

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
SDM KEPERAWATAN RUMAH SAKIT HERMINA BOGOR**

Erwina Syahputri^{1*}, Siti Rahmawati²
Institut Pertanian Bogor, Bogor, Jawa Barat, Indonesia
erwinasyahputri@apps.ipb.ac.id

Manuskrip: Mei -2023; Ditinjau: Mei -2023; Diterima: Juni-2023; Online: Oktober-2023;
Diterbitkan: Oktober-2023

ABSTRAK

Pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas dalam rumah sakit dipengaruhi oleh kinerja SDM. Salah satu rumah sakit swasta kelas B di Kota Bogor yaitu Rumah Sakit Hermina Bogor yang memiliki motto mengutamakan mutu pelayanan dan keselamatan pasien. Kualitas mutu pelayanan dapat dilihat dari kinerja SDM salah satunya kinerja SDM keperawatan. Kinerja SDM keperawatan dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor dengan melakukan metode analisis deskriptif, SEM-PLS dan uji simultan (uji F). Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja SDM keperawatan yang dikategorikan tinggi, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor.

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Quality and qualified health services in hospitals are influenced by the performance of human resources. One of the class B private hospitals in Bogor City, namely Hermina Bogor Hospital, has a motto of prioritizing service quality and patient safety. The quality of service quality can be seen from the performance of human resources, one of which is the performance of nursing human resources. The performance of nursing human resources can be influenced by workload and work motivation. Therefore, this study aims to identify and analyze the influence of workload and work motivation on the performance of nursing human resources at Hermina Bogor Hospital by using descriptive analysis methods, SEM-PLS and simultaneous tests (F test). The results obtained in this study are workload, work motivation, and performance of nursing human resources which are categorized as high, workload and work motivation simultaneously have no significant effect on the performance of nursing human resources at Hermina Bogor Hospital.

Keywords : Performance, Workload, Work Motivation

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang menyediakan berbagai jenis layanan, seperti pelayanan penunjang, terapi, dan rehabilitasi. Selain itu, rumah sakit juga menyediakan layanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat (Basalamah et al., 2021). Kehidupan yang sehat juga menjadikan rumah sakit sebagai pusat perhatian dan mempunyai peranan yang krusial dalam pengadaan pelayanan kesehatan, dan juga rumah sakit yang memiliki sistem yang transparan dan adanya interaksi dengan lingkungan dalam tercapainya keseimbangan dinamis dengan peran utama yaitu melayani individu yang memerlukan pelayanan kesehatan (Russeng et al., 2020). Pemberian pelayanan kesehatan yang berkualitas di rumah sakit dapat dipengaruhi dari efisiensi kinerja yang dilakukan sumber daya manusia (SDM).

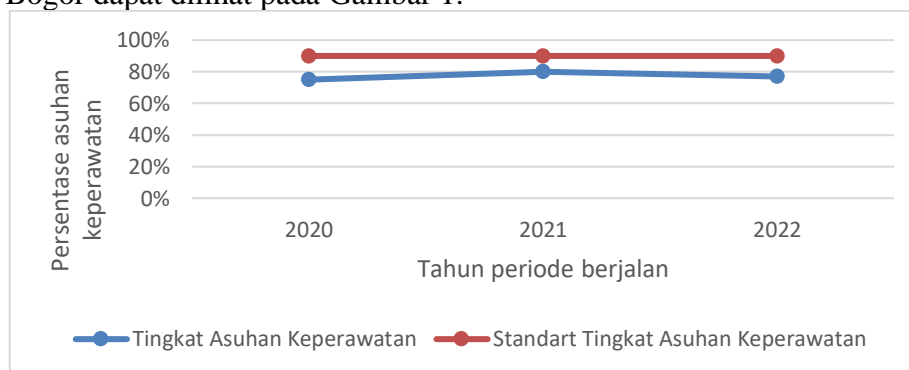
Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada individu-individu yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi dengan peran sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan. Di rumah sakit, salah satu SDM yang memiliki peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan adalah perawat (Soto-Rubio et al., 2020). Sedangkan, kinerja adalah hasil dari kerja sumber daya manusia tersebut, maka itu dibutuhkan pengembangan kemampuan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas SDM dan mendapatkan kinerja yang maksimal (Fuady, 2020). Di setiap rumah sakit, proporsi perawat juga memiliki jumlah yang besar dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya yaitu sebesar 40% dan dengan jumlah yang besar ini maka dapat berdampak pada rumah sakit itu sendiri salah satunya kinerja perawat terhadap kinerja rumah sakit. Berdasarkan data jumlah SDM keperawatan pada Provinsi Jawa Barat per 31 Desember 2021 dari (SISDMK.KEMENKES 2021), Kota Bogor merupakan persebaran jumlah perawat terbanyak sebesar 4.624 perawat dengan perawat kesehatan masyarakat berjumlah 3.813 perawat. Sedangkan jumlah perawat terendah berada di kota Tasikmalaya sebesar 1.092 perawat dengan perawat kesehatan masyarakat sebanyak 1.084 perawat. Oleh karena itu, dengan jumlah perawat yang terbesar di Jawa Barat adalah Kota Bogor maka penelitian ini menggunakan objek penelitian yaitu salah satu rumah sakit di Kota Bogor dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerjanya.

Beban kerja yang diberikan kepada perawat merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat itu sendiri. Ketidakmampuan seorang perawat dalam melakukan perawatan dikarenakan oleh ketidakselarasan antara kemampuan dan kapasitas perawat dengan tuntutan yang harus dipenuhi (Jahari, 2019). Beban kerja yang tidak sesuai atau berlebihan dapat terjadi karena ketidaksesuaian antara jumlah perawat dengan banyaknya pasien (Russeng et al., 2020). Selain beban kerja, motivasi kerja penting dilakukan untuk mengetahui kondisi motivasi perawat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan sebuah proses dengan dimulainya defisiensi kebutuhan yang berdampak pada perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan (Luthans, 2015). Motivasi perawat dapat mendorong untuk mencapai tujuan dan sasaran rumah sakit itu sendiri dengan menghadapi segala tantangan dan hambatan di tempat kerja serta menganggap sebagai kesempatan untuk melangkah maju ke arah lebih baik. Pada penelitian ini yang dijadikan objek penelitian yaitu rumah sakit, salah satu rumah sakit swasta kelas B di Kota Bogor yaitu Rumah Sakit Hermina Bogor.

Rumah Sakit Hermina Bogor merupakan rumah sakit cabang keenam dari anggota Rumah Sakit Hermina Group yang memiliki motto “Mengutamakan Mutu Pelayanan dan Keselamatan Pasien”. Rumah Sakit Hermina Bogor juga memiliki jumlah proporsi SDM keperawatan terbesar dibandingkan dengan total SDM lainnya yakni sekitar 44% sebanyak 221 perawat dari total karyawan yaitu 501 karyawan. Berdasarkan hasil dari wawancara langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan Komite Keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor bahwa beban kerja yang diberikan kepada perawat pelaksana dalam melakukan

asuhan keperawatan dengan metode MPKPP Primer (Model Praktek Keperawatan Profesional Pemula Primer) dimana satu PJA (Penanggung jawab Asuhan) bertanggung jawab terhadap 10-15 pasien dengan Perawat Asosiate bertanggung jawab terhadap 10 pasien dengan asuhan ringan dan sedang. Dimana perbandingan tersebut adalah perbandingan yang cukup besar sehingga dapat dikatakan beban kerja yang berat, menurut *World Health Organization* (WHO) perbandingan perawat dan pasien yang direkomenasikan adalah satu perawat untuk empat sampai enam pasien dalam perawatan di rumah sakit. Sedangkan, motivasi kerja perawat dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari yang belum menghitung beban kerja pasti dalam hal kegiatan asuhan mandiri (kegiatan produktif), kegiatan non produktif, kegiatan pribadi dan tidak produktif berdasarkan hasil wawancara dan konseling menyatakan bahwa perawat merasa manajemen waktu kurang dan terkendala dengan banyaknya kegiatan asuhan, adminsitratif dan mobilisasi ke bagian lain untuk mengambil obat-obatan, melakukan pemeriksaan penunjang (radiologi), dan sebagainya yang menyebabkan motivasi kerja perawat rendah.

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai dari pelaksanaan perawatan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu (Bernardin & Russel, 2013). Selain itu, kinerja perawat juga dapat memberikan kontribusi dan meningkatkan produktivitas untuk rumah sakit dengan meningkatkan aspek-aspek seperti, perilaku, sikap dan sifat dari seorang perawat tersebut (Durmus et al., 2020). Berdasarkan wawancara langsung yang dilakukan dengan Komite Keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor, kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Bogor dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Tingkat asuhan keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor

Sumber: Data diolah (2023)

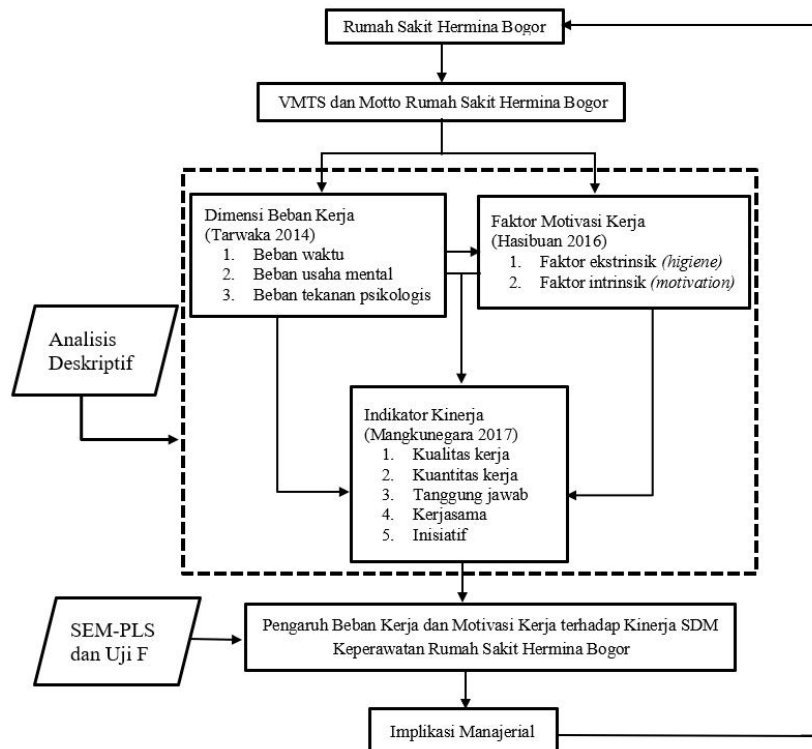
Gambar 1 menunjukkan tingkat kinerja dari capaian pendokumentasian asuhan keperawatan sebesar 75% - 80% dari standar 90% capaian yang dihasilkan per tahun, dimana tingkat capaian tersebut dari tahun 2020 – 2022 bergerak secara fluktuatif. Oleh karena itu, pimpinan keperawatan dan direksi Rumah Sakit Hermina Bogor harus selalu dapat mengawasi kinerja perawat agar mampu meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik untuk mencapai tujuan Rumah Sakit Hermina Bogor.

Berdasarkan pertimbangan di atas maka penelitian ini dilakukan untuk melihat “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor”. Hal ini disebabkan beban kerja dan motivasi kerja perawat merupakan hal yang paling mendasar untuk mengetahui seberapa baik individu dalam melakukan suatu pekerjaan yang berpengaruh pada kinerja rumah sakit tersebut karena perawat merupakan proporsi SDM terbesar dan sebagai penggerak aktif di dalam rumah sakit. Penelitian ini bersumber pada penelitian terdahulu, menurut Agustina (2022) beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Thalib *et al.* (2021) menyatakan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan, menurut Hidayat *et al.* (2022) beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan menurut Fahmi (2021) motivasi kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu, diharapkan juga dari penelitian ini yaitu untuk mencari solusi untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan untuk meningkatkan motivasi kerja serta membantu untuk pengembangan produktivitas SDM yang lebih baik sehingga meningkatkan kualitas kinerja perawat tersebut.

II. METODE

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Hermina Bogor yang beralamat di Jl. Ring Road I Kav. 23, 25, 27, Perumahan Taman Yasmin, Bogor, Jawa Barat, Indonesia dan juga dilakukan pada Februari hingga April 2023. Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM Keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor yang dapat dilihat pada bagan alir Gambar 2.



Gambar 2. Diagram bagan alir

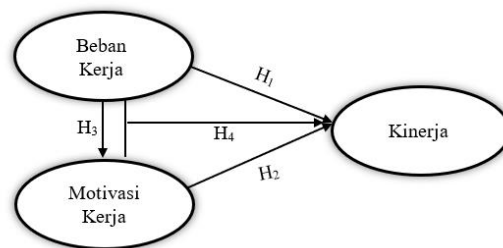
Sumber: Data diolah (2023)

Pada penelitian ini jenis penelitian yang dilakukan termasuk ke dalam jenis kuantitatif. Perolehan data primer dalam penelitian ini terdiri dari wawancara dan penyebaran kuesioner. Kuesioner yang disebarkan kepada SDM Keperawatan Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Bogor. Kuesioner ini bersifat tertutup dan hanya dijawab oleh responden yang memiliki kriteria yang sesuai dengan syarat penelitian ini. Selain itu, untuk perolehan data sekunder dalam penelitian ini yang bersumber dari data jurnal, buku, artikel, data/dokumen dari internet, dan studi literatur lainnya.

Penarikan sampel dalam penelitian ini termasuk ke dalam nonprobability sampling dimana teknik pengambilan sampel yang tidak dapat memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan teknik sampling jenuh atau disebut juga dengan sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2022). Berdasarkan populasi SDM keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor dari data *screening* yang berupa masa kerja minimal enam bulan, pernah melewati proses penilaian kinerja dan yang ditempatkan pada

Ruang Rawat Inap Lantai 2, 3, 4, dan 5 Rumah Sakit Hermina Bogor sebanyak 49 perawat, maka sampel dari penelitian ini juga sebanyak 49 perawat.

Pengujian data yang dikumpulkan dapat menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan *software IBM SPSS Statistic 25.0*. Sedangkan analisis statistik deskriptif, SEM-PLS dan analisis simultan menggunakan uji F melalui *software Microsoft Excel* atau *Google Spreadsheet*, *Smart PLS 4.0* dan *IBM SPSS Statistic 25* adalah teknik metode yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini. Analisis deskriptif dilakukan dengan skala likert dengan melihat nilai rata-rata (*mean*) yang dihasilkan. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SEM-PLS (*Structural Equation Modeling-Partial Least Square*) untuk mendeskripsikan pengaruh antara variabel eksogen dan variabel endogen (Ghozali, 2015). Kemudian, uji F dilakukan untuk menguji pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dimana pengaruh dari seluruh variabel independent tersebut (Ghozali I, 2018). Berikut pada Gambar 3 merupakan gambaran model penelitian yang terdiri dari beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja.



Gambar 3. Diagram kerangka hipotesis
Sumber: Data diolah (2023)

Pada gambar di atas dapat dijelaskan hipotesis atau dugaan sementara dari penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM Keperawatan
- H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM Keperawatan
- H₃: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja SDM Keperawatan
- H₄: Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM Keperawatan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebanyak 49 perawat (100%) yang merupakan sampel dari seluruh populasi SDM Keperawatan Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Bogor dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat yang berupa masa kerja lebih dari enam bulan dengan lama masa kerja didominasi oleh masa kerja pada rentang 1-3 tahun sebanyak 25 perawat (51,02%). Kemudian juga sebanyak 49 perawat (100%) sudah pernah melewati proses penilaian kinerja (KPI dan Practice Evaluation).

Karakteristik SDM Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Bogor yang telah melewati pertanyaan screening berupa masa kerja minimal enam bulan dan sudah pernah melalui proses penilaian kinerja (KPI dan Practice Evaluation) yaitu lebih banyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 47 perawat (95,92%) dan laki-laki sebanyak 2 perawat (4,08%), dikarenakan jumlah aktual perawat perempuan lebih banyak daripada laki-laki. Kemudian, berdasarkan klasifikasi usia terbagi menjadi tiga rentang yaitu 22 – 39 Tahun sebanyak 33 perawat (67,35%), rentang kedua yaitu 31 – 39 Tahun sebanyak 13 perawat (26,53%), dan rentang ketiga yaitu 40 – 48 Tahun sebanyak 3 perawat (6,12%). Data tersebut menunjukkan bahwa usia SDM Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Bogor didominasi pada rentang 22-30 Tahun yakni

sebanyak 33 perawat (67,35%), menurut (Yasin & Priyono, 2016) usia 20-40 tahun termasuk ke dalam usia bagi tenaga kerja yang sangat produktif karena didasarkan pada kemampuan dan pengalaman yang cukup serta keterampilan yang lebih baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Pengelompokkan selanjutnya berdasarkan pendidikan terakhir yang dibedakan menjadi tiga yaitu D3 Keperawatan sebanyak 36 perawat (73,47%), D3 Kebidanan sebanyak 5 perawat (10,20%), dan Ners sebanyak 8 perawat (16,33%). Mayoritas pendidikan terakhir SDM Keperawatan adalah D3 Keperawatan dimana itu merupakan syarat kualifikasi pendidikan minimal perawat dan bidan menurut (UU 2014) dan (Permenkes 2017). Selain itu, pengelompokkan berdasarkan penempatan kerja di Ruang Rawat Inap dibedakan menjadi empat yaitu Ruang Rawat Inap Lantai 2 sebanyak 10 perawat (20,41%), Ruang Rawat Inap Lantai 3 sebanyak 23 perawat (46,94%), Ruang Rawat Inap Lantai 4 sebanyak 7 perawat (14,29%), dan Rawat Inap Lantai 5 sebanyak 9 perawat (18,37%). Penempatan kerja didominasi pada Ruang Rawat Inap Lantai 3 sebanyak 23 perawat dikarenakan jumlah aktual perawat dilantai 3 cukup banyak.

Hasil data SDM Keperawatan Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Bogor juga memiliki pangkat/level yang berbeda yaitu perawat pelaksana 1 sebanyak 5 perawat (10,20%), perawat pelaksana 2 sebanyak 12 perawat (24,49%), perawat level 1A sebanyak 19 perawat (38,78%), perawat level 1B sebanyak 11 perawat (22,45%), dan perawat level 2a sebanyak 2 perawat (4,08%). Pangkat/level didominasi pada level 1A sebanyak 19 perawat dikarenakan jumlah aktual perawat dengan level 1A lumayan banyak karena adanya percepatan jenjang karir dengan syarat tertentu. Berdasarkan level atau pangkat tersebut juga memengaruhi pendapatan perawat per bulan yakni semakin tinggi level maka pendapatan yang diterima juga semakin tinggi, berikut pengelompokkan pendapatan per bulan yaitu Rp4.000.000-Rp5.000.000 sebanyak 36 perawat (73,47%), Rp5.000.001-Rp6.000.000 sebanyak 12 perawat (24,49%) dan lebih dari Rp6.000.001 sebanyak 1 perawat (2,04%). Pendapatan didominasi pada Rp4.000.000-Rp5.000.000 yang juga dikarenakan jumlah aktual perawat pelaksana 1 sampai level 1A yang cukup banyak dibandingkan dengan level lainnya. Pengelompokkan yang terakhir berdasarkan status pernikahan yang dibedakan menjadi tiga yaitu belum menikah sebanyak 27 perawat (55,10%), menikah sebanyak 22 perawat (44,90%), dan tidak ada perawat yang janda/duda. Status pernikahan dapat mempengaruhi secara positif atau negatif pada perilaku seseorang dan juga tergantung bagaimana cara seseorang menilai masalah dan dimana status pernikahan tidak memiliki hubungan yang bermakna dalam stres kerja (Ismafiaty, 2011), hal ini berarti perawat yang belum menikah dapat menghasilkan kinerja yang baik karena tidak memiliki tingkat stres kerja yang tinggi.

Berdasarkan karakteristik SDM Keperawatan Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Bogor lebih banyak berjenis kelamin perempuan dengan usia 22-30 yang produktif yang memiliki pendidikan terakhir D3 Keperawatan yang belum menikah dan penempatan kerja di Ruang Rawat Inap Lantai 3 dengan Pangkat/Level 1A berpendapatan Rp4.000.000-Rp5.000.000. Hal ini dapat diartikan juga dominasi perawat perempuan dikarenakan tuntutan pekerjaan pelayanan medis mengharuskan perawat untuk sabar, teliti, cermat, dan cekatan dalam menghadapi pasien.

Analisis Deskriptif

Persepsi beban kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Bogor termasuk ke dalam kriteria tinggi dengan rata-rata sebesar 2,95. Hal ini dapat diartikan bahwa SDM Keperawatan dengan pernyataan positifnya berupa SDM Keperawatan sudah pergantian shift datang tepat waktu, uraian tugas yang diberikan harus bekerja keras, serta perasaan senang, nyaman dan puas jika pasien sembuh dengan asuhan dan pelayanan yang

diberikan. Namun untuk pernyataan negatifnya berupa SDM Keperawatan merasakan waktu habis dengan pekerjaan yang banyak dan kondisi menjadi lelah dalam bekerja di dalam ruangan. Berdasarkan hal tersebut persepsi beban kerja SDM Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Bogor termasuk ke dalam kriteria beban kerja yang tinggi dengan rata-rata beban tekanan psikologis paling tinggi sebesar 3,46 termasuk kriteria sangat tinggi.

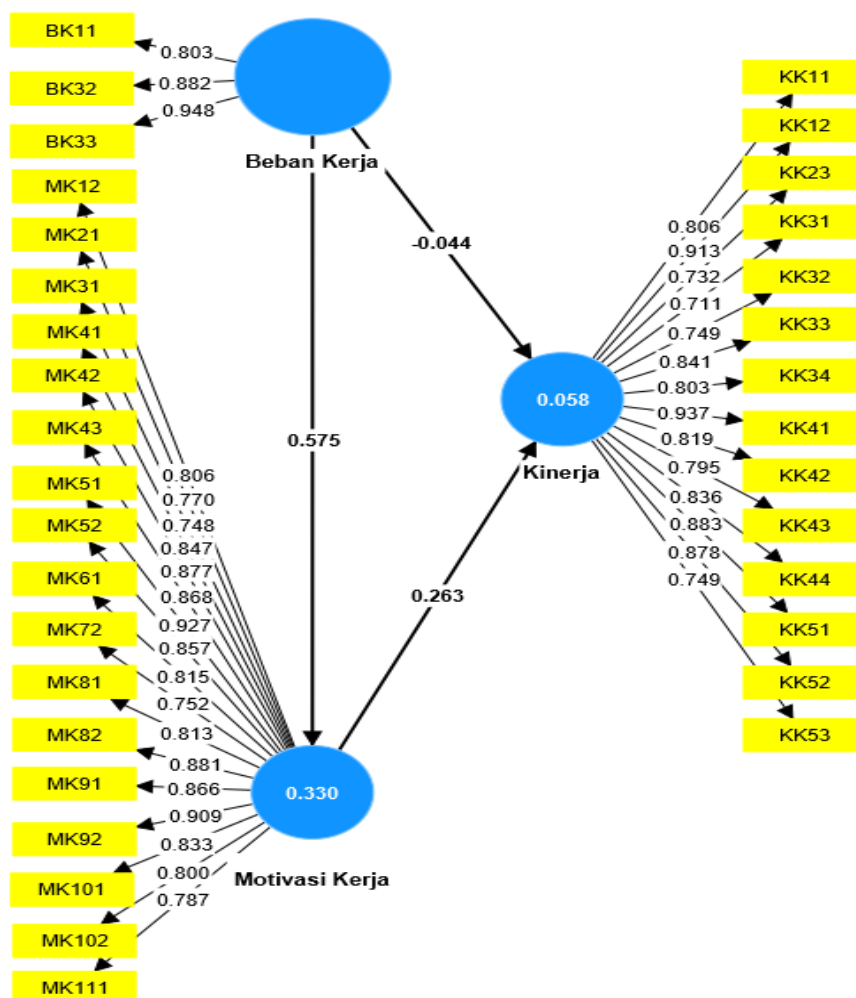
Persepsi motivasi kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Bogor termasuk ke dalam kriteria tinggi dengan rata-rata sebesar 3,07. Hal ini dapat diartikan bahwa SDM Keperawatan dapat memberikan usaha kerja dengan disiplin waktu dalam bekerja, sudah merasa tersedianya dengan baik sarana dan prasarana sebagai penunjang kerja, merasa gaji dan reward sudah diberikan sesuai aturan yang berlaku, merasa keadaan hubungan dengan rekan kerja sudah baik, merasa pengarahan dari atasan sudah baik, merasa tanggungjawab kerja sudah sesuai dengan tugas, merasa adanya promosi pekerjaan, merasa sudah memahami tugas dan kewajiban kerja sesuai kebijakan, merasa adanya kesempatan untuk berprestasi dan pengembangan jabatan, merasa penghargaan dalam bentuk reward atau promosi jabatan sudah diberikan dengan baik, merasa sudah adanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Oleh karena itulah yang membuat persepsi motivasi kerja SDM Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Bogor termasuk ke dalam kriteria tinggi dan berarti juga motivasi kerja SDM Keperawatan sudah baik dengan rata-rata kebijakan dan administrasi perusahaan paling tinggi sebesar 3,36 termasuk kriteria sangat tinggi.

Persepsi kinerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Bogor termasuk ke dalam kriteria tinggi dengan rata-rata sebesar 3,13. Hal ini dapat diartikan bahwa SDM Keperawatan dapat menguasai bidang tugas yang didasarkan oleh pengetahuan yang dimilikinya, mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, bertanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan, mampu menjaga sikap agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, dan mampu memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintahkan untuk segera diperbaiki. Oleh karena itulah yang membuat persepsi kinerja SDM Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Bogor termasuk ke dalam kriteria kinerja tinggi dengan rata-rata tanggung jawab dan kerjasama paling tinggi sebesar 3,18 termasuk kriteria tinggi.

Analisis SEM-PLS

1. Analisis Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis evaluasi model pengukuran (*outer model*) ditujukan untuk menjelaskan hubungan antara indikator instrumen dengan variabel latennya. Kemudian, dalam tahap ini dilakukan juga analisis validitas dan reliabilitas. Tahapan model pengukuran dilakukan dalam empat uji yaitu *convergent validity*, *composite reliability*, *cronbach's alpha* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* berkaitan dengan korelasi antara skor item dengan skor konstruk yang dilakukan perhitungan dengan PLS yang berupa nilai *loading factor*. Hasil penelitian dianggap valid apabila nilai *loading factor* pada tiap indikator lebih dari 0,70 dan nilai AVE harus diatas 0,50. Hasil uji *outer model* menunjukkan bahwa terdapat 14 dari 48 indikator yang tidak memenuhi syarat uji validitas dengan nilai *loading factor* lebih kecil dari 0.70 yang kemudian dilakukan *dropping* pada indikator tersebut sehingga didapatkan hasil uji *outer model* setelah *dropping* yang terdiri dari 34 indikator pada Gambar 4.



Gambar 4. Outer Model setelah *dropping*
 Sumber: Data diolah (2023)

Composite reliability yang ditujukan untuk menguji konsistensi indikator dalam penggambaran variabel laten. Kriteria uji reliabilitas berdasarkan nilai *composite reliability* nilainya harus diatas 0,70. *Cronbach's alpha* dilakukan untuk memperkuat uji *composite reliability*. Kriteria nilai *cronbach's alpha* dianggap reliabel apabila nilainya diatas 0,70.

Tabel 1. Hasil dari uji *outer model*

Variabel	Nilai AVE setelah <i>dropping</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Beban Kerja	0,773	0,853	0,851
Kinerja	0,673	0,972	0,963
Motivasi Kerja	0.696	0.977	0,973

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai AVE setelah dilakukan *dropping* pada beberapa indikator yang tidak valid menghasilkan AVE diatas 0,50. Sehingga seluruh variabel laten pada penelitian memiliki validitas yang baik. Didapatkan hasil bahwa nilai *composite reliability* pada seluruh variabel laten sudah memenuhi kriteria yaitu diatas 0,70 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Didapatkan hasil bahwa nilai *cronbach's alpha* pada seluruh variabel laten sudah memenuhi kriteria yaitu diatas 0,70 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. *Discriminant validity* dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan variabel laten. Seluruh nilai korelasi *cross loading* dengan variabel latennya lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel

laten lain, sehingga bahwa seluruh indikator variabel laten memenuhi kriteria yang artinya indikator sudah mampu memprediksi ukuran pada variabel latennya sendiri lebih baik dibandingkan dengan indikator pada variabel laten lainnya.

2. Analisis Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan setelah analisis model pengukuran (*outer model*) yang juga telah memenuhi standar nilainya. Analisis *inner model* dilakukan dengan nilai *R-square*. Menurut (Chin, 1998) nilai *R-square* memiliki rentang kriteria yaitu nilai sebesar 0,19 termasuk ke dalam kriteria lemah, nilai sebesar 0,33 termasuk moderat, dan nilai sebesar 0,67 termasuk kuat. Kinerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0,058 yang tidak termasuk ke dalam kriteria apapun atau dapat dikatakan kriteria yang sangat lemah, sedangkan motivasi kerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0,330 yang termasuk ke dalam kriteria moderat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen kinerja mampu menjelaskan keberagaman dari indikator kinerja sebesar 5,8% dan sisanya sebesar 94,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sedangkan pada variabel independent motivasi kerja mampu menjelaskan keberagaman dari indikator motivasi kerja sebesar 33% dan sisanya sebesar 67% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

Nilai t-statistik atau t-hitung dan nilai *original sample* pada estimasi koefisien jalur (*path coefficients*) yang didapatkan dari proses *bootstrapping*. Hasil *bootstrapping* untuk melihat signifikansi dari hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis koefisien jalur (*path coefficient*). Koefisien jalur harus memiliki nilai t-statistik yang lebih besar daripada T-tabel. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dengan 49 SDM Keperawatan Ruang Rawat Inap sebagai responden. Berdasarkan taraf signifikansi dan jumlah responden tersebut maka dihasilkan T-tabel sebesar 2,02. Selanjutnya dilakukan uji *bootstapping* pada estimasi *path coefficient* untuk melihat hasil uji hipotesis secara parsial. Hipotesis diterima jika nilai t-statistik lebih besar daripada T-tabel (2,02). Hasil estimasi *path coefficient* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil estimasi *path coefficient*

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keputusan Hipotesis
H ₁₁ : Beban Kerja -> Kinerja	-0,044	-0,013	0,172	0,255	0,799	Ditolak
H ₁₂ : Motivasi Kerja -> Kinerja	0,263	0,338	0,436	0,603	0,546	Ditolak
H ₁₃ : Beban Kerja -> Motivasi Kerja	0,575	0,538	0,137	4,189	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 2 menunjukkan hasil dari *bootstrapping* untuk estimasi *path coefficient* yang menjelaskan bahwa pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM Keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja SDM Keperawatan

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja SDM Keperawatan Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Bogor setelah dilihat dari hasil *original sample*, *P-value*, dan *T-statistics*. *Original sample* memiliki nilai negatif sebesar (-0,044) yang berarti terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja SDM Keperawatan yang juga memiliki arah negatif dengan pengaruh sebesar 4,4%. Kemudian, pada *P-value*

menghasilkan nilai (0,799) yang lebih besar dari (0,05) dengan berarti bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM Keperawatan. Selain itu, pada *T-statistics* beban kerja terhadap kinerja SDM Keperawatan memiliki nilai sebesar (0,255) yang lebih kecil dari *T-tabel* (2,02) yang juga berarti memberikan hasil keputusan hipotesis satu satu (H_{11}) ditolak. Hal ini berarti bahwa semakin rendah beban kerja maka tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja SDM Keperawatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hidayat et al., 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Keperawatan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM Keperawatan Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Bogor setelah dilihat dari hasil *original sample*, *P-value*, dan *T-statistics*. *Original sample* memiliki nilai positif sebesar (0,263) yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM Keperawatan yang juga memiliki arah positif dengan pengaruh sebesar 26,3%. Kemudian, pada *P-value* menghasilkan nilai (0,546) yang lebih besar dari (0,05) dengan berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM Keperawatan. Selain itu, pada *T-statistics* motivasi kerja terhadap kinerja SDM Keperawatan memiliki nilai sebesar (0,603) yang lebih kecil dari *T-tabel* (2,02) yang juga berarti memberikan hasil keputusan hipotesis satu dua (H_{12}) ditolak. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja SDM Keperawatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fahmi, 2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja SDM Keperawatan

Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja SDM Keperawatan Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Bogor setelah dilihat dari hasil *original sample*, *P-value*, dan *T-statistics*. *Original sample* memiliki nilai positif sebesar (0,575) yang berarti terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja SDM Keperawatan yang juga memiliki arah positif dengan pengaruh sebesar 57,5%. Kemudian, pada *P-value* menghasilkan nilai (0,000) yang lebih kecil dari (0,05) dengan berarti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja SDM Keperawatan. Selain itu, pada *T-statistics* beban kerja terhadap motivasi kerja SDM Keperawatan memiliki nilai sebesar (4,189) yang lebih besar dari *T-tabel* (2,02) yang juga berarti memberikan hasil keputusan hipotesis satu tiga (H_{13}) diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja maka berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja SDM Keperawatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lioni, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja anggota TNI-AD 641 Raider. Kemudian juga sejalan dengan penelitian (Ferava et al., 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada staf rekam medis Rumah Sakit. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi pada perawat atau staf rekam medis di rumah sakit akan berdampak pada motivasi kerja yang tinggi.

Analisis Uji-F

Analisis uji F atau analisis simultan ditujukan untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja SDM Keperawatan. Hipotesis diterima jika nilai *F-hitung* > dari *F-tabel*, didapatkan nilai *F-tabel* sebesar 3.232 berdasarkan 49 responden dan nilai signifikansi harus kurang dari 0,05. Hasil analisis uji F dapat dilihat melalui pengujian statistik ANOVA yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji F

Hipotesis	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keputusan Hipotesis
H ₁₄ : Beban Kerja dan Motivasi Kerja -> Kinerja	Regression	42.332	2	21.166	1.076	.349 ^b	Ditolak
	Residual	904.648	46	19.666			
	Total	946.980	48				

a Dependent Variable: Kinerja

b Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data diolah (2023)

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Keperawatan

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM Keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor setelah dilihat dari hasil pengujian statistik ANOVA melalui nilai F hitung sebesar $1.076 < F$ tabel sebesar 3.232 dengan nilai signifikansi sebesar 0,349^b yang berarti lebih dari 0,05 sehingga dapat diketahui hipotesis terkait pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM Keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor secara bersama-sama adalah hipotesis ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM Keperawatan. Kemudian, dapat berarti juga bahwa semakin tinggi beban kerja dan motivasi kerja maka tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM Keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Sutrisno et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kiyokini High Precision Automotive Indonesia.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berdasarkan analisis dan pembahasan di atas adalah yang pertama persepsi SDM Keperawatan ruang rawat inap Rumah Sakit Hermina Bogor terkait beban kerja termasuk ke dalam kriteria tinggi dengan indikator yang paling dominan yaitu perasaan senang saat pasien sembuh dengan asuhan yang diberikan. Kemudian, persepsi SDM Keperawatan ruang rawat inap Rumah Sakit Hermina Bogor terkait motivasi kerja juga termasuk ke dalam kriteria tinggi dengan indikator yang paling dominan yaitu usaha kerja dengan disiplin waktu. Selain itu, persepsi SDM Keperawatan ruang rawat inap Rumah Sakit Hermina Bogor terkait kinerja juga termasuk ke dalam kriteria tinggi dengan indikator yang paling dominan yaitu pertanggungjawaban atas semua pekerjaan yang dibebankan dan kemampuan menjaga sikap agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Selanjutnya beban kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja SDM Keperawatan ruang rawat inap Rumah Sakit Hermina Bogor. Kondisi ini membuktikan bahwa semakin rendah beban kerja yang dibebankan pada SDM Keperawatan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja SDM Keperawatan; motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM Keperawatan ruang rawat inap Rumah Sakit Hermina Bogor. Kondisi ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja SDM Keperawatan; beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja SDM Keperawatan ruang rawat inap Rumah Sakit Hermina Bogor. Kondisi ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dibebankan pada SDM Keperawatan, maka semakin meningkat pula motivasi kerja SDM Keperawatan; dan

beban kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM Keperawatan ruang rawat inap Rumah Sakit Hermina Bogor. Kondisi ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja dan semakin tinggi motivasi kerja, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja SDM Keperawatan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- [Permenkes]. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2017 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Bidan*. <https://peraturan.bpk.go.id/>
- [SISDMK.KEMENKES]. (2021). *Informasi Tenaga Kesehatan*. <https://sisdmk.kemkes.go.id/>
- [UU]. (2014). *Undang-undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan*. <https://peraturan.bpk.go.id/>
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67–80. <https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33>
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human Resource Management* (Sixth Edit). Mc Graw Hill.
- Chin, W. . (1998). *The Partial Least Squares Approach for Structural Equator Modeling*. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Durmus, A., Kirilmaz, H., & Sahin, O. (2020). Is Gossip Associated with Nurses' Job Performance Perceptions? *Eskisehir Osmangazi Universitesi Iktisadi ve Idari Bilimler Fakultesi Dergisi*, 15(1), 17–30.
- Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52–64. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.678>
- Ferava, F., Anindita, R., & Hilmy, M. R. (2021). The Motivation as A Mediation Relationship of Work Load Performance in Medical Record Staff at X Hospital. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 5(2), 137–142.
- Fuady, A. C. dan W. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Laksana Karoseri Ungaran. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 49.
- Ghozali, I. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris* (BP Undip (ed.)).
- Ghozali I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hidayat, F., Suwandi, & Akyuwen, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7 (2).
- Ismafiaty. (2011). Hubungan Antara Strategi Koping dan Karakteristik Perawat dengan Stres Kerja di Ruang Perawatan Intensif RS Dustira Cimahi. *Jurnal Kesehatan Kartika*, 37–52.
- Jahari, J. (2019). Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 1(2), 53–58. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v1i2.15>
- Lioni, L. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

- serta Dampaknya pada Kinerja Anggota TNI-AD Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(2), 89–97. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i2.26>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, 13th Ed.*
- Russeng, S. S., Wahiduddin, ., Saleh, L. M., Diah, T. A. T., & Achmad, H. (2020). The Effect of Workload on Emotional Exhaustion and Its Impact on the Performance of Female Nurses at Hospital Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. *Journal of Pharmaceutical Research International*, 32(24), 46–51. <https://doi.org/10.9734/jpri/2020/v32i2430808>
- Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. D. C., & Prado-Gascó, V. (2020). Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217998>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 6.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.