

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja Pada RS XYZ

The Influence of Competence and Workload on Nurse Performance Through Job Satisfaction at XYZ Hospital

Elizabeth Sarah Febrina Br Tampubolon*, Iskandarini & Yeni Absah

Magister Manajemen, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Diterima: 2024-04-20; Direview: 2024-04-21; Disetujui: 2024-05-31

*Corresponding Email: elizabethsarahft@gmail.com

Abstrak

Rumah sakit umum daerah adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang berperan cukup penting untuk pembangunan kesehatan. Ini dikarenakan fungsi utama dari rumah sakit yaitu melaksanakan pelayanan kesehatan, maka dari itu pengelolaan keperawatan merupakan bagian yang terpenting dalam manajemen rumah sakit. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kompetensi dan beban kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan aspek penting yang mempengaruhi kinerja perawat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada RS XYZ dengan sampel sebanyak 74 responden yang merupakan perawat rawat inap dengan status PNS. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur dengan aplikasi Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Secara tidak langsung kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kompetensi; Kepuasan Kerja; Kinerja Perawat

Abstract

Regional public hospitals are health care facilities that play an important role in health development. This is because the main function of the hospital is to carry out health services, therefore nursing management is the most important part of hospital management. One of the factors that affect nurse performance is competence and workload. In addition, job satisfaction is also an important aspect that affects nurse performance. The purpose of this study was to analyze the effect of competence and workload on nurse performance through job satisfaction. This research was conducted at XYZ Hospital with a sample of 74 respondents who were inpatient nurses with civil servant status. Data were analyzed using descriptive analysis and path analysis with the Smart PLS application. The results showed that directly competence has a positive and significant effect on job satisfaction, competence has a positive and significant effect on nurse performance, workload has a negative and significant effect on job satisfaction, workload has a negative and significant effect on nurse performance, and job satisfaction has a positive and significant effect on nurse performance. Indirectly, competence has a positive and significant effect on nurse performance through job satisfaction and workload has a negative and significant effect on nurse performance through job satisfaction.

Keywords: Work Environment; Competence; Job Satisfaction; Nurse Performance

How to Cite: Tampubolon, E.S.F.B., Iskandarini, & Absah, Y., (2024), Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja Pada RS XYZ, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 6(2): 1602-1609,



PENDAHULUAN

Rumah sakit umum daerah adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang berperan cukup penting untuk pembangunan kesehatan. Rumah sakit adalah unit pelayanan kesehatan bagi seluruh masyarakat, selalu dituntut dalam memberikan pelayanan secara optimal (Calundu, 2018). Ini dikarenakan fungsi utama dari rumah sakit yaitu melaksanakan pelayanan kesehatan, maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam manajemen rumah sakit. Tugas rumah sakit umum daerah adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan (Narwis & Sahur, 2019). Sesuai dengan (Purba, 2021) yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan tulang punggung kesuksesan suatu institusi apa pun dan oleh karena itu mereka perlu dikembangkan, dimotivasi, dan dipertahankan dalam organisasi untuk mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja perawat merupakan salah satu elemen krusial dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat berada di garis depan dalam memberikan perawatan langsung kepada pasien, dan kualitas kinerja mereka sangat mempengaruhi hasil perawatan dan kepuasan pasien (Ismainar, 2015). RS XYZ, sebagai salah satu penyedia layanan kesehatan terkemuka, menyadari pentingnya kinerja perawat dalam menjaga standar layanan kesehatan yang tinggi. Dalam konteks ini, dua faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah kompetensi dan beban kerja. Kompetensi mengacu pada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki perawat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif (Hartati & Murtafiah, 2022). Sementara itu, beban kerja mencakup jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh perawat dalam periode tertentu. Kedua faktor ini tidak hanya mempengaruhi kinerja perawat secara langsung tetapi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Kepuasan kerja perawat merupakan faktor penting lainnya yang berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi, beban kerja, dan kinerja perawat. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Kusumadewi et al., 2023). Oleh karena itu, memahami bagaimana kompetensi dan beban kerja mempengaruhi kinerja perawat melalui kepuasan kerja dapat memberikan wawasan yang berharga untuk manajemen RS XYZ dalam upaya meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

Didalam suatu rumah sakit seringkali kinerja perawat dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja (Edy, 2008). Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat rendah akan memberikan dampak negatif terhadap rumah sakit karena kinerja perawat tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja rumah sakit akan terganggu. Dari hasil wawancara singkat yang dilakukan dengan beberapa perawat RS XYZ, diketahui beberapa perawat cenderung tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya karena beberapa faktor seperti memiliki atasan yang kurang adil dan kurang mampu menghargai para staffnya dan lain sebagainya sehingga hal tersebut mengakibatkan para perawat cenderung memberikan kinerja yang kurang maksimal.

Selain kepuasan kerja hal yang perlu diperhatikan rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawat adalah kompetensi (Abdullah et al., 2013). Kompetensi keperawatan merupakan kemampuan seorang perawat dalam bentuk asuhan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan dengan ilmu dan kiat keperawatan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan petunjuk kerja yang ditetapkan (Supriadi, 2017). Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa perawat terkait kompetensi, saat ini dapat dikatakan bahwa kondisi kompetensi perawat yang ada di RS XYZ masih belum baik seperti kurangnya keterampilan, masih banyak perawat yang kurang ramah dalam melayani pasien, dan lain sebagainya.

Selain kepuasan kerja dan kompetensi, beban kerja juga mempengaruhi kinerja perawat. Menurut (Zulher, 2020), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus

diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa perawat terkait beban kerja, banyak perawat yang menyatakan bahwa selama ini perawat sering merasa beban kerja yang diemban terlalu berat seperti jumlah pasien yang tidak sesuai dengan jumlah perawat yang mengakibatkan perawat harus bekerja diatas lembur atau *overtime* minimal 1 kali dalam seminggu. Beberapa permasalahan juga sering dihadapi seperti melakukan aktifitas non keperawatan seperti keperluan administrasi dan diluar tupoksi keperawatan sehingga pekerjaan menjadi bertambah (Setiani, 2018). Para perawat juga sering dihadapkan pada pasien-pasien yang tidak kooperatif seperti tidak mau disuntik atau ingin cepat pulang sehingga menyulitkan perawat melakukan tindakan perawatan dimana banyaknya keluhan dan tuntutan dari keluarga pasien.

Berdasarkan fenomena masalah, *research gap*, dan hasil *pra survey* yang dilakukan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RS XYZ”.

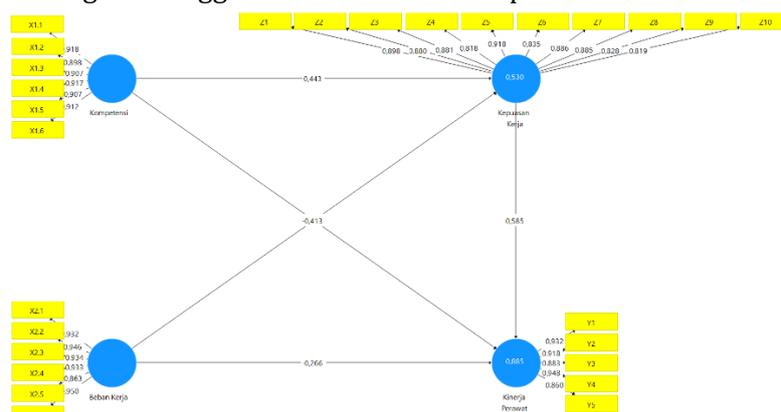
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih untuk mempelajari, mendeskripsikan, dan melihat pengaruh antar variabel yang terumus pada hipotesis penelitian. Menurut (Yusuf, 2013) metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka.

Populasi pada penelitian ini adalah perawat rawat inap pada RS XYZ yang berjumlah 108 perawat. Adapun teknik pengambilan sampel dari masing-masing populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling*, dimana semua populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden dan pengambilan sampel didasarkan dari pertimbangan peneliti yang dilakukan dengan metode *purposive sampling* (Imam Ghozali, 2018). Sampel pada penelitian ini adalah perawat rawat inap dengan status PNS yakni sebanyak 74 responden. Alasan peneliti hanya mengambil perawat rawat inap dengan status PNS adalah karena memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dibandingkan dengan perawat non pns.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dilakukan dengan analisis jalur menggunakan aplikasi Smart PLS. Model pertama dianalisis dengan menggunakan dasar acuan pada Gambar 4.5 berikut:



Gambar 1. Kerangka Outer Model

Gambar 1 menunjukkan analisis *first order* dilakukan pada setiap variabel penelitian. Apabila indikator dari setiap dimensi sudah reliabel dan tepat mengukur setiap dimensi, maka penelitian dapat lebih akurat memprediksi hubungan antar variabel yang terjadi. Pada konstruk yang bersifat reflektif, pengujian reliabilitas indikator dilakukan dengan

menggunakan *loading factor*. Setiap indikator diukur *nilai loading factor*-nya pada konstruk masing-masing. Nilai *loading factor* diharapkan mencapai lebih dari 0,7. Nilai *loading factor* dari setiap indikator terhadap konstruk masing-masing diukur dengan menggunakan algoritma pada program SmartPLS. Hasil algoritma pada model pertama disajikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Loading Factors Algoritma

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat	Kompetensi
X1.1				0.918
X1.2				0.898
X1.3				0.907
X1.4				0.917
X1.5				0.907
X1.6				0.912
X2.1	0.932			
X2.2	0.946			
X2.3	0.934			
X2.4	0.933			
X2.5	0.863			
X2.6	0.950			
Y1			0.932	
Y2			0.918	
Y3			0.883	
Y4			0.948	
Y5			0.860	
Z1		0.898		
Z2		0.880		
Z3		0.881		
Z4		0.818		
Z5		0.918		
Z6		0.835		
Z7		0.886		
Z8		0.885		
Z9		0.828		
Z10		0.819		

Berdasarkan Tabel 1 maka seluruh indikator dinyatakan dapat mewakili kompetensi (X_1), beban kerja (X_2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja perawat (Y) dan dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator sudah memenuhi kriteria reliabilitas indikator terhadap masing-masing konstruk.

Pengujian pengaruh langsung dilakukan dengan uji T-statistics (t-test) dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil algoritma Smart PLS dalam menilai *path coefficient* secara langsung diberikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja > Kepuasan Kerja	-0.413	-0.406	0.159	2.598	0.010
Beban Kerja > Kinerja Perawat	-0.266	-0.265	0.089	3.005	0.003
Kepuasan Kerja > Kinerja Perawat	0.585	0.577	0.125	4.688	0.000
Kompetensi > Kepuasan Kerja	0.443	0.455	0.165	2.686	0.007
Kompetensi > Kinerja Perawat	0.233	0.235	0.107	2.172	0.030



Berdasarkan hasil Tabel 2. maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pada Tabel 2. diketahui bahwa pengaruh antara kompetensi terhadap kepuasan kerja ($p_{values} 0,007 < 0,05$) dan juga nilai koefisien sebesar 0,443 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dengan kepuasan kerja.
2. Pada Tabel 2. diketahui bahwa pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja perawat ($p_{values} 0,030 < 0,05$) dan juga nilai koefisien sebesar 0,233 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja perawat.
3. Pada Tabel 2. diketahui bahwa pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja perawat ($p_{values} 0,010 < 0,05$) dan juga nilai koefisien sebesar -0,413 yang artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja.
4. Pada Tabel 2. diketahui bahwa pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja perawat ($p_{values} 0,003 < 0,05$) dan juga nilai koefisien sebesar -0,266 yang artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat.
5. Pada Tabel 2. diketahui bahwa pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat ($p_{values} 0,000 < 0,05$) dan juga nilai koefisien sebesar 0,585 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

Pengujian pengaruh tidak langsung juga dilakukan dengan uji $t_{statistics}$ yaitu dengan tingkat signifikansi 5%, dimana jika nilai $t_{statistics} > 1.96$ dan apabila dalam pengujian ini diperoleh $p_{value} < 0,05$ (α 5%), berarti pengujian signifikan, dan sebaliknya apabila $p_{value} > 0,05$ (α 5%), berarti tidak signifikan. Hasil uji pengaruh tidak langsung dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja > Kepuasan Kerja > Kinerja Perawat	-0.241	-0.238	0.101	2.388	0.017
Kompetensi > Kepuasan Kerja > Kinerja Perawat	0.259	0.263	0.106	2.441	0.015

Berdasarkan Tabel 3. maka hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang terdapat pada bab sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Pada Tabel 3. diketahui bahwa bukti empiris kompetensi terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja adalah 0,259 dengan nilai $p_{value} 0,015 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.
2. Pada Tabel 3. diketahui bahwa bukti empiris beban kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja adalah -0,241 dengan nilai $p_{value} 0,017 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara tidak langsung berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

1. Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila kompetensi perawat semakin tinggi maka hal tersebut secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja para perawat dan begitu juga berlaku sebaliknya.
2. Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Perawat
Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya apabila kompetensi perawat semakin tinggi maka hal tersebut secara signifikan meningkatkan kinerja para perawat begitu juga berlaku sebaliknya.

3. **Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja**
Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila beban kerja perawat meningkat maka hal tersebut secara signifikan menurunkan kepuasan kerja para perawat begitu juga berlaku sebaliknya.
4. **Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Perawat**
Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya apabila beban kerja perawat meningkat maka hal tersebut secara signifikan menurunkan kinerja para perawat begitu juga berlaku sebaliknya. Pengertian beban kerja dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu subjektif dan objektif.
5. **Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Perawat**
Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat diantara perawat maka hal tersebut secara signifikan meningkatkan kinerja para pegawai begitu juga berlaku sebaliknya.
6. **Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja**
Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
Artinya semakin baik kompetensi perawat maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan perawat sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja perawat dan sebaliknya apabila semakin lemah kompetensi maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan pegawai sehingga hal ini akan menurunkan kinerja.
7. **Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja**
Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya semakin tinggi beban kerja perawat maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai sehingga hal ini akan menurunkan kinerja perawat dan sebaliknya apabila semakin rendah beban kerja yang diemban seorang perawat maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja.

Kompetensi perawat memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja mereka. Kompetensi yang tinggi mencakup keterampilan klinis yang memadai, pengetahuan tentang protokol medis, dan kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dalam situasi darurat (Rantung, 2024). Di RS XYZ, peningkatan kompetensi perawat dapat dilakukan melalui program pelatihan berkala, pendidikan lanjutan, dan pelatihan simulasi medis. Perawat yang merasa kompeten cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya, yang secara langsung meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan. Studi menunjukkan bahwa perawat yang lebih terampil dan berpengetahuan luas cenderung melakukan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif, mengurangi risiko kesalahan medis dan meningkatkan keselamatan pasien.

Beban kerja perawat adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja mereka. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas pelayanan (Sumayku et al., 2023). Di RS XYZ, seringkali perawat menghadapi beban kerja yang tinggi, terutama selama periode puncak seperti musim flu atau saat ada lonjakan pasien. Kelelahan yang disebabkan oleh beban kerja yang berat dapat mengurangi kemampuan perawat untuk memberikan perawatan yang optimal dan meningkatkan risiko kesalahan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk memastikan bahwa beban kerja perawat didistribusikan secara merata dan proporsional. Penggunaan teknologi informasi



untuk manajemen waktu dan tugas dapat membantu dalam mengurangi beban kerja manual dan memungkinkan perawat untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih kritis.

Kepuasan kerja adalah faktor yang krusial yang menghubungkan kompetensi dan beban kerja dengan kinerja perawat (Putra, 2022). Kepuasan kerja yang tinggi biasanya menunjukkan bahwa perawat merasa dihargai, memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat dan atasan, serta merasa aman dalam lingkungan kerjanya (Sari et al., 2022). Perawat yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi karena mereka merasa termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Di RS XYZ, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat mencakup pemberian insentif yang adil, pengakuan atas prestasi kerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk pengembangan profesional.

Hubungan antara kompetensi, beban kerja, dan kepuasan kerja dapat dilihat sebagai sebuah sistem yang saling terkait (Hermingsih & Purwanti, 2020). Kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena perawat merasa lebih mampu dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya (Setianingrum et al., 2021). Sebaliknya, beban kerja yang berat dapat mengurangi kepuasan kerja karena menambah tekanan dan kelelahan. Oleh karena itu, strategi yang efektif harus mencakup peningkatan kompetensi perawat melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan serta manajemen beban kerja yang baik untuk memastikan bahwa perawat tidak mengalami kelebihan beban.

IMPLIKASI MANAGERIAL

Hasil temuan dalam penelitian ini mempunyai implikasi manajerial yang dapat ditindak lanjuti sebagai sebuah perubahan yang baru. Adapun implikasi manajerial berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini adalah:

1. Melakukan rekrutmen atau penambahan perawat rawat inap baru yang sesuai dengan standar jumlah kebutuhan perawat. Setelah pihak manajemen RS XYZ mengetahui adanya beban kerja berupa beban waktu, mental dan psikis yang dialami oleh perawat yang diakibatkan beban kerja melebihi kapasitas, diharapkan dilakukan penambahan jumlah perawat sesuai kualifikasi yang dibutuhkan.
2. Pelatihan dan pengembangan pegawai. Perawat merupakan sumber daya manusia yang paling sering dan dekat berinteraksi secara langsung dengan pasien oleh sebab itu perawat harus memiliki pengetahuan, skill dan attitude yang baik. Ketiga kompetensi tersebut harus dimiliki dan kerap dibangun dengan pelaksanaan pelatihan sehingga meningkatkan performa kerja perawat dan menimbulkan kepuasan pasien. Pasien yang puas atas pelayanan yang diterimanya selama di rumah sakit akan memberikan keuntungan dengan merekomendasikan alternatif perawatan rumah sakit kepada orang lain yang kemudian meningkatkan citra rumah sakit. Oleh sebab itu pihak manajemen RS XYZ perlu untuk mengevaluasi peningkatan maupun penurunan jumlah perawat yang mengikuti pelatihan baik pelatihan yang disediakan internal oleh rumah sakit maupun pelatihan yang diikuti diluar rumah sakit. Pimpinan juga harus dapat melakukan penyuluhan kepada tenaga perawat atas pentingnya keikutsertaan perawat atas kegiatan pelatihan guna meningkatkan kinerjanya.
3. Pemberian reward kepada pegawai. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh pihak RS XYZ atas pemberian reward kepada perawat. Para pimpinan/supervisor hendaknya mendukung kinerja para perawat agar perawat merasa hasil kerja yang dilakukan dapat dihargai dan merasa puas dalam bekerja. Selain itu, pimpinan yang berlaku adil juga sangat diharapkan karena mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi perawat perawat.
4. Melakukan evaluasi secara berkala atas kinerja perawat. Setiap pimpinan/supervisor perlu untuk menampung dan menindaklanjuti keluhan mengenai stress dan beban kerja yang dirasakan oleh perawat. Sehingga dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya penurunan kinerja perawat.

SIMPULAN

Berdasarkan dari analisis dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat; Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat; Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat; Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat; Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja; Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. Z., Hamzah, A., & Mulyono, M. H. (2013). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit tingkat III 16.06. 01 Ambon. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 2(01), 8270.
- Calundu, R. (2018). *Manajemen Kesehatan* (Vol. 1). Sah Media.
- Edy, P. B. O. D. A. N. L. K. (2008). Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat "Rumah Sakit Mata Dr. Yap" Yogyakarta Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *JURNAL EKONOMI & BISNIS (JEB)*, 2(3), 159-174.
- Hartati, S., & Murtafiah, N. H. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *An Naba*.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismainar, H. (2015). *Keselamatan pasien di rumah sakit*. Deepublish.
- Kusumadewi, N., Razak, A., & Muchlis, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health*, 4(3), 222-239.
- Narwis, A., & Sahur, M. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi Pegawai pada RSUD Majene. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 2(2), 95-106.
- Purba, S. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Djasamen Saragih*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Putra, I. G. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 168-175.
- Rantung, G. A. J. (2024). *Memahami Stres Perawat Gawat Darurat dan Peran Kompetensi, Motivasi, Serta Strategi Koping*. Deepublish.
- Sari, I. P., Mawaddah, N., & Wulandari, T. R. (2022). HUBUNGAN INTERPESONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG ICU RSUD dr. HARYOTO LUMAJANG. *Hospital Majapahit (JURNAL ILMIAH KESEHATAN POLITEKNIK KESEHATAN MAJAPAHIT MOJOKERTO)*, 14(1), 1-8.
- Setiani, B. (2018). Pertanggungjawaban Hukum Perawat Dalam Hal Pemenuhan Kewajiban Dan Kode Etik Dalam Praktik Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia*, 8(04), 497-507.
- Setianingrum, R., Hariyati, R. T. S., Pujasari, H., Novieastari, E., & Fitri, D. (2021). Kepuasan kerja perawat pelaksana di masa pandemi covid-19 dan variabel yang berhubungan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 565-577.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumayku, I. R., Bolang, A. S. L., Doda, D. V. D., & Surya, W. S. (2023). Hubungan Stres Kerja, Hubungan Interpersonal dan Tugas Tambahan dengan Beban Kerja Perawat di Ruangannya Palma RSUP Prof. Dr. RD Kandou, Manado. *E-Clinic*, 11(2), 204-213.
- Supriadi, S. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Health Sciences and Pharmacy Journal*, 1(1), 30-37.
- Yusuf, A. M. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Penelitian Gabungan (Pertama)*. Jakarta: Renika Cipta.
- Zulher, Z. (2020). Analisis etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2).

