

## Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Operasi Dan Ruang Dahlia RSUD dr.T.C. Hillers Maumere

Maria Silvana Mariabel Carcia

Universitas Nusa Nipa

Yosef Tonce

Universitas Nusa Nipa

### *Abstract.*

The background of this study is the lack of optimal performance of nurses in the operating room of RSUD dr. T.C. Hillers Maumere. This research aims to: (1) determine the description of nurse performance, workload, and communication; (2) analyse the influence of workload and communication on nurse performance both partially and simultaneously.

The population in this study were 30 nurses at RSUD dr. T.C. Hillers Maumere Hospital. Since the population is limited, this research was conducted by census or saturated sampling. Data were obtained through questionnaires and analysed using descriptive and inferential statistical methods, specifically multiple linear regression. Hypothesis testing was carried out through the F test and t test.

The results of descriptive analysis showed that the variables of nurse performance, workload, and communication were categorized as fairly good. The statistical results of the t test revealed that partially the work skills and work experience variables had a positive and significant influence on nurse performance. The statistical results of the F test revealed that simultaneously the workload and communication variables had a significant influence on nurse performance. The results of the determination analysis showed that the two independent variables in this study were able to explain the variation in the fluctuation of nurses' performance at dr. T.C. Hillers Maumere Hospital by 44.8%

**Keywords:** *Workload, Communication, Nurses' Performance*

### **Abstrak.**

Latar belakang penelitian ini adalah belum maksimalnya kinerja perawat di ruang operasi RSUD dr. T.C. Hillers Maumere. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja perawat, beban kerja, dan komunikasi; (2) menganalisis pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja perawat baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat RSUD dr.T.C. Hillers Maumere, berjumlah 30 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja perawat, beban kerja dan komunikasi dikategorikan cukup baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja perawat RSUD dr.T.C. Hillers Maumere sebesar 44,8%.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Komunikasi, Kinerja Perawat.

## **LATAR BELAKANG**

Sistem kesehatan Nasional menyebutkan bahwa salah satu bentuk dari pelayanan kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit merupakan jalur rujukan medis, rujukan upaya kesehatan dan merupakan hierarki tertinggi dari upaya penyembuhan dan pemulihan penderita. Rumah sakit itu sendiri merupakan insitusi yang kompleks dan dinamis, padat karya, modal serta dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal yang selalu berubah.

Rumah sakit merupakan suatu institusi atau organisasi pelayanan kesehatan dengan fungsi yang luas dan menyeluruh. Rumah sakit melaksanakan fungsi yang luas sehingga harus memiliki sumber daya, baik itu modal dan manusia yang berpengalaman dan profesional. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit dengan pelayanan keperawatannya. Pelayanan keperawatan meliputi pelayanan profesional dari jenis layanan kesehatan yang tersedia selama 24 jam secara kontinyu selama masa perawatan klien. Profesi perawat memiliki peranan penting dalam memberikan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena jenis pelayanan yang diberikannya dengan pendekatan biologis, psikologis, sosial, spiritual dan dilakukan dengan berkelanjutan (Depkes. RI, 2004).

Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional adalah bagian integral yang tidak terpisakan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Hal ini ditekanakan dalam (Undang-Undang RI No.36, 2009) tentang kesehatan, yang dilakukan dengan pengobatan dan perawatan merupakan upaya untuk menuju derajat kesehatan yang maksimal berdasarkan. Asuhan keperawatan potensi yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan dalam bidang promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitative dengan menggunakan proses keperawatan atau asuhan keperawatan (Keliat & Akemat., 2009:123).

Rumah Sakit Umum dr.T.c HILLERS Maumere berdiri pada tahun 1953 yang berada dibawah naungan pemerintah daerah kabupaten Sikka. Memiliki visi menjadi rumah sakit yang memberikan pelayanan, yang berkualitas, memuaskan pelanggan dan menjadikan rumah sakit rujukan sedaratan Flores. Dan dengan misi menjadi rumah sakit yang berkualitas dan terjangkau dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan, mewujudkan rumah sakit rujukan mandiri dan memadai untuk wilayah sedaratan Flores, mengembangkan sarana pelayanan kesehatan, mewujudkan kemandirian masyarakat dalam pembiayaan kesehatan di rumah sakit.

Rumah sakit umum dr. T.C. Hillers Maumere juga memiliki 1 ruangan operasi (bedah central) dengan 4 kamar operasi dan mempunyai fasilitas lengkap (alkes bedah). Diruangan operasi (bedah central) memiliki tenaga kerja dengan jumlah 50 orang yaitu 1 orang PJS, 1 orang CCM, 11 orang dokter, 20 orang Instrumen (perawat), 10 orang Anastesi (perawat), 2 orang billing, 4 orang

Pramusarana, 1 orang CS. Ruang operasi di RSUD dr. T.C. Hillers Maumere ini juga setiap harinya sangat ramai karena selalu melakukan kegiatan operasi seperti operasi cesaer, mata katarak, usus buntu, kista dan masih banyak lagi, ruangan operasi ini sangat nyaman bagi para pasien karna para perawat sangat rama dan selalu mementingkan keselamatan pasien.

Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayananan khususnya dalam ruangan operasi, maka perawat dituntut untuk melakukan tugas pokok yang harus dilakukan oleh seorang perawat yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yaitu memiliki teknik dalam pelayanan asuhan keperawatan. Dalam penerapan asuhan keperawatan, perawat ruang operasi (bedah central) selalu menyiapkan dan memastikan alat-alat kesehatan sudah bersih dan siap dipakai, mengatur jadwal operasi sesuai jadwal. Kemudian itu perawat yang sudah dibagi sesuai dengan tugasnya misalnya petugas anastesi, petugas instumen, asisten operasi 1 dan 2, runner, serta petugas *recovery room* harus bersedia dan bertanggung jawab untuk menjalankan tugas mereka sesuai aturan yang sudah di tetapkan dalam ruangan operasi tersebut.

Kinerja atau prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu jalan untuk mengatasi semua ini adalah dengan saluran komunikasi kesimpulannya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan suatu lembaga dapat tercapai (Ardiansyah, 2016:27).

Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayananan khususnya dalam ruangan operasi, maka perawat dituntut untuk melakukan tugas pokok yang harus dilakukan oleh seorang perawat yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yaitu memiliki teknik dalam pelayanan asuhan keperawatan. Dalam penerapan asuhan keperawatan perawat ruang operasi (bedah central) selalu menyiapkan dan memastikan alat-alat kesehatan sudah bersih dan siap dipakai, mengatur jadwal operasi sesuai jadwal. Kemudian itu perawat yang sudah dibagi sesuai dengan tugasnya misalnya petugas anastesi, petugas instumen, asisten operasi 1 dan 2, runner, serta petugas *recovery room* harus bersedia dan bertanggung jawab untuk menjalankan tugas mereka sesuai aturan yang sudah di tetapkan dalam ruangan operasi tersebut.

Dalam melaksanakan kerjanya, perawat menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seorang perawat selama periode tertentu dibandingkan dengan beberapa kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis *et.al* 2018:221). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis *et.al* 2018:223).

Tabel 1.1 Data pencapaian pelayanan Ruang Operasi RSUD dr. T.C. Hillers Maumere Tahun 2022

No	Indikator Pelayanan	Realisasi	Capaian %
1	Pelayanan operasi cesar	2.200	98,1
2	Pelayanan operasi usus buntu	782	55,5
3	Pelayanan operasi mata katarak	1.511	19,8
4	Pelayanan operasi kista mioma	213	107,4
5	Pelayanan operasi patah tulang	283	9,4
6	Pelayanan operasi luka penyakit	167	71,4

Sumber Ruang Operasi RSUD dr.T.c Hillers

Berdasarkan hasil wawancara pada kepala ruangan operasi (Bedah Central) yang dilakukan pada saat pengambilan data maka ada hasil pencapaian perawat di ruangan. Kepada ruangan juga menyatakan masalah kinerja kerja mengenai *time lines* (waktu), belum maksimal karena kebanyakan perawat masih menambah waktu bekerja, serta menyelesaikan pekerjaannya kadang tidak tepat waktu. Sehingga target pencapaian pelayanan asuhan keperawat belum maksimal dan *Quality*, yaitu mutu pelayanan perawat terhadap pasien masih belum maksimal pada standar yang diterapkan. Kemudian pelayanan operasi luka penyakit misalnya operasi luka penyakit diabetes militus (gula darah) masih banyak tidak dilakukan di RSUD dr. T.C Hillers Maumere kebanyakan dilakukan rujukan rumah sakit di RSUD Yohanes Kupang.

Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang perawat. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia atau tidak berguna (Arianty, 2015:84).

Upaya untuk meningkatkan kinerja perawat melalui penerapan asuhan keperawatan yang maksimal, maka sumber daya manusia sangat berpengaruh khususnya dalam tingkat kompetensi perawat, komunikasi dalam bekerja juga sangat diperlukan karena dalam melakukan pelayanan kita harus menggunakan komunikasi yang bagus dan enak di dengar, sehingga sesama perawat maupun antara perawat dan klien tidak terjadi salah paham.

Data tersebut menunjukkan bahwa RSUD dr. T.c Hillers Maumere dapat dimanfaatkan dengan baik oleh masyarakat dalam layanan kesehatan sesuai dengan visi RSUD dr. T.C. Hillers Maumere. Data tersebut menunjukkan beban kerja perawat sangat besar dan tuntutan peningkatan kinerja perawat sangat dibutuhkan.

Sedangkan menurut Moekijat (2010:108) Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat bahwa pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja yang secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja,

ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja seabgai ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Berdasarkan wawancara dan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja perawat di ruangan operasi RSUD dr.T.C. Hillers Maumere. maka dilakukan wawancara terhadap 30 perawat di ruangan operasi RSUD dr. T.C.Hillers Maumere.

Berdasarkan wawancara, yang dilakukan di ruang operasi RSUD dr. T.C. Hillers Maumere, peneliti menemukan salah satu variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Operasi RSUD dr. T.C. Hillers Maumere adalah beban kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja yang ada di Ruang Operasi RSUD dr. T.C Hillers adalah kurangnya komunikasi yang terbuka dalam hal bekerja, seperti ada perawat yang jam kerjanya melebihi jam kerja dalam menjalankan tugas, tidak melakukan kewajiban dan tanggung jawab sehingga terjadinya beban kerja dan komunikasi yang sangat mempengaruhi terhadap kinerja perawat, dilihat dari penelitian terdahulu terhadap perbedaan hasil penelitian di beban kerja terhadap kinerja perawat dan komunikasi.

Selain komunikasi yang mempengaruhi kinerja perawat, beban kerja juga salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja perawat tersebut. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan (baik fisik maupun mental) dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa menonton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karna tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial juga membahayakan pekerjaan (Manuaba, 2000:67).

Dalam proses wawancara ada beberapa perawat ruangan operasi mengatakan kurangnya komunikasi dalam sesama tenaga kesehatan di ruangan operasi, karena sesama perawat kadang mereka susah mendapatkan informasi dalam proses komunikasi antara sesama petugas ruangan, tidak ada kelancaran informasi misalnya pada saat penukaran sift atau pertukaran dinas.adapun yang selalu berprasangka terhadap sesama perawat di ruangan mengenai penyampaian pesan dari dokter yang mengikuti pelayananan operasi kadang selalu saling menyalakan satu sama lain.

Selanjutnya untuk memberikan arahan dalam penelitian maka dirumuskan kesenjangan penelitian (*research gap*) seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Ringkasan tabel research gap

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja perawat	Berpengaruh positif dan signifikan	Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S.
		Berpengaruh negative dan signifikan	
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Fransiska, Y., & Tupti, Z
		Berpengaruh negative dan tidak signifikan	

2	Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja Perawat	Berpengaruh positif dan signifikan	Deffina Hermawati dan Dian Sudiantini
		Berpengaruh negative dan signifikan	
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	
		Berpengaruh negative dan tidak signifikan	

Berdasarkan tabel 1.2 hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat dan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Selanjutnya hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris sejauh mana pengaruh beban kerja (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja perawat (Y) dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

## KAJIAN TEORITIS

### Kinerja Perawat

Menurut (Pebrianti, 2013:110) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Dalam instansi di Indonesia, kinerja pegawai adalah hal yang cukup penting untuk diperhatikan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good govermance*) dan pemerintahan yang bersih, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

### Beban Kerja

Menurut (Tarwaka, 2014:86) menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Sedangkan menurut permendagri nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut (Moekijat, 2010:36) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Menurut (Suyanto, 2008), faktor yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah

- 1).Faktor internal, yaitu pengaruh dari tubuh sendiri terdiri dari faktor biologis seperti umur, jenis kelamin, berat dan tinggi badan, gizi, kesehatan diri, serta faktor psikologis, seperti persepsi, motivasi, kepercayaan, kepuasan serta keinginan.
- 2).Faktor eksternal yakni semua faktor diluar biologis pekerja / pegawai, yaitu :

kegiatan di institusi tempat kerja, tugas pokok dan fungsi di kantor, serta kondisi lingkungan kantor.

### **Komunikasi**

Komunikasi adalah komunitas (*community*) yang juga menekankan kesamaan atau juga kebersamaan. Komunitas adalah sekelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu, dan mereka berbagi makna dan sikap. Tanpa komunikasi tidak ada komunitas. Komunitas bergantung pada pengalaman dan emosi bersama, dan komunikasi berperan dan menjelaskan kebersamaan itu. Oleh karena itu, komunitas juga berbagi bentuk-bentuk komunikasi yang berkaitan dengan seni, agama dan Bahasa (Mulyana, 2014:336).

### **Hipotesis Penelitian**

- H1 : Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD dr.T.C. Hillers Maumere.
- H2 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD dr.T.C. Hillers Maumere.
- H3 : Beban Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD dr.T.C. Hillers Maumere.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif yang bersifat Asosiatif Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat di Ruang Operasi dan Ruang Dahlia RSUD dr.T.C. Hillers yang berjumlah 30 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel beban kerja adalah 57,26% dengan kategori cukup baik; (2) persentase skor total untuk variabel komunikasi adalah 52,22 % dengan kategori cukup baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja perawat adalah 57,81% dengan kategori cukup baik.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja perawat ( $Y$ ). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)**

	Model	t hitung	Sig	Keterangan
1	Beban Kerja	-2,894	0,007	Berpengaruh Signifikan
	Komunikasi	3,645	0,001	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Data 2023 .

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.14 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Beban kerja ( $X_1$ ) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,894 dengan nilai signifikan sebesar 0,007. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel Beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Beban kerja semakin menurun maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Komunikasi ( $X_2$ ) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,645 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Komunikasi semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

### Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas beban kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja perawat ( $Y$ ). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :



**Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548,904	2	274,452	10,954	0,000
	Residual	676,462	27	25,054		
	Total	1225,367	29			
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi						
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat						

Sumber : Hasil Analisis Data 2023.

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,954 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Beban kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ). Dapat disimpulkan bahwa variabel Beban kerja ( $X_1$ ), dan Komunikasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y).

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil  $R^2$  yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,669	0,448	0,407	5,00541
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat				

Sumber : Hasil Analisis Data 2023.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,448 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Beban kerja dan Komunikasi mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai RSUD dr. T.C. Hillers Maumere sebesar 44,8% (diperoleh dari:  $0,448 \times 100\%$ ). Sedangkan sisanya sebesar -43,8% (diperoleh dari:  $100\% - 44,8\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. T.C. Hillers Maumere. Berpengaruh negatif dapat diartikan bahawa apabila Beban kerja menurun maka

Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Beban kerja menurun maka Kinerja Pegawai RSUD dr. T.C. Hillers Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai RSUD dr. T.C. Hillers Maumere.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) *Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti*, (2020); 2) oleh *Rahmi Maharani, Apri Budianto* (2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen RSUD dr. T.C. Hillers Maumere perlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel kinerja Pegawai RSUD dr. T.C. Hillers Maumere adalah 57,81%, sehingga terdapat *gap* sebesar 42,19%.

Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat mengurangi *gap* variabel kinerja Pegawai maka RSUD dr. T.C. Hillers Maumere harus mampu memperbaiki Beban kerja terutama beberapa indikator yang persentase persepsinya diatas persentase persepsi variabel 57,26%. (masih terdapat *gap* sebesar 42,74%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah sebagai berikut ini:

1. Waktu Kerja (58,67%: Cukup Baik).

Waktu Kerja adalah waktu kerja efektif yang digunakan untuk bekerja. Waktu kerja efektif terdiri atas hari kerja efektif, jam kerja efektif dan pelayanan chif. Hari kerja efektif adalah banyaknya hari dalam kalender dikurangi hari minggu, hari libur nasional dan daerah surat cuti. Jam efektif adalah banyaknya jam kerja yang dilakukan dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja sedangkan pelayanan chif adalah suatu periode waktu yang dikerjakan oleh sekelompok pekerja yang mulai bekerja ketika kelompok lain bekerja atau pelayanan yang dilakukan oleh karyawan yang bertugas sebagai tenaga chif pada hari kerja, hari minggu, libur nasional, dan hari raya.

2. Aspek Fisik (57,11%: Cukup Baik)

Aspek Fisik merupakan aspek yang mengkaji segala fenomena geosfer yang mempengaruhi keberlangsungan hidup manusia. Aspek fisik meliputi aspek kimiawi, aspek biologi, aspek astronomis dan semua fenomena alam yang dapat dialami.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Perawat**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. T.C. Hillers Maumere Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Komunikasi semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Komunikasi semakin meningkat maka Kinerja Pegawai RSUD dr. T.C. Hillers Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang

signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai RSUD dr. T.C. Hillers Maumere .

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Wina Nurhayati, Fathur Rohman, Hevi Susanti (2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk dapat mengurangi gap variabel Kinerja Pegawai maka RSUD dr. T.C. Hillers Maumere harus mampu meningkatkan Komunikasi. Meskipun Komunikasi termasuk kriteria cukup tinggi (52,22%), namun masih terdapat *gap* sebesar 47,78%. *Gap* ini harus diatasi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya berada di bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini:

1. Intensitas (53,67%: Cukup Baik)

Intensitas adalah suatu ukuran kuantitatif dari suatu penginderaan untuk mengukur ukuran fisik dari energy atau data indera. Intesitas adalah kata yang terkadang berkaitan dengan gairah, kuantitas, dan kekuatan. Intesitas adalah kata yang digunakan ketika membahas tingkatan sesuatu.

### **Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat**

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Beban kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja RSUD dr. T.C. Hillers Maumere. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Beban kerja dan Komunikasi secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai RSUD dr. T.C. Hillers Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Beban kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. T.C. Hillers Maumere.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Beban kerja dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Perawat antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Wina Nurhayati, Fathur Rohman, Hevi Susanti , (2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Komunikasi dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Beban kerja adalah 57,26% dengan kategori cukup baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Komunikasi adalah 52,22% dengan kategori cukup baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 57,81% dengan kategori cukup baik. 2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial). a). Variabel Beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Beban kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat dengan

peningkatan yang signifikan. b). variabel Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Komunikasi semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. 3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Beban kerja ( $X_1$ ) dan variabel Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbaikan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel Kinerja Pegawai pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere. 4. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Beban kerja dan Komunikasi mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai RSUD dr.T.C. Hillers Maumere sebesar 44,8%.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : 1. Kepada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere di sarankan untuk : a).Meningkatkan kinerja perawat dengan memperbaiki Beban kerja. Pimpinan harus melakukan pelatihan kepada para perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat, selain itu dapat memberikan penugasan-penugasan kepada perawat sehingga perawat dapat belajar dan dapat diarahkan secara langsung oleh pimpinan. b) Meningkatkan Kinerja Perawat dengan memperbaiki Komunikasi Pimpinan harus memperhatikan komunikasi yang baik antara tenaga kesehatan dengan pasien sehingga pasien dapat memahami apa yang disampaikan oleh perawat sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja pada perawat.

## **REFERENSI**

- Adrian, S. J. (2019). Hipertensi esensial: diagnosis dan tatalaksana terbaru pada dewasa. *Cermin Dunia Kedokteran*, 46(3), 172-178.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (studi pada bagian produksi pabrik kertas PT. Seta Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 27.
- Arianty, N. (2013). Pengaruh promosi terhadap keputusan pelanggan menggunakan kartu mentari pada PT. Indosat Tbk. Medan. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 13(1).
- Depkes. RI. (2004). *Buku pedoman asuhan keperawatan jiwa 1*. Jakarta:Depkes.
- Fatimah, S., & Fatmasanti, A. U. (2019). Hubungan antara umur, gravida dan usia kehamilan terhadap resiko kurang energi kronis (KEK) pada ibu hamil. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 14(3), 271-274.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen.*, 10(1).
- Budi Anna Keliat, A. (2009). Model Praktik keperawatan profesional jiwa. *EGC, Jakarta*.
- Manuaba. (2000). *Hubungan beban kerja dan kapasitas kerja*. Jakarta:Rinek Cipta.
- Moekijat. (2010). *Manajemen kepegawaian dan hubungan dalam perusahaan* Bandung: Alumni.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 221.
- Pangestu, A. (2020). Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai Di Ksp Karya Utama Bondowoso. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9).
- Saqathi, U. S. (2019). Peranan audit internal terhadap kinerja perusahaan pada Pt. Garindo Sejahtera Abadi Medan. *Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS DHARMAWANGSA*.
- Undang-Undang, R. I. N. 36 T. 2009. (2009). *Kesehatan*. Lembaran Negara Kemenkes RI.
- Wale, M. H. Y., Carcia, M. S. M., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh disiplin kerja

dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Dan Penelitian Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 171-179.  
*Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 179