwa Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja.

Realitas yang terjadi pada perawat ruang rawat inap adalah bahwa motivasi perawat dalam melaksanakan pekerjaannya cukup tinggi, namun semangat kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan pemberian insentif tepat waktu yang sesuai dengan tingkat kinerja serta ketidak puasan terhadap gaji dan kurangnya kesempatan untuk mendapatkan pendidikan formal dan pelatihan.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dalam penelitian pada Perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasi aspek beban kerja dalam kategori tinggi, artinya beban kerja perawat ruang rawat inap sudah sesuai standar kerja karena perawat sudah mampu mengerjakan tugasnya, namun sebagian perawat masih mengeluhkan kurang tenaga perawat di ruang rawat inap RSUD Puri Husada.
2. Beban kerja yang di mediasi motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dimana pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Sehingga motivasi bukan sebagai mediasi antara beban kerja terhadap kinerja pada penelitian ini. Hal ini terjadi karena sebagian perawat masih mengeluhkan keterbatasan tenaga perawat pada

ruang rawat inap dan kurang adanya motivasi.

3. Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan aspek pelatihan dalam kategori tinggi karena sebagian besar perawat sudah mengikuti pelatihan, namun masih banyak perawat yang belum pernah mengikuti karena program pelatihan yang belum terencana sehingga perawat tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan.
4. pelatihan yang di mediasi motivasi kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja, dimana pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Sehingga motivasi bukan sebagai mediasi antara pelatihan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena masih banyak perawat belum mengikuti pelatihan dan kurangnya kesempatan mendapatkan pendidikan formal yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.
5. Motivasi mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, ini disebabkan karena perawat masih merasakan rendahnya kecukupan dan kesesuaian gaji dan insentif serta kurangnya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal dan pelatihan.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis berusaha memberikan saran-saran yang bermanfaat bagi Rumah Sakit Puri Husada Di Tembilahan sebagai berikut :

1. Menambah tenaga perawat pada ruang rawat inap sehingga pelayanan semakin baik terutama ruangan yang kekurangan tenaga perawat.
2. Memberikan program pelatihan yang jelas dan terencana serta kesempatan yang sama bagi perawat sehingga diharapkan semua perawat dapat mengikuti pelatihan , dalam rangka menunjang tugas sehingga mampu meningkatkan kualitas layanan.
3. Tidak menunda pembayaran insentif dan transparan berdasarkan kinerja sehingga dapat meningkatkan motivasi perawat serta memberikan kesempatan yang sama untuk terus berkembang melalui pendidikan dan pelatihan.
4. Untuk Meningkatkan kinerja perawat, hendaknya perawat melakukan standar praktek keperawatan sepenuhnya yang mengacu pada standar asuhan keperawatan yang baku seperti kelengkapan pendokumentasian.
5. Untuk penelitian selanjutnya perlu menambah atau memasukkan variabel lain yang belum di uji pada penelitian ini seperti budaya organisasi, lingkungan

fisik dan disiplin kerja. Model penelitian ini juga dapat diuji pada organisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Aniza. 2010. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Salemba Medika, Jakarta.
- Ariati, Ni Nengah & Ni Made Dewantari. 2011. Beban Kerja dan Mikroklimat Ruang Kerja Perajin Uang Kepeng (Pis Bolong) UD.Kamasan Bali di Desa Kamasan Klungkung. *Jurnal Teknik Industri*, 10(1), 101-105. [Online]. <http://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/123456789/1448> [8 Juni 2012]
- Colquitt, Lepine dan Wesson. 2009. *Organization Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw -Hill.
- Dhania, Dhini Rama. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. "Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus Vol 1, No. 1, Desember 2010 (online)", (http://eprints.umk.ac.id/263/1/15_-_23.PDF, Diakses 12 Desember 2012).
- Gomes, F. Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Ilyas, Yaslis. 2002. *Kinerja. Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta : Pusat kajian Ekonomi kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- . 2004. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. Teori, Metode dan Formula*. Jakarta: Pusat Kajian.
- Kemenkes RI. 2009. *Undang-undang Nomor 44/ Menkes/2009 tentang Rumah Sakit*, Kemenkes RI, Jakarta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manulang. 2004. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mujanah, Siti. 2009. *Ekonomi & Bisnis* Vol. 13, No. 2: 55 – 62, Fakultas Ekonomi Untag, Surabaya
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

- Nawawi H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keEmpat, Yogyakarta, Penerbit Gajah Mada University Press.
- Philips, Chandler. 2000. *Human Factors Engineering*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Purwaningsih, Ratna & Sugiyanto. 2007. *Analisis Beban Kerja Mental Dosen Teknik Industri Undip dengan Metode Subjective Workload Assessment Technique (SWAT)*. *Jurnal Teknik Industri*, II (2), 28-39. [Online]. <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-07232003-213904/> [31 Mei 2012]
- PPNI., 2002. *Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan Berkelanjutan Bagi perawat*, Jakarta : PPNI
- Riduwan dkk. 2011. *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., 2003, *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, terjemahan Jusuf Udaya, Lic., Ec. Arcan
- . 2006. *Perilaku Organisasi*, edisi 10, Terjemahan Benyamin Molan, Lic., Ec. Arcan.
- Sarwono, Jonathan. 2011. *Path Analysis, Teori aplikasi untuk riset skripsi, tesis dan disertasi (menggunakan spss)*. Jakarta : Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Risma A. 2010. Analisis Beban Kerja Mental dengan Metoda Nasa-Task Load Index. *Jurnal Teknologi Technoscientia*, 3(1), 78-86. [Online]. http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/31107886_1979-8415.pdf [19 Juni 2012]
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Widyanti, Ari. (2010). Pengukuran Beban Kerja Mental dalam Seacrhing Task Dengan Metode Rating Scale Mental Effort (RSME). *Jurnal Teknik Industri*, V (1), 1-6. [Online]. http://eprints.undip.ac.id/12413/1/_Ari-ITB.pdf [19 Juni 2012]