

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL  
TERHADAP KINERJA PERAWAT IGD PADA  
( RSUD DR.T.C. HILLERS MAUMERE )**

**Maria Herliana Rofina**

Universitas Nusa Nipa  
email: [erlynrofin@gmail.com](mailto:erlynrofin@gmail.com)

**Immanuel Wellem**

Universitas Nusa Nipa

**Walter Obon**

Universitas Nusa Nipa

***Abstract.***

This research aimed to: (1) understand the description of nurse performance, workload, and social support; (2) analyze the effect of workload and social support on nurse performance either partially or simultaneously. The population in this study were emergency room nurses of dr.T.C.Hillers Hospital Maumere as many as 34 nurses. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing is done through the F test and t test. The results of the descriptive analysis revealed that the show that the variables of nurse performance, workload, and social support were categorized as good. The results of the t-test statistics showed that partially the workload variable had a significant influence on nurse performance while social support had a significant and positive influence on nurse performance. The statistical results of the F test showed that simultaneously the variables of workload and social support have a significant effect on nurse performance. The determination analysis indicated that the two independent variables in this research were able to explain the fluctuation of emergency nurses in dr.T.C.Hillers Hospital Maumere with 32,1%.

***Keywords:** Workload, Social support, Nurse performance.*

**Abstrak.**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui gambaran kinerja perawat, beban kerja, dan dukungan sosial; (2) Menganalisis pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere berjumlah 34 orang perawat. Data dikumpulkan melalui kuesioner 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 dukungan sosial dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat sedangkan dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini

mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere sebesar 32,1%.

**Kata Kunci :** *Beban Kerja, Dukungan Sosial, Kinerja Perawat*

## **LATAR BELAKANG**

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, perkembangan teknologi berkembang pesat, termasuk teknologi di bidang kesehatan. Penyakit yang dihadapi menjadi semakin kompleks, dan rumah sakit dituntut memberikan pelayanan dengan baik dan maksimal. Rumah sakit merupakan pusat dimana pelayanan kesehatan masyarakat, pendidikan serta penelitian keperawatan diselenggarakan. Pelayanan kesehatan langsung diberikan oleh perawat yang bekerja selama 24 jam dengan tanggung jawab profesi yang berat karena berhubungan langsung dengan jiwa manusia. Berbagai proses yang dilakukan di rumah sakit dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan ini dilaksanakan oleh berbagai profesi, mulai dari profesi medik, paramedik maupun non-medik.

Rumah sakit dengan tenaga medis yang diharapkan mampu melayani masyarakat dengan profesional dan berkualitas. Dalam hal ini rumah sakit juga harus bisa meningkatkan kualitas misalnya dari segi intern rumah sakit itu sendiri antara lain peningkatan kualitas pegawai. Rumah sakit sebagai suatu organisasi dan tentu membutuhkan berbagai sumber daya yang handal dan professional. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kelangsungan rumah sakit karena memiliki tenaga, pikiran dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh rumah sakit tersebut.

Rumah sakit sebagai organisasi dan perawat merupakan salah satu sub sistem yang berhubungan erat dan saling bergantung dengan sub sistem lainnya. Rumah Sakit umum Daerah (RSUD) dr.T.C.Hillers Maumere merupakan objek yang dijadikan fokus penelitian yang terletak di Maumere. Angka baik buruknya Rumah Sakit sering di nilai dari penampilan atau kinerja tenaga keperawatan. Di instalasi gawat darurat setiap saat terdapat kasus dengan berbagai tingkat kegawatan yang harus segera mendapat pelayanan. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang selalu kontak pertama kali dengan pasien harus selalu cepat, tepat, dan cermat untuk mencegah kematian dan kecacatan.

Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019: 4). Hal ini sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russel (1993) dalam Kaswan (2012:187) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, *Quality, Quantity, Time Lines, Cost Effectiveness, Need for supervision* dan *Interpersonal impact*. Hasil prasurvei dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Data Hasil Prasurvei**

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality</i> (kualitas)	2	2	3	6	11	33	13	52	1	15	98	150	65.33
2	<i>Quantity</i>	1	1	0	0	6	18	23	92	0	0	111	150	74.00
3	<i>Time Lines</i> (waktu)	0	0	5	10	7	21	18	72	0	0	103	150	68.67
4	<i>Cost Effectiveness</i> (efektifitas biaya)	0	0	1	2	10	30	18	72	1	5	109	150	72.67
5	<i>Need For Supervision</i> (pengawasan)	0	0	0	0	7	21	13	52	10	50	123	150	82.00
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	0	0	1	3	10	40	19	95	138	150	92.00
<b>Jumlah</b>												<b>682</b>	<b>900</b>	<b>75.78</b>

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja perawat IGD pada (RSUD dr. T.C. Hillers Maumere) belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 682 dari skor ideal 900 atau dengan persentase 75,78%. Dengan demikian terdapat gap sebesar 24,22 % yang menjadi permasalahan kinerja perawat di (RSUD dr T.C. Hillers Maumere).

Permasalahan kinerja perawat tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja perawat adalah Beban Kerja. Menurut Mudayana dalam Hannani dan Ilyas (2016:4) Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Persepsi pada beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya.

Selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere adalah dukungan sosial. Menurut Bastaman (1996) dalam Naulha & Sunndari (2021:41) mendefinisikan dukungan sosial sebagai hadirnya orang-orang tertentu yang secara pribadi memberikan nasehat, memotivasi, mengarahkan, memberi semangat, dan menunjukkan jalan keluar ketika sedang mengalami masalah dan pada saat mengalami kendala dalam melakukan kegiatan secara terarah untuk mencapai tujuan. Dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan kepada individu yang lain dan bantuan itu diperoleh dari orang yang berarti bagi individu yang bersangkutan. Dukungan didapatkan dari hubungan sosial yang akrab atau dari keberadaan mereka yang membuat individu merasa diperhatikan, dinilai, dan dicintai Sarason (1990) dalam Zahro (2021:281).

Beban kerja dan dukungan sosial sangat mempengaruhi kinerja perawat dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di beban kerja terhadap kinerja perawat dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat, dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkum dalam Tabel 1.2 berikut, dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja kerja perawat IGD . Selanjutnya untuk memberikan arah dalam penelitian

ini maka dirumuskan kesenjangan penelitian (*research gap*) seperti terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 2. Ringkasan *research gap***

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat IGD	Berpengaruh positif dan signifikan	Sugiharjo & Aldata. (2018) Kusuma <i>et al</i> , (2021 ).
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Sulastri & Onsardi (2020), Lukito & Alriani (2019)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Soelton <i>et al</i> (2018); Nabawi (2020).
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Nurwahyuni, S.(2019).
2	Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat IGD	Berpengaruh positif dan signifikan	Adnyaswari dan Adnyani (2017), Puspitasari (2018), Pasaribu <i>et al</i> (2021)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Rahmawati & Irwana (2020), Utami dan Adhiatma (2020), Sulaikah <i>et al</i> (2021).

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 tentang sejauh mana Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

## KAJIAN TEORITIS

### Kinerja Kerja

Menurut Mahsun, (2018) dalam Waworundeng *et al*, (2022:527) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan – tujuan atau target – target tertentu yang hendak dicapai. Menurut Susanty *et al*, (2012) dalam Jufrizen dan Sitorus (2021:842) Kinerja adalah suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Menurut Obon (2014) Kinerja adalah hasil akhir dari suatu firma yang diperoleh sebagai akibat dari sejumlah aktivitas internal. Setiap perusahaan menyadari bahwa ada kebutuhan untuk memanfaatkan sumber daya perusahaan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan dalam menghadapi persaingan.

### Beban Kerja

Menurut Suwatno yang dikutip oleh Anita *et al*, (2013) dalam Apriyanto & Haryono (2020:35) Beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi/pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja/teknik manajemen lainnya dalam jangka

waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Moekijat (2004) dalam Bahri *et al* (2022:233) menyatakan 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. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja adalah salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengertian beban kerja oleh beberapa ahli memberikan pendapat yang berbeda, dimana perbedaan pengertian beban kerja seringkali terletak pada pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda. Beban kerja (*workload*) dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang di hadapi Astianto (2014) dalam Firmansyah (2022:895). Indikator beban kerja menurut Munandar (2001), Moekijat (1995), Tarwaka (2011) dalam Wellem (2018:92) adalah : Tuntutan fisik, tuntutan tugas, waktu kerja. beban usaha mental dan tekanan psikologis.

### **Dukungan Sosial**

Dukungan sosial merupakan dukungan emosional, mendorong adanya ungkapan perasaan, memberi nasihat atau informasi, serta memberikan bantuan berupa material. Dengan adanya dukungan sosial yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja perawat. Rahmawati dan Irwana, (2020:4). Jika seorang perawat di Rumah Sakit Umum mendapatkan dukungan sosial, maka perawat tersebut akan menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan dengan demikian kinerjanya meningkat. Akan tetapi, jika sebaliknya perawat tidak mendapatkan dukungan sosial, maka ia akan mengalami kebingungan, merasa tidak mempunyai sandaran untuk mengadukan permasalahannya. Pasaribu *et al*, (2021: 609) menyatakan keadaan tersebut akan berdampak negatif para perawat dan akan tercermin pada kinerja yang tidak memuaskan. Menurut Sarafino & Smith (2011) terdapat empat dimensi dukungan sosial diantaranya adalah: Dukungan penghargaan, dukungan emosional, dukungan instrumental, dan dukungan informasi.

### **Hipotesis Penelitian**

H1 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

H2 : Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

H3 : Beban kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere berjumlah 34 orang perawat. Teknik sampling dalam penelitian ini diambil adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel beban kerja adalah 75,02% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk variabel dukungan sosial adalah 72,79% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja perawat adalah 74,22% dengan kategori 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 dukungan sosial ( $X_2$ ) 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		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,425	8,763		4,727	0,000
	Beban Kerja	-0,362	0,175	-0,312	-2,072	0,047
	Dukungan Sosial	0,526	0,188	0,422	2,805	0,009

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 3. 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 -2,072 dengan nilai signifikan sebesar 0,047. Nilai signifikan 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 perawat. Artinya jika variabel beban kerja semakin menurun maka kinerja perawat akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Dukungan Sosial ( $X_2$ )

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,805 dengan nilai signifikan sebesar 0,009. Nilai signifikan 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 dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja perawat. Artinya jika variabel dukungan sosial semakin meningkat maka kinerja perawat 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 dukungan sosial ( $X_2$ ) 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)**

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	352,487	2	176,243	7,344	0,002
Residual	743,984	31	23,999		
Total	1096,471	33			

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,334 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002<sup>b</sup> 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 perawat (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja perawat sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : beban kerja ( $X_1$ ) dan dukungan sosial ( $X_2$ ). Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ), dan dukungan sosial ( $x_2$ ) 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>			
<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,567	0,321	0,278	4,89893

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5. di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,321 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : beban kerja dan dukungan sosial mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere sebesar 32,1% (diperoleh dari:  $0,321 \times 100\%$ ). Sedangkan sisanya sebesar 67,9% (diperoleh dari:  $100\% - 32,1\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere. Berpengaruh negatif dapat diartikan bahwa apabila beban kerja menurun maka kinerja perawat akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila beban kerja menurun maka kinerja perawat IGD pada 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 perawat IGD pada 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 perawat antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Sulastri & Onsardi (2020), 2) Lukito & Alriani (2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen RSUD dr.T.C. Hillers Maumere perlu meningkatkan kinerja perawat. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel kinerja perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere adalah 74,22%, sehingga terdapat *gap* sebesar 25,78%.

Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat mengurangi *gap* variabel kinerja perawat maka RSUD dr.T.C. Hillers Maumere harus mampu memperbaiki beban kerja terutama beberapa indikator yang persentasenya di atas persentase persepsi variabel 75,02%. (masih terdapat *gap* sebesar 24,98%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah sebagai berikut ini: a) Tuntutan Fisik ( 69,71% baik) Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan dan istirahat yang cukup. Sering terjadi dalam keadaan tidak sehat tenaga kerja memaksakan diri untuk tetap bekerja demi menyelesaikan pekerjaannya. Disamping itu, waktu istirahat tenaga kerja sering terganggu karena memikirkan pekerjaan yang harus diselesaikan. b) Waktu Kerja (74,51% baik) Jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan adalah sama dengan jumlah waktu digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi ditambahkan dengan :1) Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang tidak langsung berhubungan dengan produksi. 2) Waktu untuk menghilangkan kelelahan. 3) Waktu untuk keperluan pribadi. c) Beban Usaha Mental dan Tekanan Psikologis (75,00 baik) Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental: konsentrasi yang terlalu tinggi karena aktivitas pekerjaan yang sangat kompleks. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi yang dihubungkan dengan performansi atau penampilan tugas.

### **Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Dukungan Sosial semakin meningkat maka kinerja perawat akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila dukungan sosial semakin meningkat maka kinerja perawat IGD pada 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: dukungan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere.



Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja perawat antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Adnyaswari dan Adnyani (2017), 2) Puspitasari (2018), 3) Pasaribu *et al* (2021). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Untuk dapat mengurangi *gap* variabel kinerja perawat maka RSUD dr.T.C. Hillers Maumere harus mampu meningkatkan dukungan sosial. Meskipun dukungan sosial termasuk kriteria cukup tinggi (72,79%), namun masih terdapat *gap* sebesar 27,21%. *Gap* ini harus diatasi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentasenya 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) Dukungan Instrumental. Bentuk dukungan ini merupakan penyediaan materi yang dapat memberikan pertolongan langsung seperti pinjaman uang, pemberian barang, makanan serta pelayanan. Bentuk dukungan ini dapat mengurangi kecemasan karena individu dapat langsung memecahkan masalahnya yang berhubungan dengan materi. Dukungan instrumental sangat diperlukan dalam mengatasi masalah yang dianggap dapat dikontrol. 2) Dukungan Emosional. Bentuk dukungan ini melibatkan rasa empati, ada yang selalu mendampingi, adanya suasana kehangatan, dan rasa diperhatikan akan membuat individu memiliki perasaan nyaman, yakin, diperdulikan dan dicintai oleh sumber dukungan sosial sehingga individu dapat menghadapi masalah dengan lebih baik. Dukungan ini sangat penting dalam menghadapi keadaan yang dianggap tidak dapat dikontrol.

### **Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere**

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila beban kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka kinerja perawat IGD pada 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 dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan dukungan sosial secara simultan terhadap kinerja perawat antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Sulastri & Onsardi (2020), 2) Lukito & Alriani (2019). 3) Adnyaswari dan Adnyani (2017), 4) Puspitasari (2018), 5) Pasaribu *et al* (2021). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa beban kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel beban kerja adalah 75,02% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk variabel dukungan sosial adalah 72,79% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja perawat adalah 74,22% dengan kategori

baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial). Variabel beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat. Apabila variabel beban kerja menurun maka kinerja perawat akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Variabel dukungan sosial ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat. Apabila variabel dukungan sosial semakin meningkat maka kinerja perawat akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari beban kerja ( $X_1$ ) dan variabel dukungan sosial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Perbaikan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel kinerja perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan dukungan sosial mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere sebesar 32,1%.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut Kepada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere di sarankan untuk :

1. Meningkatkan kinerja perawat dengan memperbaiki tuntutan fisik, waktu kerja, beban usaha mental dan tekanan psikologis, beberapa langkah dapat diambil:
  - a. Evaluasi dan pengaturan tugas: Lakukan evaluasi terhadap tugas-tugas yang ada dan identifikasi apakah ada kemungkinan untuk mengurangi tuntutan fisik, seperti menggunakan alat bantu atau metode kerja yang lebih efisien. Selain itu, atur jadwal kerja yang rasional dan sesuai agar tidak melebihi batas waktu yang wajar.
  - b. Pelatihan dan pengembangan keterampilan: Dukung karyawan dengan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai agar mereka dapat mengatasi tugas-tugas yang kompleks secara lebih efektif. Ini dapat membantu mengurangi beban usaha mental yang terkait dengan tugas-tugas yang sulit.
  - c. Pengaturan waktu dan istirahat yang tepat: Pastikan karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup antara sesi kerja, dan dorong pengaturan waktu yang efisien untuk menghindari beban kerja yang berlebihan.
2. Kepada Penanggung jawab IGD di harapkan untuk meningkatkan kinerja perawat dengan memperbaiki dukungan instrumental dan dukungan emosional antara lain:

Dukungan sosial: Dukungan sosial yang kuat, seperti keluarga, teman, atau rekan kerja yang dapat diandalkan, dapat meningkatkan tingkat dukungan instrumental. Semakin luas dan beragam dukungan sosial seseorang, semakin banyak kemungkinan untuk mendapatkan bantuan dari berbagai sumber.

  - a. Kesiediaan untuk mendengarkan: Orang yang bersedia mendengarkan, memahami, dan memberikan perhatian kepada individu yang membutuhkan dukungan emosional dapat memperbaiki tingkat dukungan tersebut. Kesiediaan untuk mendengarkan tanpa menghakimi atau mengkritik dapat membantu individu merasa didengar dan diterima.
  - b. Empati: Kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan orang lain secara emosional dapat meningkatkan dukungan emosional. Orang yang mampu menunjukkan empati dan memahami situasi atau perasaan individu yang membutuhkan dukungan dapat memberikan dukungan yang lebih

efektif. 3) Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja perawat yang belum diikuti sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi RSUD dr.T.C. Hillers Maumere dalam pengambilan keputusan.

## REFERENSI

- Adnyaswari . N.A., & Adnyani, I. A. D ( 2018 ). Pengaruh dukungan sosial dan *burnout* terhadap kinerja perawat rawat inap rsup sanglah. *Jurnal Manajemen Unud*, 6 (5).
- Alfrida. R .,Widodo, S. ( 2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi Rsau dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1) .
- Amseke,F.V.(2018). Pengaruh dukungan sosial orang tua terhadap motivasi berprestasi. *Ciencias: Jurnal penelitian dan pengembangan pendidikan*, 1(1), 65-81.
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh tekanan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi *turnover*: peran mediasi kepuasan kerja. *Manajemen dewantara*, 4(1), 33-45.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229-244.
- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT madusari Mas Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 893-901.
- Ilyas, L. A., Rahim, M. R., & Awaluddin, A. (2020). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit umum daerah sayang rakyat makassar. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 1(2), 191-200.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai *variabel intervening*. in *seminar nasional teknologi edukasi sosial dan humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Kaswan.(2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45), 24-35.
- Narimawati, Umi. (2007). *Riset manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Naulha, F., & Sundari, A. R. (2021, June). Hubungan harga diri dan dukungan sosial keluarga dengan resiliensi pada odha saat pandemi COVID-19. In *Seminar Nasional Psikologi UM* (Vol. 1, No. 1, pp. 38-45).
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui work life balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1-9.
- Obon, W. (2014). *Mengembangkan kualitas strategi bersaing yang berdampak pada kinerja perusahaan*. Tesis tidak diterbitkan Semarang. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

- Pasaribu, M. D., Lumbanraja, P., & Rini, E. S. (2021). Analisis beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat rumah sakit umum Bethesda gunungsitoli dengan kejenuhan perawat sebagai *variabel intervening*. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 10(03), 606-618.
- Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat di Puskesmas Sebatik. *Jurnal ekonomika*, 11(2), 1-14.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Sarafino, E. P., Timothy W. Smith. 2011. *Health psychology: biopsychosocial interactions, 7th edition*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.2(1), 1-15.
- Soelton, M., Pebriani, P., Umar, M., Triwulan, J., & Wilantara, J. (2018). *How transformational leadership, communication, and workload on the employee performance affect shoes industries*. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 17(5), 2289-1560.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128-137.
- Sulaikah, S., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran kesejahteraan psikologis, dukungan sosial sebagai mediasi dalam pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3).
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Utami, L. A., & Adhiatma, A. (2020). Self efficacy sebagai mediasi pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Kailo Sumber Kasih). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Waworundeng, A. K. (2022). Analisis laporan akuntabilitas kinerja pada Dinas Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 6(1), 525-532.
- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere, *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(2), 86-106.
- Zahro, E. B., Mardiani, D., Aulia, H., & Khodijah, U. S. (2021, June). Pengaruh religiusitas dan dukungan sosial terhadap resiliensi keluarga terdampak covid-19. in *Unusia Conference* (Vol. 1, No. 1, pp. 275-292).