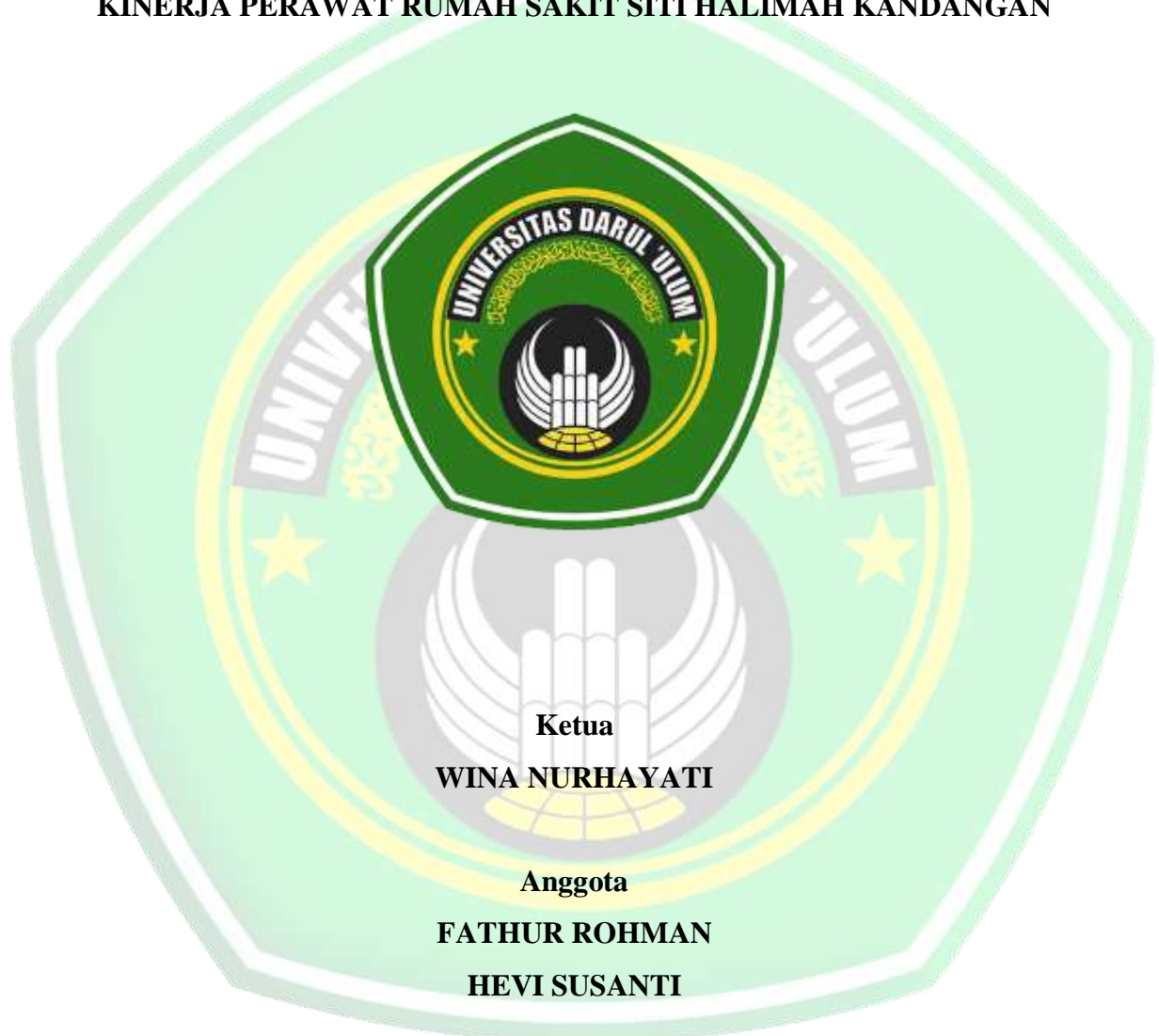


LAPORAN HASIL PENELITIAN

PROGRAM PENELITIAN DOSEN

JUDUL :

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT SITI HALIMAH KANDANGAN**



Dibiayai Oleh Universitas Darul 'Ulum
No.

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARUL 'ULUM
JOMBANG 2019

HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN AKHIR PENELITIAN

Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT
SITI HALIMAH KANDANGAN

Ketua Peneliti :

a. Nama Lengkap : **Wina Nurhayati, SE.m >Si**
b. NIDN : 0710117301
c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli /IIIb
d. Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi
f. Mobile Phone : 62 821-4373-4296
g. Email : winanurhayati02@gmail.com

Anggota Peneliti (1) :

a. Nama Lengkap : Mohamad Fatkhur Rohman, SE., M. Si
b. NIDN : 0720108503
c. Perguruan Tinggi : Universitas Darul 'Ulum Jombang

Anggota Peneliti (2) :

a. Nama Lengkap : Hevi Susanti
b. NIDN : 0715078504
c. Perguruan Tinggi : Univeritas Darul 'Ulum

Jangka Waktu Penelitian : 1 tahun (4 April 2018 – 4 April 2019)

Pembiayaan Penelitian : Univeristas Darul 'Ulum Jombang

Mengetahui
Jombang, 8 April 2019

Kaprodi Ekonomi Pembangunan

Ketua Peneliti,

Linda Ratnasari, SE., M. Si

Wina Nurhayati, SE., M. Si

Menyetujui,
Kepala Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat,

Machrus Ali, ST, MT

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT SITI HALIMAH KANDANGAN

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia yang kinerjanya tinggi, dapat didukung dengan selalu melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan selalu menjalin komunikasi antara pimpinan dan karyawan agar kesejahteraan karyawan tetap terjamin. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanasi yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan menggunakan angket. Responden dalam penelitian ini adalah 31 perawat RS Siti Halimah. Teknik analisa data menggunakan metode statistic Regresi Linier Berganda dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat RS Siti Halimah dan komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat RS Siti Halimah.

Kata kunci: Beban Kerja, Komunikasi, Kinerja Perawat

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuk, sehingga penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Perawat Siti Halimah Kandungan” dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tidak lupa kita junjung agungkan kepada nabi Muhammad SAW, parasahabat, keluarga, pengikut-Nya yang taat kepada ajaran agama-Nya yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang benerang pada saat ini.

Terselesaikanya skripsi ini berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka dari itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya.

Akhirnya, dengan dengan iringan terimakasih penulis memanjatkan do“a kepada Allah SWT, semoga jerih payah dan amal semua pihak akan mendapatkan balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT. Penulis berharap hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua penulis dan pembaca umumnya, Amiin.

Jombang, 08 April 2019

Tim Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	10
1.1 Latar Belakang.....	10
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Batasan Masalah	7
1.5 Manfaat penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Beban Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja	9
2.1.1.2 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	9
2.1.1.3 Indikator Beban Kerja	10
2.1.1.4 Aspek Beban Kerja	11
2.1.2 Komunikasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi.....	12
2.1.2.2 Unsur - Unsur Komunikasi.....	12
2.1.2.3 Prinsip Dasar Komunikasi	16
2.1.2.4 Fungsi Komunikasi dalam Organisasi.....	15
2.1.2.5 Indikator Komunikasi dalam Organisasi.....	16
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	19
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.1.3.2 Farktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.1.3.3 Penilaian Kinerja	18
2.1.3.4 Indikator Kinerja	19
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	25
2.4 Kerangka Konseptual	26
2.5 Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Rancangan Penelitian.....	28
3.2 Definisi Oprasional Dan Pengukuran Variabel	29
3.2.1 Definisi Oprasional.....	29
3.2.2 Pengukuran Variabel	33

3.3	Populasi, Waktu Penelitian, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	34
3.3.1	Populasi	34
3.3.2	Waktu Penelitian	34
3.3.3	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	34
3.4	Jenis dan Sumber Data, serta Metode Pengumpulan Data	34
3.4.1	Jenis dan Sumber Data	34
3.4.2	Metode Pengumpulan Data	35
3.5	Uji Instrumen	36
3.5.1	Uji Validitas	36
3.5.2	Uji Reliabilitas	37
3.6	Teknik Analisis Data	38
3.6.1	Analisis Deskriptif	38
3.6.2	Analisis Kuantitatif (Inferensial)	38
3.6.2	Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.7	Uji Asumsi Klasik	39
3.7.1	Uji Normalitas	40
3.7.2	Uji Multikolinearitas	41
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	41
3.7.4	Uji Autokorelasi	42
3.7.5	Uji T	43
3.7.6	Koefisien Determinasi (R^2)	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		44
4.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian	44
4.1.1	Gambaran Umum Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan	44
4.1.2	Visi	45
4.1.3	Misi	45
4.1.4	Struktur Organisasi	47
4.2	Hasil Penelitian	48
4.2.1	Karakteristik Responden	48
4.2.2	Analisa Data Deskriptif	50
4.2.3	Analisis Statistik Inferensial	52
4.2.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	54
4.3	Uji Hipotesis	58
4.3.1	Hasil Uji Persial	58
4.3.2	Hasil Uji R^2	59
4.4	Pembahasan	60
4.5	Pengaruh Beban kerja perawat terhadap Kinerja	61
4.6	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		64
5.1	Simpulan	64
5.2	Saran	64
5.3	Kisi-kisi Indikator Penelitian	65
DAFTAR PUSTAKA		67
LAMPIRAN		71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan Periode Februari – April 2018	3
Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Kisi-kisi Indikator Penelitian	30
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert.....	31
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas	34
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas	35
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	46
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan umur	46
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	47
Tabel 4.4	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	47
Tabel 4.5	Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Beban kerja.	48
Tabel 4.6	Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variable Komunikasi.	49
Tabel 4.7	Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kinerja.	50
Tabel 4.8	Analisis regresi Linier Berganda	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Aautokorelasi.....	52
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov Smirnov	55
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial	57
Tabel 4.13	Uji R^2	58

Tabel 5.1	Kisi - Kisi Indikator Penelitian	63
-----------	--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	45
Gambar 4.2 Normal P-Plot Regression Standadized Residual	54
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskesdasitas	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia adalah yang menjadi penggerak segala aspek yang ada di dalam organisasi. Maka dari itu sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan kinerja dari setiap sumber daya yang dimiliki agar roda perusahaan masih bisa terus berputar dan terus berjalan seiring berjalannya waktu.

Di Indonesia terdapat berbagai macam jenis organisasi yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat, salah satunya bergerak dibidang pelayanan kesehatan yaitu Rumah sakit. Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang kesehatan, sama seperti perusahaan lainnya kini Rumah sakit juga menghadapi persaingan dengan ribuan rumah sakit lain dalam hal fasilitas dan pelayanan. Persaingan tersebut menuntut rumah sakit untuk melakukan pengoptimalan fasilitas dan kualitas pelayanannya, hal ini menjadi penting karena setiap kegiatan yang dilakukan rumah sakit meyangkut tentang nyawa dari banyak orang. Pengoptimalan kualitas pelayanan ini dapat dilihat dari tingkat kinerja dari karyawan yang bekerja di dalam rumah sakit tersebut. Untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik di dalam

rumah sakit agar tingkat kinerja dari karyawan di rumah sakit tersebut tetap membaik dan tidak mengalami penurunan.

Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan merupakan kegiatan pelayanan public meliputi, proses penyembuhan dan pemulihan pasien yang dilakukan oleh tenaga medis. Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan berada di Jl. Veteran No.23 Kandangan Kediri. Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan pendiriannya digagas dan direalisasikan oleh pengurus Muhamadyah Kandangan. Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan melayani pasien umum dan beroperasi 24jam, tenaga kerja dituntut untuk berkerja secara cekatan dan tanggap dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien secara maksimal.

Untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien secara maksimal, pasti terjadi adanya kesulitan yang menyebabkan terhambatnya pencapaian kinerja secara maksimal. Seperti halnya yang terjadi pada perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan yang masih baru berkerja atau junior dan memiliki pegalaman tergolong masih minim, kesulitan dan rasa takut untuk menangani pasien pasti masih sering datang secara tiba-tiba.

Dari hasil wawancara dengan kepala staff perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan, Ibu Herlyn Nurivana mengatakan bahwa terjadi penurunan kinerja para perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan. Hal ini bisa dilihat dari Tabel 1.1 data penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan dengan indikator penilaian sebagai berikut :

1. Kecepatan memahami petunjuk kerja dan melaksanakannya

2. Memenuhi standart kerja yang ditentukan
3. Penyelesaian pekerjaan:
 - a. Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - b. Cekatan dan cepat / terampil

Skor penilaian kinerja dengan kriteria :

Nilai	Keterangan
5	Sangat Baik
4	Baik
3	Cukup
2	Kurang
1	Sangat Kurang

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan Periode Februari – April 2018

Bulan	Sangat baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	Jumlah
Februari	-	18	8	5	-	31
Maret	-	9	16	6	-	31
April	-	8	14	7	-	31

Sumber : *Unit SDM dan Sekretariat Rumah Sakit Siti Halimah (Diolah, 2018)*

Dari tabel diatas dapat dilihat , tercatat pada Februari 2018 ada 31 tenaga kerja bidang keperawatan dari total 48 staf paramedic. Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui angka penilaian kinerja karyawan pada bulan Februari mayoritas dikategorikan baik sebanyak 18 orang, pada bulan Maret terjadi penurunan menjadi 9 orang, dan pada bulan April terjadi lagi penurunan jumlah karyawan memiliki kinerja baik menjadi 8 orang, selain itu juga terjadi hasil kerja yang kurang maksimal dan tepat waktu dalam mempersiapkan peralatan pemeriksaan untuk pasien sesuai dengan standart yang sudah ditentukan Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan. Kondisi ini

pada akhirnya dapat menyebabkan terhambatnya penyelesaian pelayanan pada pasien, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan mengalami penurunan dari bulan sebelumnya.

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu perawat di Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan, Mirna menjelaskan bahwa adanya tugas yang terlalu banyak atau berlebihan dalam waktu bersamaan membuat proses penyelesaian tugas yang terselesaikan tapi tidak maksimal, selain itu ada juga beberapa perawat yang kurang berkomunikasi dengan perawat lain dalam menjalankan tugasnya sehingga ketika terjadi kesulitan dalam bertugas tidak ada interaksi saling bantu dan beujung pada tugas yang dikerjakan tidak terselesaikan dengan baik dan maksimal.

Dari uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan Rumah Sakit Siti Halimah masih harus ditingkatkan demi menjaga kualitas pelayanan dan mutu sumber daya manusia khususnya para perawat.

Selanjutnya guna menciptakan kualitas sumber daya manusia yang kinerjanya tinggi, dapat didukung dengan selalu melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan selalu menjalin komunikasi antara pimpinan dan karyawan agar kesejahteraan karyawan tetap terjamin. Secara teoritis pernyataan ini dipertegas oleh pendapat Suprihati (2014) dimana terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu, motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja serta pendidikan dan pelatihan.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor beban kerja memiliki peranan yang cukup penting. Karena jika karyawan diberikan beban kerja yang cukup tinggi akan tetapi kemampuannya tidak mencukupi, ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Seperti yang di ungkapkan oleh Munandar (2011) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Koesomowidjojo (2017) mengungkapkan bahwa beban kerja seseorang sudah ditentukan berdasarkan standar dari perusahaannya berdasarkan jenis pekerjaannya.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor beban kerja yang diberikan kepada karyawan demi menjaga kualitas kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan Manuaba (2000), menyatakan beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental dan juga reaksi-reaksi emosional berupa sakit kepala, gangguan pada pencernaan serta membuat emosi tidak stabil hingga mudah marah, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan menimbulkan rasa kebosanan terhadap pekerjaan itu sendiri. Penetapan standar kerja yang sesuai porsi kemampuan setiap karyawan dan waktu kerja yang relevan adalah salah satu hal yang bisa dipertimbangkan oleh perusahaan sebagai faktor meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya selain faktor beban kerja yang tinggi, faktor komunikasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wilson (2012) menyatakan bahwa komunikasi sebagai suatu proses

penyampaian informasi dari pengirim pesan ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai jenis media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Semakin baik hubungan tiap individu dalam perusahaan, akan semakin meningkatkan performa perusahaan menjadi lebih efektif. Dalam keadaan jika komunikasi dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik akan memberikan dampak negatif, tidak hanya bagi individu didalam perusahaan, tapi juga bagi performa keseluruhan perusahaan. Nurmaidah Br Ginting (2018) melakukan penelitian pada PT.Sekar Mulia Abadi Medan menunjukkan hasil bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Amir Hamzah (2019) pada Badan Penyedia Jaminan Kesehatan Ketenagakerjaan Malang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk tetap menjaga efektivitas komunikasi antara karyawan serta antara karyawan dan atasan sehingga kinerja karyawan di dalam perusahaan tetap baik dan juga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan?

2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komunikasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan.

1.4 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini dibatasi hanya mengenai pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan.

1.5 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat secara :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dan referensi bagi akademisi atau praktisi yang tertarik mengupas penelitian tentang kinerja karyawan di perusahaan jasa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak manajemen Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan dalam mengelola sumber daya manusia untuk mendukung kemajuan dan kualitas pelayanan di Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan. Selain itu hasil

penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi hasil kinerja perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandungan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan. Maka pada bab ini, peneliti akan menguraikan dan menjabarkan mengenai teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang akan dijabarkan, serta mempelajari dan memahami hasil-hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Teori atau konsep dan hasil penelitian terdahulu ini sebagai bahan acuan dalam menganalisis kasus atau permasalahan tentang beban kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan pada objek penelitian peneliti saat ini.

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut kesimpulan Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis.

Menurut Tarwaka (2015) beban kerja dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan para karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing memiliki tingkatan beban yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi dapat

menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah dapat menyebabkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.

Pendapat lain disampaikan oleh Riggio (2000) beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai perintah dan batas waktu yang telah ditentukan dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba (2000), menjelaskan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor eksternal

Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti tempat kerja, tata ruang kerja, alat dan sarana penunjang kerja, kondisi kerja dan sikap bekerja serta tugas yang bersifat psikologis seperti tingkat.

2. Organisasi kerja

Seperti lamanya waktu dalam bekerja, waktu untuk istirahat, shift kerja, sistem pengupahan, kerja malam, struktur organisasi, pemberian

tugas dan wewenang.

3. Lingkungan kerja
Seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan juga lingkungan kerja psikologis.
4. Faktor Internal
Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri kita sendiri yang disebabkan oleh reaksi dari faktor eksternal. Faktor internal meliputi yaitu, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan status gizi) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Pada dasarnya beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Menurut Putra (2012) beberapa indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan

ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu : Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.4 Aspek Beban Kerja

Menurut Munandar (2001), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

1. Beban kerja sebagai tuntutan Fisik.
Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
2. Beban kerja sebagai tuntutan tugas.
Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Haryani (2010) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan).

Menurut Wilson (2012) mengartikan komunikasi sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.

Menurut Davis dan Newstrom (2002) komunikasi adalah proses transfer informasi dan pengertian dari satu orang ke orang lain.

Menurut Robbins (2013) komunikasi adalah sebuah pentransferan makna maupun pemahamannya kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami informasi tersebut.

Menurut beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan komunikasi menjadi hal penting bagi perusahaan untuk memberikan sebuah tugas atau informasi dalam sirkulasi kegiatan perusahaan. Komunikasi yang baik dari setiap individu perusahaan akan menunjang perusahaan dari segi performa maupun keberlangsungan setiap individu.

2.1.2.2 Unsur-unsur Komunikasi

Menurut Cangara (2007) menjelaskan beberapa unsur-unsur komunikasi sebagai berikut :

a. Sumber

Sumber peristiwa komunikasi akan melibatkan sumber sebagai pembuat

atau sebagai pengirim informasi. Sumber ini bisa terdiri dari satu orang akan tetapi bisa juga dalam bentuk kelompok.

b. Pesan

Pesan adalah suatu yang disampaikan pengirim kepada penerima. Pesan dapat disampaikan dengan cara tatap muka atau melalui media komunikasi yang isinya dapat berupa ilmu pengetahuan, informasi, nasehat, propaganda atau bahkan hanya sekedar hiburan.

c. Media

Media merupakan alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima. Dalam komunikasi antar pribadi panca indera dan juga saluran komunikasi seperti telepon, *handphone* digolongkan sebagai media komunikasi.

d. Penerima

Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran komunikasi, atau merupakan sasaran dari pesan yang dikirimkan oleh sumber. Penerima bisa terdiri dari satu orang atau lebih atau bisa juga dalam bentuk kelompok.

e. Pengaruh

Pengaruh adalah efek yang ditimbulkan sebelum dan sesudah menerima pesan, efek ini bisa berupa perbedaan apa yang dipikirkan, dirasakan dan apa yang dilakukan oleh penerima pesan.

f. Tanggapan Balik

Umpan balik adalah salah satu bentuk pengaruh yang dilakukan oleh penerima pesan sesuai menerima pesan. Akan tetapi umpan balik juga bisa berasal dari pesan yang belum tersampaikan kepada penerima.

g. Lingkungan

Lingkungan atau situasi merupakan faktor tertentu yang mempengaruhi jalannya komunikasi. Lingkungan ini dapat digolongkan menjadi empat macam yaitu, lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, lingkungan psikologis dan lingkungan dimensi waktu.

2.1.2.3 Prinsip Dasar Komunikasi

Menurut Muhammad (2014) terdapat empat prinsip dasar dari komunikasi yaitu :

- a. Komunikasi adalah suatu proses karena merupakan suatu seri kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus yang tidak memiliki awalan dan juga akhiran serta selalu berubah-ubah.
- b. Komunikasi adalah sistem terdiri dari beberapa komponen dan masing-masing dari komponen tersebut memiliki tugasnya tersendiri. Tugas dari masing-masing komponen tersebut saling berhubungan satu sama lain untuk menghasilkan komunikasi dan apabila terdapat gangguan pada satu komponen akan berpengaruh pada proses komunikasi tersebut.
- c. Komunikasi bersifat interaksi dan transaksi, yaitu interaksi merupakan kegiatan saling bertukar komunikasi. Dalam kehidupan sehari-hari komunikasi yang dilakukan tidak tertata seperti pada prosesnya. Banyak dalam percakapan tatap muka seseorang terlibat dalam proses pengiriman pesan secara bersamaan, dengan demikian komunikasi tersebut memiliki sifat transaksi. Sambil menyandikan pesan seseorang juga menginterpretasikan pesan yang dia terima, sehingga

komunikasi yang terjadi antara manusia dapat berupa interaksi dan transaksi.

- d. Komunikasi dapat terjadi disengaja maupun tidak sengaja, komunikasi yang disengaja terjadi apabila pesan yang mempunyai maksud tertentu dikirimkan kepada penerima yang dimaksudkan. Komunikasi yang ideal terjadi apabila seseorang bermaksud mengirim pesan tertentu terhadap orang lain yang diinginkan untuk menerima pesan tersebut, akan tetapi ini belum tentu efektif karena tetap saja tergantung kepada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap proses komunikasi.

2.1.2.4 Fungsi Komunikasi dalam Organisasi

Menurut Wilson (2012), mengemukakan bahwa ada empat fungsi

dalam organisasi, antara lain:

1. Fungsi Pengawasan
Setiap organisasi memiliki sebuah struktur dan garis perintah. Berdasarkan garis perintah tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya atau masalah kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah sesuai dengan fungsi komunikasi itu sendiri sebagai pengawasan.
2. Sebagai Motivasi
Dengan memberikan penjelasan tentang apa yang harus karyawan kerjakan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar prestasi kerja meningkat. Hal tersebut dapat mendorong karyawan agar mau untuk melaksanakan tugas dengan baik.

3. Pengungkap Emosi
Komunikasi yang terjadi dalam organisasi merupakan mekanisme dasar pada masing-masing individu atau kelompok untuk menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya. Dengan begitu , komunikasi menjadi sarana dalam melepaskan rasa emosi untuk pemenuhan kebutuhan sosial.
4. Informasi
Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan, melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan sebuah informasi kepada individu maupun kelompok guna pengambilan keputusan. Dengan adanya komunikasi yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan dapat saling memberikan informasi yang dibutuhkan.

2.1.2.5 Indikator Komunikasi dalam Organisasi

Menurut Bangun (2012) menjelaskan bahwa komunikasi dapat mengalir secara vertikal dan horizontal. Komunikasi vertikal sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu ke arah bawah dan ke arah atas. Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Komunikasi ke bawah (*downward communication*) adalah penyampaian informasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan sesuai dengan garis perintah dalam suatu organisasi. Komunikasi ini bertujuan agar para pemimpin lebih mudah untuk mengambil sebuah keputusan.
2. Komunikasi ke atas (*upward communication*) adalah informasi yang berasal dari bawahan ke atasan. Komunikasi ke atas ini digunakan dalam hal pengajuan usul atau saran, keluhan dan penetapan sasaran dengan penerapan *management by objective* (MBO). Komunikasi ini

tentu memiliki kelemahan, yaitu adanya anggota organisasi yang menyampaikan informasi yang tidak sesuai kepada atasan sehingga dapat menimbulkan kesalahan saat pengambilan keputusan. Akan tetapi jika informasi yang diberikan benar tentu akan menjadi masukan yang sangat berharga dalam pengambilan keputusan.

3. Komunikasi horizontal (*horizontal communication*) adalah komunikasi antar individu atau kelompok pada tingkat yang sama dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, horizontal kerap digunakan untuk pengambilan sebuah keputusan oleh pimpinan, karena komunikasi horizontal bersifat koordinatif yaitu mengkoordinasi tugas-tugas antar kelompok di dalam suatu perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.2.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2008) Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan . jadi kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kontribusi yang diberikan karyawan untuk organisasi.

Sedangkan menurut Risqi (2015) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Jadi karyawan dapat berkerja dengan baik jika target yang dibebankan sudah terselsaikan dengan baik, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penengu keberhasilan suatu perusahaan oleh karena itu berbagai upaya dilakukan agar tidak terjadi penurunan kinerja karyawan

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2000) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan 3 faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut. (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Apabila dirumuskan maka akan menjadi seperti berikut:

Kinerja (*Performance-P*) = Kemampuan (*Ability-A*) x Usaha (*Effort-E*) x Dukungan (*Support-S*)

Kinerja individual ditingkatkan sampai ketinggian dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan. Akan tetapi , kinerja berkurang apabila salah satu faktor dikurangi atau tidak ada.

Penjelasan untuk ketiga faktor utama tersebut ialah kemampuan individual, terdiri dari bakat, minat dan faktor kepribadian.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Pengukuran Kinerja Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Pada penilaian kinerja individu perawat Berdasarkan Kepmenkes No.

625 Tahun 2010 dinilai berdasarkan 5 komponen yaitu:

1. Orientasi pelayanan
Sikap dan perilaku kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang dilayani.
2. Integritas
Integritas Perawat berarti keadaan yang dapat dipercaya dan terpercaya. Sebutan ini menunjukkan bahwa perawat profesional menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan perawat dilaporkan secara jujur.

3. **Komitmen**
Memberikan pelayanan keperawatan, sehingga perawat secara moral berkewajiban untuk merawat semua pasien. Namun, dalam situasi tertentu risiko bahaya mungkin lebih besar daripada kewajiban moral perawat atau tugas untuk menolong pasien.
4. **Disiplin**
Seorang perawat yang mentaati peraturan rumah sakit dan peraturan profesi keperawatan.
5. **Kerja sama**
Suatu proses dimana praktisi keperawatan bekerjasama dengan unit lain untuk memberikan pelayanan kesehatan dalam lingkup praktek profesional keperawatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar acuan peneliti untuk membandingkan hasil dari penelitian sebelumnya dengan hasil yang diperoleh oleh peneliti. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Rahmi Maharani, Apri Budianto (Universitas Galuh Ciamis, 2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja dapat berpengaruh langsung terhadap stres kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari beban kerja ke kinerja (sebagai variabel intervening) lalu ke stres kerja 2. Beban kerja tinggi akan berdampak pada kinerja yang rendah dan mengakibatkan stress kerja pun meningkat.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
2	Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh (Universitas Sam Ratulangi, 2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. 2. Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. 3. Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
3	Sri Rahayu Muhammad Adolfina Genita Lumintang (Universitas Samratulangi Manado)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado 2. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado 3. Secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado 4. Secara simultan lingkungan kerja, kompensasi, serta beban

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
			kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado
4.	Amir Hamzah. (Universitas Brawijaya, 2019)	Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Malang)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan komunikasi dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penyedia Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Malang 2. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penyedia Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Malang Secara parsial gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penyedia Jaminan Sosial 4. Ketenagakerjaan Malang
5	Nadya Icha Ariatna (STIE PGRI Dewantara Jombang, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Angkasa Leather Jombang)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Angkasa Leather Jombang 3. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Angkasa Leather Jombang

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
6	Rudy Fahrurazi, Saladin Ghalib, Hasanur Arifin (Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)	Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin 2. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin

2.4 Hubungan Antar Variabel

Menurut Lisnayetti dan Hasan Basari (2006), bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Beban kerja merupakan tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan dalam waktu tertentu dan dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Beban kerja yang berlebihan nantinya akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Apabila beban kerja tidak sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan serta waktu kerja yang melebihi seharusnya maka beban kerja karyawan semakin meningkat dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Pernyataan di atas telah dibuktikan kebenarannya oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, dan Genita Lumintang (2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas

Pendapatan Daerah Kota Manado” yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, beban kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan dimana semakin tinggi tingkatan beban kerja maka kinerja karyawan akan menurun.

Begitu juga, Menurut Forsdale dalam Muhammad (2005), komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah.

Komunikasi menjadi hal penting bagi perusahaan untuk memberikan sebuah tugas atau informasi dalam sirkulasi kegiatan perusahaan. Komunikasi yang baik dari setiap individu perusahaan akan menunjang perusahaan dari segi performa maupun kinerja dari setiap individu.

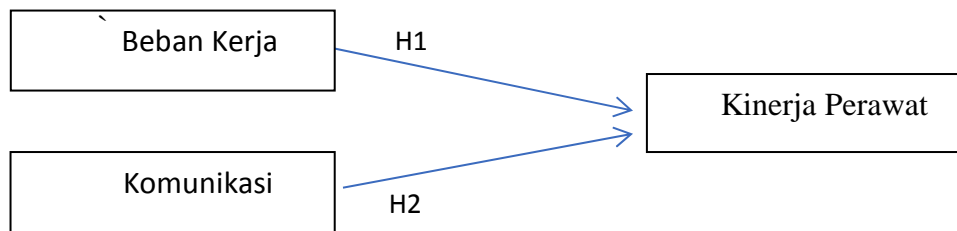
Pernyataan di atas telah dibuktikan kebenarannya oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Amir Hamzah (2019) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Malang)” yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin efektif komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual (H₁ dan H₂)

Kerangka konseptual dirancang agar mudah untuk memahami konsep penelitian yaitu “*Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi*

Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan”.

Berdasarkan landasan teori dengan didukung penelitian terdahulu maka kerangka konsep pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



2.1 Gambar Kerangka Konseptual (H1 dan H2)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan.

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu rencana atau rancangan yang akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian yang dapat digunakan peneliti untuk menentukan model penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel independen (X1) beban kerja dan (X2) komunikasi serta satu variabel dependen (Y) kinerja Perawat. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan tentang besar kecilnya suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka dengan cara mengumpulkan data. Pernyataan tersebut sesuai dengan pengertian yang diuraikan menurut Sugiyono (2011) yang menyatakan metode deskriptif adalah penelitian yang dipergunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research atau penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja perawat. Teknik pengumpulan data Peneliti ini bersifat kuantitatif dengan cara melalui metode observasi, wawancara, dokumentasi serta mealui penyebaran kuesioner (angket).

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert, Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan menggunakan statistik inferensial dengan rumus regresi linier berganda, yang menggunakan bantuan program SPSS.

3.2 Definisi Oprasional Dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Oprasional

Variabel dalam penelitian ini meliputi antara lain:

1. Variabel Terikat (Y): Kinerja Perawat (Y)
Kinerja perawat merupakan suatu tindakan yang dilakukan perawat dalam melaksanakan tugasnya. Untuk pengukuran kinerja perawat Rumah sakit diadopsi berdasarkan Kepmenkes No. 625 Tahun 2010 dinilai berdasarkan 5 komponen yaitu:
 1. Orientasi pelayanan
Sikap dan perilaku kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang dilayani.
 2. Integritas
Integritas Perawat berarti keadaan yang dapat dipercaya dan terpercaya. Sebutan ini menunjukkan bahwa perawat professional menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan perawat dilaporkan secara jujur.
 3. Komitmen
Memberikan pelayanan keperawatan, sehingga perawat secara moral berkewajiban untuk merawat semua pasien. Namun, dalam situasi tertentu risiko bahaya mungkin lebih besar daripada kewajiban moral perawat atau tugas untuk menolong pasien.

4. Disiplin
Seorang perawat yang mentaati peraturan rumah sakit dan peraturan profesi keperawatan.
5. Kerja sama
Suatu proses dimana praktisi keperawatan bekerjasama dengan unit lain untuk memberikan pelayanan kesehatan dalam lingkup praktek profesional keperawatan.

2. Variabel Bebas (X1): Beban Kerja (X1)
Menurut Putra (2012) yang telah disesuaikan dengan keperluan penelitian maka indikator beban kerja dalam penelitian ini adalah :

1. Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu : Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Variabel Bebas (X2): Komunikasi (X2)

Menurut Bangun (2012) yang telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian, terdapat tiga indikator di dalam komunikasi :

1. Komunikasi ke atas

Komunikasi ke atas (*upward communication*) adalah informasi yang berasal dari bawahan ke atasan. Komunikasi ke atas ini digunakan dalam hal pengajuan usul atau saran, keluhan dan penetapan sasaran dengan penerapan *management by objective* (MBO). Bagi pegawai komunikasi ke atas berguna untuk membantu menyelesaikan tugas individu, sedangkan bagi pimpinan komunikasi ke atas berguna untuk menjalankan fungsi *control* dan juga dapat membantu pimpinan untuk memberikan ide ataupun inovasi ke perusahaan.

2. Komunikasi ke bawah

Komunikasi kebawah (*downward communication*) adalah penyampaian informasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan sesuai dengan garis perintah dalam suatu organisasi. Komunikasi ini bertujuan agar para pemimpin lebih mudah untuk mengambil sebuah keputusan.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal (*horizontal communication*) adalah komunikasi antar individu atau kelompok pada tingkat yang sama dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, horizontal kerap digunakan untuk pengambilan sebuah keputusan oleh pimpinan, karena komunikasi horizontal bersifat koordinatif yaitu mengkoordinasi tugas-tugas antar kelompok di dalam suatu

perusahaan.

Tabel 3.1
Kisi-kisi Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Item pernyataan	Sumber
Beban Kerja	Target yang harus dicapai	Saya mampu menyelesaikan target kerja yang dibebankan kepada saya	Putra (2012)
	Kondisi pekerjaan	Saya merasa kondisi pekerjaan saat ini sesuai dengan harapan saya	
	Penggunaan waktu	Saya mampu mengatur penggunaan waktu ketika Bekerja	
	Standar pekerjaan	Saya tidak pernah merasa beban kerja terlalu berat	
Komunikasi	Ke atas	Saya selalu menyampaikan ide dan gagasan kepada atasan	Bangun (2012)
	Ke bawah	Saya selalu mendapatkan perintah dan arahan dari pimpinan dengan jelas	
	Horizontal	Saya selalu menjalin komunikasi dan berhubungan baik dengan rekan kerja	
Kinerja perawat	Orientasi pelayanan	Saya, mengutamakan kualitas pelayanan terhadap pasien dari pada aktivitas lainnya.	(Kepmenkes No.625, 2010)
	Integritas	Saya bekerja dengan sepenuh hati merawat pasien karena profesi perawat adalah pekerjaan yang mulia.	
	Komitmen	Saya ingin terus menjadi perawat yang baik di Rumah Sakit Halimah Kandangan.	
	Disiplin	Saya mentati peraturan Rumah Sakit dan Peraturan profesi keperawatan dalam berkerja.	

	Kerjasama	Saya kerap bekerjasama dengan rekan sejawat untuk merawat pasien	
		Saya mampu mengambil inisiatif untuk membantu rekan sejawat saat harus melakukan tugas bersama	

3.2.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2013). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diuji dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan-pertanyaan (Sugiyono, 2013). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

Pada penelitian responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1,2,3,4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

3.3 Populasi, Waktu Penelitian, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan yang berjumlah 31 orang.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 4 bulan, yakni Juli sampai Februari 2018.

3.3.3 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Melihat dari jumlah populasi, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Sehingga sampel yang digunakan berjumlah 31 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data, serta Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Menurut Andriana (2017) ,Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan kuesioner adalah angket yang dibagikan kepada karyawan untuk mengisi sesuai dengan jawaban yang sudah tersedia.
2. Data sekunder, yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pengumpulan data atau pihak luar.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara (Interview)
Wawancara digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
- b. Kuesioner/Angket
Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- c. Observasi (Pengamatan)
Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada obyek-obyek alam lainnya.
- d. Dokumentasi
Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melihat catatan-catatan dan dokumen-dokumen yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus di perusahaan.

3.5 Uji Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah perhitungan yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner Ghozali (2005). Pengujian validitas dengan menggunakan metode *correlation product moment*.

Untuk mengetahui valid tidaknya instrumen, maka dengan ketentuan syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r > 0,3$ (Sugiyono, 2013). Teknik kolerasi product moment, rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n(\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\}\{n(\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

n = Jumlah responden

x = Skor untuk pernyataan yang dipilih

y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

xy = Skor pertanyaan

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	Validitas		Keterangan
		Corrected items total correlation	r Tabel	
Beban Kerja	X1.1	0,798	0,355	Valid
	X1.2	0,802	0,355	Valid
	X1.3	0,824	0,355	Valid
	X1.4	0,803	0,355	Valid
Komunikasi	X2.1	0,876	0,355	Valid
	X2.2	0,835	0,355	Valid
	X2.3	0,768	0,355	Valid

Kinerja perawat	Y1	0,651	0,355	Valid
	Y2	0,793	0,355	Valid
	Y3	0,762	0,355	Valid
	Y4	0,799	0,355	Valid
	Y5	0,832	0,355	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* (α). Kriteria instrumen dinyatakan reliabel menggunakan kriteria yang dikemukakan Nunnally dalam Ghazali (2005) bahwa konstruk atau variabel dikatakan reliabel memberikan nilai *cronbach alpha* $>0,60$.

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r^{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

r^{11} = realibilitas yang kecil

n = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

σ^2 = varians total

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standart Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,830	0,6	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,856	0,6	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0,808	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013), Teknik analisis deskriptif merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan dari hasil penelitian.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan varian jawaban item atau butir pernyataan. Pengukuran skor berdasarkan skala Likert dengan satuan mulai satu sampai lima, sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skorterendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- 1,0 – 1,8 = Buruk sekali / Rendah sekali
- 1,81 – 2,6 = Buruk/ Rendah
- 2,61 – 3,4 = Cukup /(Cukup rendah/cukup tinggi)
- 3,41 – 4,2 = Baik / Tinggi
- 4,21 – 5,0 = Sangat Baik / Sangat Tinggi (Sudjana, 2005)

3.6.2 Analisis Kuantitatif (Inferensial)

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-

angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu. Untuk mempermudah dalam menganalisa data dapat menggunakan program SPSS yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mempermudah menarik kesimpulan.

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yaitu Kompetensi (X_1), *Employee Relations* (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y :Kinerja Karyawan

a :Konstanta

b1 :Koefisien regresi antara kompetensi dengan kinerja karyawan

b2 :Koefisien regresi antara *employee relations* dengan kinerja karyawan

X1 : Variabel beban kerja

X2 : Variabel komunikasi

e : Error

3.7 Uji Asumsi Klasik

Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linier unbiased estimator*).

Jika terdapat heteroskedastisitas maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat multikolinieritas maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu uji asumsi klasik perlu dilakukan. Asumsi klasik regresi menurut Ghozali (2009) meliputi uji Normalitas, uji Heteroskedastisitas, uji Multikolinieritas, dan uji Autokorelasi.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan data yang berdistribusi normal apabila nilai residual mendekati angka nol. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan histogram dimana nilai residualnya rata-rata mendekati angka nol dan kurva membentuk lonceng atau genta, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis memenuhi asumsi kenormalan data. Model regresi yang baik mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dapat

dilakukan dengan metode grafik yaitu “Dari hasil uji metode grafik dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas”.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel x yang memberikan informasi yang sama tentang variabel Y . Jika X_1 dan X_2 berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variabel saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi (Simamora: 2004). Deteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*), kriteria suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas dapat dilihat berdasarkan nilai standar error dan koefisien beta regresi parsial bahwa nilai standar error kurang dari satu. Selanjutnya pastikan lagi dengan nilai rentang *upper* dan *lowerbound confidence interval*, apakah lebar atau sempit dengan melihat nilai VIF disekitar angka 1 dan besaran nilai toleransi mendekati 1.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam

sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas. Untuk menentukan suatu data terjadi heteroskedastisitas atau tidak disampaikan oleh Ghazali (2009) yang menyatakan bahwa :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik (point-point) yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menurut Ghazali (2012) bertujuan menguji apakah dengan model regresi dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dapat dilakukan menggunakan uji *durbin watson* dengan menggunakan nilai *durbin watson* (D-W). Secara umum yang menjadi dasar kriteria mengenai angka D-W untuk mendeteksi autokorelasi, yaitu :

- a. Angka D-W dibawah -2 berarti terjadi korelasi positif
- b. Angka D-W dibawah -2 sampai +2 berarti tidak terjadi korelasi
- c. Angka D-W diatas +2 berarti terjadi korelasi negatif

3.7.5 Uji T

Uji T digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan pengaruh dan signifikansi variabel. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ (Rini dkk, 2014).

3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan rasio variabilitas nilai yang digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai Adjusted R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Rini dkk, 2014).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan

Balai Pengobatan Muhammadiyah Jl. Veteran No.23 Kandangan, Kabupaten Kediri berdiri pada tanggal 12 Oktober 1991 merupakan atau sebagai cikal bakal berdirinya Klinik Rawat Inap Jalan Muhammadiyah Siti Halimah / Rumah Sakit Islam Kelas D.

Pada saat itu Balai Pengobatan Muhammadiyah di pimpin oleh Bapak H. Sahid tahun 1991 sampai dengan 1996. Dan pada periode selanjutnya alih generasi di pimpin oleh Saudara Moh. Sofa Aqli, S.Pd. tahun 1996 sampai dengan 2002 dengan jenis pelayanan :

1. Poli Umum
2. Poli Gigi.

Balai Pengobatan Muhammadiyah di kembangkan menjadi Klinik Rawat Inap Jalan / Rumah Sakit Islam Kelas D tepat pada tanggal 21 Januari 2002 dengan tokoh pendiri ; Moh. Sofa Aqli, S.Pd. , Dr. Taufiqurrohman, Erjik Bintoro dan Bpk H. Moh. Yasin dengan saham patungan dengan Balai Pengobatan Muhammadiyah.

Rumah Sakit berjalan dengan baik, mempunyai fasilitas dan pelayanan sebagai berikut :

1. Pengembangan Ruang Klinik Umum

2. Pengembangan untuk UGD
3. Pengembangan dan penambahan Ruang Rawat Inap
4. Pengembangan dan penambahan Ruang Laboratorium
5. Pengadaan mobil Ambulans dll

Klinik Rawat Inap Jalan / Rumah Sakit Islam Kelas D secara umum perkembangannya cukup pesat, karena kondisi daerah yang cukup strategis. Daerah geografisnya di Kecamatan Kandangan merupakan jalur Segitiga Emas atau jalur lintas sektoral, sehingga kebutuhan masyarakat tentang pelayanan medik dasar cukup bisa terakomodasi. Secara ringkas, berikut profil Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan.

4.1.2 Visi

“Terwujudnya Pelayanan yang Humanis dan Professional”

4.1.3 Misi

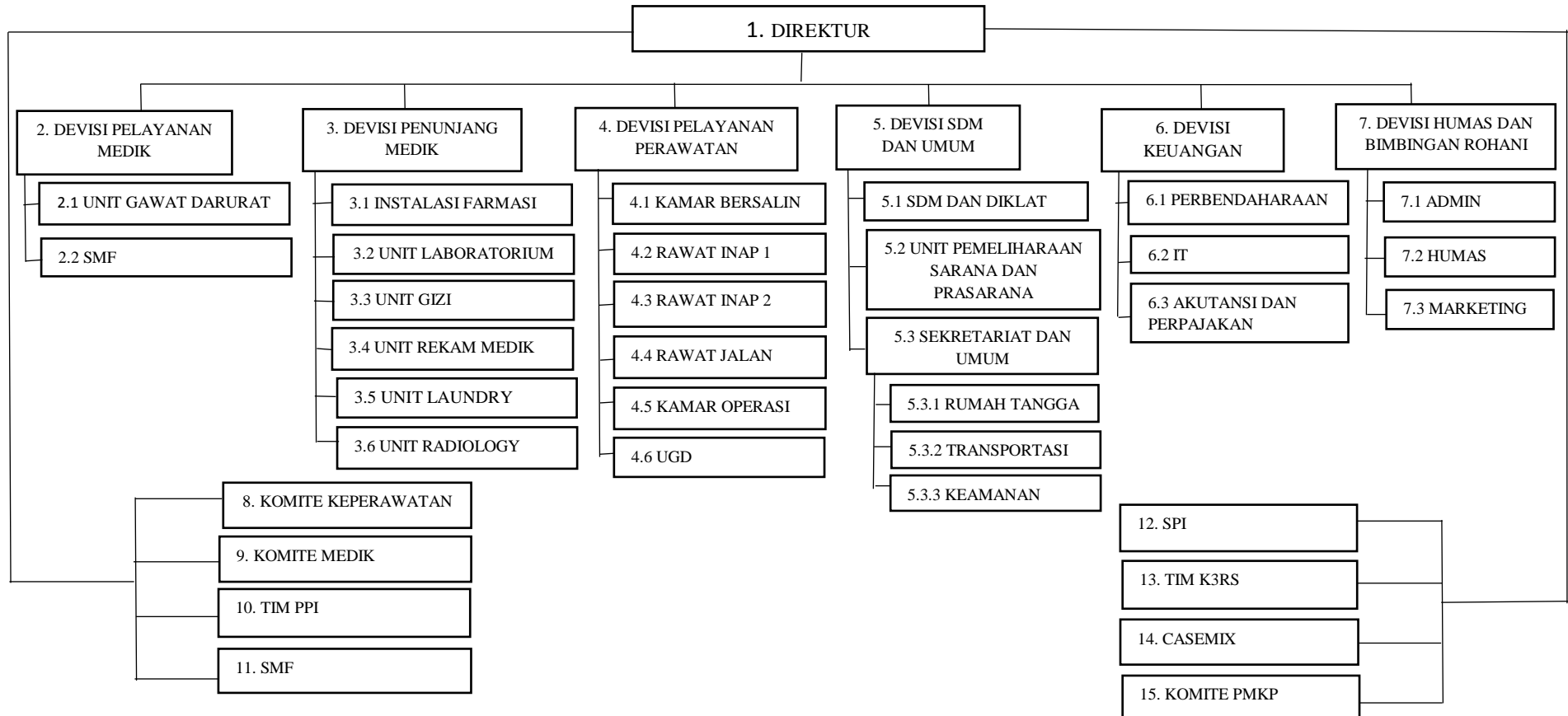
Untuk mewujudkan visi perusahaan, Rumah Sakit Siti Halimah memiliki misi sebagai berikut :

- Memberikan Pelayanan dengan Sepenuh Hati.
- Menjalankan Sistem Manajemen yang Profesional.
- Meningkatkan Sarana dan Prasarana.
- Memperkuat Kerjasama dengan Pihak Lain.

Untuk mendukung tercapainya visi dan misi tersebut, Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan memiliki motto “Kesehatan Jasmani dan Rohani adalah tujuan kami” dalam setiap pelayanan yang mengutamakan kualitas serta memberikan pelayanan terbaik dari tenaga profesional yang tidak hanya dalam melayani kesehatan secara jasmaniyah, namun juga

memberikan pelayanan kesehatan secara rohaniyah. Dan didukung dengan semangat Super Kerjanya, Super Ibadahnya, Super Dakwahnya yang disingkat menjadi “Super KID” sesuai dengan Rumah Sakit Siti Halimah Kandungan selama beroperasi mencerminkan semangat yang luar biasa dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat khususnya daerah kandungan dan sekitarnya.

4.1.4 Struktur Organisasi



4.1 Gambar Struktur Organisasi

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada semua perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan dengan sampel sebanyak 31 responden. Berikut ini peneliti sajikan sesuai dengan karakteristik responden menurut jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja serta status pekerjaan perawat.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	8	26%
2	Perempuan	23	74%
	Total	31	100%

Sumber : Data Primer (diolah) 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa 74,0% Perawat RSI Siti Halimah Kandangan Kediri adalah perempuan dan sisanya sebesar 26,0% adalah perawat laki-laki. Hal ini dikarenakan keperawatan lebih cocok dengan perempuan daripada laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	<20 tahun	0	0,0%
2	20-30 tahun	6	19,4%
3	31-40 tahun	16	51,6%
4	> 40 tahun	9	29,0%
	Total	31	100%

Sumber: Data Primer (diolah), 2018

Berdasarkan tabel 4.2 bahwa data responden yang telah terkumpul menunjukkan bahwa perawat yang masih berusia muda 20-30 tahun sebesar 19,4% dan pada umur yang produktif yaitu

sebesar 51,6% atau sebanyak 16 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata perawat yang bekerja relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih tinggi untuk melaksanakan semua tanggungjawab maupun tugasnya.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3 Perawat	19	61,3%
2	S1 Perawat	6	19,4%
3	D3 Bidan	4	12,9%
4	S1 Bidan	2	6,5%
Total		31	100%

Sumber. Data Primer (diolah), 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak yaitu pada pendidikan terakhir D3 Perawat yaitu sebanyak 61,3%. Hal ini dikarenakan posisi pekerjaan di RSI Siti Halimah Kandangan Kediri diperuntukkan lebih besar untuk lulusan D3 Perawat.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	5	16,1%
2	1-3 tahun	17	54,8%
3	> 3 tahun	9	29,0%
Total		31	100%

Sumber. Data Primer (diolah), 2018

Menurut data yang diperoleh pada 4.4, rata-rata masa kerja 1-3 tahun atau sebesar 54,8% sebanyak 17 orang. Hal ini menunjukkan bahwa regenerasi perawat hampir seimbang

sehingga pengalaman dalam bekerja terjadi kesinambungan dalam melaksanakan tugas.

4.2.2 Analisa Data Deskriptif

Pada sub bab ini peneliti mencoba untuk mendeskripsikan keadaan berdasarkan kekuatan, pengaruh, dan keterkaitan masing-masing variabel berdasarkan tanggapan atau jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner pada perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan.

Analisis deskriptif dilakukan dengan cara menggambarkan frekuensi jawaban responden terhadap item pernyataan dari masing-masing variabel, dengan menggunakan skala pengukuran 1 (satu) sampai 5 (lima) dan range antar skor = 0,8 sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya. Selanjutnya, berdasarkan hasil tabulasi data atas jawaban responden, sebagaimana terlampir, dapat disusun Distribusi Frekuensi variabel X dan variabel Y sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban kerja (X1)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing-masing item pernyataan dari variabel Beban kerja.

Tabel 4.5 Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel beban kerja.

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		(mean)
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jml	%	
Beban Kerja (X1)	X1.1	0	0,0	11	35,5	12	38,7	8	25,8	0	0,0	31	100	2,90
	X1.2	1	3,2	11	35,5	13	41,9	5	16,1	1	3,2	31	100	2,81
	X1.3	0	0,0	10	32,3	14	45,2	7	22,6	0	0,0	31	100	2,90
	X1.4	1	3,2	10	32,3	13	41,9	6	19,4	1	3,2	31	100	2,87

	Rata-rata	2,87
--	-----------	------

Sumber : data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.5, tampak bahwa rerata yang didapatkan dari variabel Beban kerja sebesar 2,87 dari hasil tersebut, variabel Beban kerja masuk dalam kategori “cukup”. Hasil ini menunjukkan bahwa responden tidak begitu terbebani dengan pekerjaannya.

2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X2)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing-masing item pernyataan dari variabel Komunikasi.

Tabel 4.6
Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variable Komunikasi.

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		(mean)
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jml	%	
Komunikasi (X2)	X2.1	1	3,2	11	35,5	13	41,9	6	19,4	0	0,0	31	100	2,77
	X2.2	2	6,5	10	32,3	12	38,7	6	19,4	1	3,2	31	100	2,81
	X2.3	0	0,0	13	41,9	10	7,0	7	22,6	1	3,2	31	100	2,87
Rata-rata													2,82	

Sumber : data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.6 tampak bahwa rerata yang didapatkan sebesar 2,82 atau dengan predikat “cukup”. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi antar perawat dan dengan pimpinan sudah berjalan cukup baik.

3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing-masing item pernyataan dari variabel kinerja.

Tabel 4.7
Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kinerja.

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		(mean)
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jml	%	
Komunikasi (X2)	Y1	3	9,7	7	22,6	12	38,7	8	25,8	1	3,2	31	100	2,90
	Y2	0	0,0	11	35,5	10	32,3	8	25,8	2	6,5	31	100	3,03
	Y3	1	3,2	9	29,0	13	7,0	7	22,6	1	3,2	31	100	2,94
	Y4	1	3,2	8	25,8	18	58,1	3	9,7	1	3,2	31	100	2,84
	Y5	1	3,2	11	35,5	16	51,6	2	6,5	1	3,2	31	100	2,71
Rata-rata													2,88	

Sumber : data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, tampak bahwa rata-rata yang didapatkan sebesar 2,88 atau dengan predikat “cukup”. Hasil ini menunjukkan bahwa reponden menganggap kinerjanya sudah cukup sesuai dengan harapan RS Siti Halimah.

4.2.3 Analisis Statistik Inferensial

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji ada atau tidak nya pengaruh variabel-variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat variabel (Y). Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan software SPSS 20 didapatkan ringkasan hasil uji sebagai berikut :

Tabel 4.8
Analisis regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,464	1,260		1,162	,255
	Beban kerja (X1)	,476	,172	,374	2,762	,010
	Komunikasi (X2)	,886	,209	,574	4,237	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel tersebut maka dapat dihasilkan estimasi model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,464 + 0,476X_1 + 0,886X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) bernilai positif, yang artinya Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Perawat.
2. Koefisien regresi variabel Komunikasi (X2) bernilai positif, yang artinya Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Perawat.

Hasil persamaan regresi berganda diatas menunjukkan bahwa variabel Beban kerja dan Komunikasi perawat memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat, artinya semakin

ringan Beban kerja dan semakin tinggi Komunikasi perawat maka semakin tinggi pula Kinerja.

4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dengan model regresi dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dapat dilakukan menggunakan uji durbin watson dengan menggunakan nilai Durbin Watson (D-W). Dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 20 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,899 ^a	,809	,795	1,624	2,044

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Beban kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian diperoleh nilai DW (d) sebesar 2,044. Sedangkan nilai d_u menurut tabel untuk sampel (n) 31 dengan jumlah variabel bebas 2 (k=2) adalah 1,570, sehingga didapat nilai $d_u < d < (4 - d_u)$. ($1,570 < 2,044 < 4 - 1,570$ (2,430) Nilai ini merupakan syarat tidak terjadinya autokorelasi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terdapat korelasi atau tidak, suatu model regresi yang baik

merupakan suatu model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 adalah nilai cut off yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas. Apabila hasil regresi memiliki nilai VIF ≤ 10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2011).

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja (X1)	0,373	2,680	Tidak terjadi multikolinieritas
Komunikasi (X2)	0,373	2,680	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer 2018

Tabel 4.10 dapat menunjukkan model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolinieritas sudah dipenuhi yakni nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF <10 .

3. Hasil Uji Normalitas

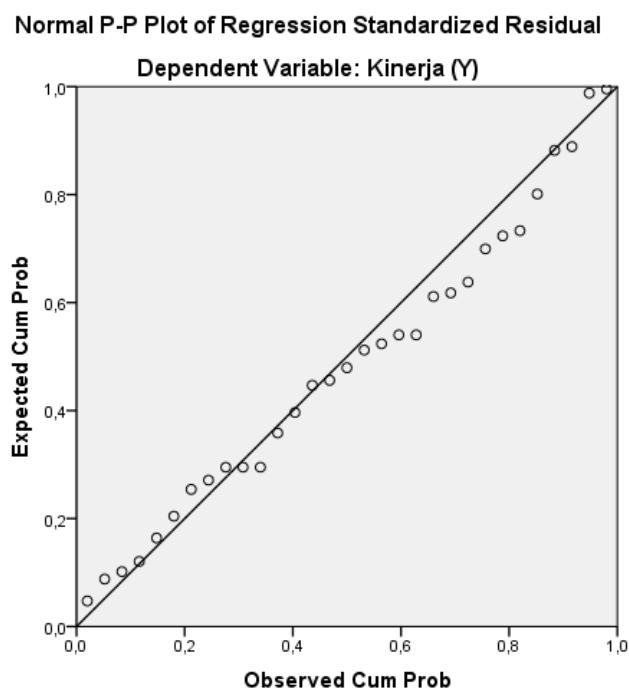
Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan

dengan menggunakan pendekatan grafik dan pendekatan Kolmogorov Smirnov.

a. Pendekatan Grafik

Pada uji ini keputusan yang diambil adalah apabila pola-pola terletak di sepanjang garis diagonal, maka sebaran data dinyatakan normal.

Gambar 4.2
Normal P-Plot Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar dapat dilihat titik-titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

b. Pendekatan Kolmogorov -Smirnov

Pada uji ini keputusan yang diambil adalah apabila $\text{sig} > 0,05$ maka distribusi data bersifat normal dan apabila $\text{sig} < 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,56877331
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,577
Asymp. Sig. (2-tailed)		,893

a. Test distribution is Normal.

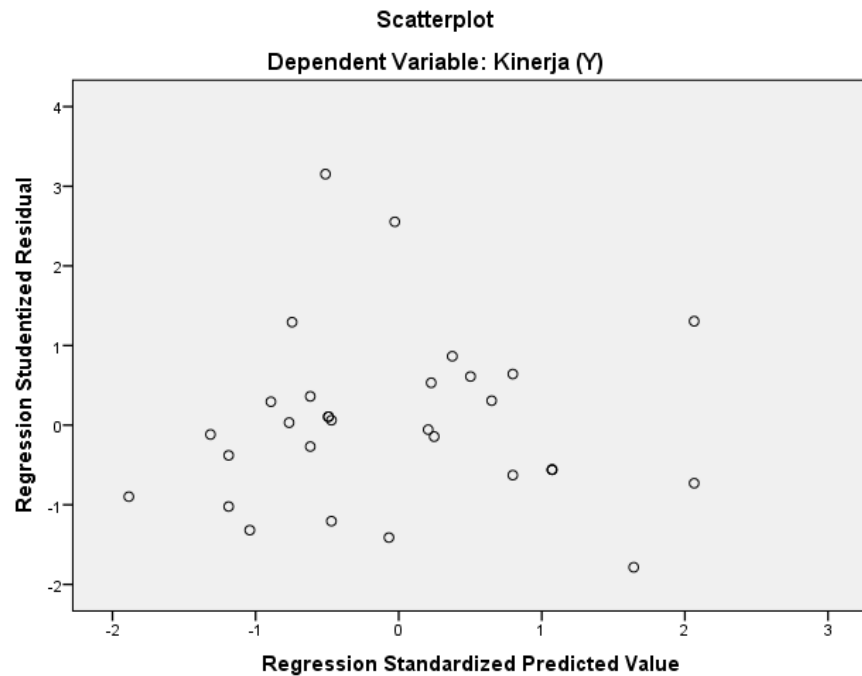
b. Calculated from data.

Pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, pada baris asymp Sig untuk dua sisi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.893. Nilai signifikansi dari semua variabel $> 0,05$ yang berarti bahwa data dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Deteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan telah distandardized. Hal ini dapat dilihat dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang) melebar kemudian menyempit pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED)

dengan residualnya (SRESID) dengan hasil yang dapat dilihat pada grafik berikut :



Sumber : Data SPSS (2018)

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dapat dikatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas, dan model regresi tersebut layak digunakan untuk prediksi.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Hasil Uji Parsial

Uji parsial (t test) dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (Beban kerja dan

Komunikasi) terhadap variabel dependen (Kinerja), dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial

No	Variabel	Nilai t	Signifikan	Tabel t
1	Beban kerja	2,762	0,010	2.045
2	Komunikasi	4,237	0,000	2.045

Sumber : Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel dari tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan hal-hal berikut :

1. Uji Hipotesis Pertama (H1)
Variabel Beban kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar (2,762) dengan taraf signifikansi sebesar (0,010) karena nilai t signifikan <0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja pada Perawat Rumah Sakit Islam Siti Halimah Kandangan Kediri
2. Uji Hipotesis Kedua (H2)
Variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai t hitung (4,237) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Halimah Kandangan Kediri

4.3.2 Hasil Uji R²

Koefisien determinansi (R²) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut disajikan nilai koefisien determinasi yang tertera pada tabel dibawah ini..

Tabel 4.13
Uji R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 ^a	,809	,795	1,624

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Beban kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari hasil perhitungan SPSS versi 20 yang tertuang pada tabel 5.13 diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,809 artinya Kinerja berdasarkan hasil analisis ini sebesar 80,9% yang dipengaruhi terhadap Beban kerja dan Komunikasi dengan demikian sisanya yaitu sebesar 19.1% Kinerja dipengaruhi terhadap faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Komunikasi dapat meningkatkan Kinerja perawat. Untuk pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Perawat akan dijelaskan pada penjelasan dibawah ini.

4.5 Pengaruh Beban kerja perawat terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari analisa yang telah peneliti lakukan, tampak bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ssiti Halimah Kandangan Kediri Yang artinya apabila semakin ringan maka Kinerja perawat akan meningkat. Hasil tersebut diperoleh dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan taraf signifikan lebih kecil dari α . Yang artinya hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Krisnawati Rahmi Maharani, 2019 yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja.

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan para karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing memiliki tingkatan beban yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi dapat menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah dapat menyebabkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Pada dasarnya beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan.

Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor beban kerja memiliki peranan yang cukup penting. Karena jika karyawan diberikan beban kerja yang cukup tinggi akan tetapi kemampuannya tidak mencukupi, ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

4.6 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari analisa yang telah peneliti lakukan, tampak bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSI Siti Halimah Kandangan Kediri, yang artinya apabila Komunikasi meningkat maka Kinerja Perawat juga meningkat.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadya Icha. (2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Angkasa Leather Jombang). Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Angkasa Leather Jombang.

Menurut Wilson (2012) komunikasi sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Sedangkan menurut Robbins (2013) komunikasi adalah sebuah pentransferan makna maupun pemahamannya kepada orang lain

dalam bentuk lambang- lambang, simbol, atau bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami informasi tersebut.

Komunikasi menjadi hal penting bagi perusahaan untuk memberikan sebuah tugas atau informasi dalam sirkulasi kegiatan perusahaan. Komunikasi yang baik dari setiap individu perusahaan akan menunjang perusahaan dari segi performa maupun kinerja dari setiap individu.

Permasalahan komunikasi sering sekali terjadi di dalam sebuah perusahaan, baik itu antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan. Dalam perusahaan sangat penting menjalankan sistem komunikasi yang baik dan menjaga hubungan yang baik. Semakin baik hubungan tiap individu dalam perusahaan, akan semakin meningkatkan performa perusahaan menjadi lebih efektif. Dalam keadaan jika komunikasi dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik akan memberikan dampak negatif, tidak hanya bagi individu didalam perusahaan, tapi juga bagi performa keseluruhan perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa yang telah selesai dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja yang ringan mampu meningkatkan Kinerja Perawat RSI Siti Halimah Kandangan Kediri yang artinya bahwa semakin ringan Beban Kerja perawat, maka Kinerja perawat akan semakin meningkat., demikian juga sebaliknya. Apabila beban kerja yang dimilikinya perawat berat, maka Kinerja akan menurun.
2. Komunikasi yang tinggi mampu meningkatkan Kinerja Perawat RSI Siti Halimah Kandangan Kediri, yang artinya apabila Komunikasi perawat tinggi, maka Kinerja juga akan meningkat demikian juga sebaliknya, apabila perawat memiliki komunikasi yang rendah maka Kinerja akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, sebagai penutup dari penelitian ini maka penulis mencoba memberikan suatu saran yang dapat digunakan sebagai masukan perusahaan, dari hasil simpulan diatas maka disarankan:

1. Kepada RS Siti Halimah agar memperhatikan beban kerja perawat yang mempengaruhi kinerja seperti memberikan tugas yang tidak terlalu banyak atau berlebihan dalam waktu bersamaan agar proses penyelesaian tugas yang terselesaikan dengan maksimal.

2. RS Islam Siti Halimah hendaknya meningkatkan komunikasi perawat seperti menjalankan sistem komunikasi yang baik dan menjaga hubungan yang baik antar perawat agar kinerja semakin meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja, antara lain gaya kepemimpinan, gaji dan kompensasi.

5.3 Kisi-kisi Indikator Penelitian

Tabel 5.1 Kisi-kisi Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Item pernyataan	Sumber
Beban Kerja	Target yang harus dicapai	Saya mampu menyelesaikan target kerja yang dibebankan kepada saya	Putra (2012)
	Kondisi pekerjaan	Saya merasa kondisi pekerjaan saat ini sesuai dengan harapan saya	
	Penggunaan waktu	Saya mampu mengatur penggunaan waktu ketika Bekerja	
	Standar pekerjaan	Saya tidak pernah merasa beban kerja terlalu berat	
Komunikasi	Ke atas	Saya selalu menyampaikan ide dan gagasan kepada atasan	Bangun (2012)
	Ke bawah	Saya selalu mendapatkan perintah dan arahan dari pimpinan dengan jelas	
	Horizontal	Saya selalu menjalin komunikasi dan berhubungan baik dengan rekan kerja	
Kinerja perawat	Orientasi pelayanan	Saya, mengutamakan kualitas pelayanan terhadap pasien dari pada aktivitas lainnya.	(Kepmenkes No.625, 2010)

	Integritas	Saya bekerja dengan sepenuh hati merawat pasien karena profesi perawat adalah pekerjaan yang mulia.	
	Komitmen	Saya ingin terus menjadi perawat yang baik di Rumah Sakit Halimah Kandungan.	
	Disiplin	Saya mentati peraturan Rumah Sakit dan Peraturan profesi keperawatan dalam bekerja.	
	Kerjasama	Saya kerap bekerjasama dengan rekan sejawat untuk merawat pasien	
		Saya mampu mengambil inisiatif untuk membantu rekan sejawat saat harus melakukan tugas bersama	

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, and Universitas Sam Ratulangi. 2019. “*Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado.*” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3):2811–20.
- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, and Universitas Sam Ratulangi. 2019. “*Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado.*” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3):2811–20.
- Ali, Mohammad. 2014. *Memahami Riset Perilaku dan Sosial*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Andriawan, Riski, 2015, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gudang Sparepart YAMAHA Cabang Jember, Jember: Universitas Jember, Hal 17-36, Skripsi.
- Ariatna Nadya Icha.2020. “ *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Angkasa Leather Jombang)*”. STIE PGRI Dewantara, Jombang.
- Bangun, Wilson , Prof. Dr. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Cangara, Hafied. 2007. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Departemen Dalam Negeri, PerMen DamNeg No. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta.
- Dhanita, Dhini Rama.2010. “*Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus*” *Jurnal Psikolog Universitas Muria Kudus*. Vol I, No 1, Desember 2010.

- Dinas Pendapatan Daerah Kota Kota Manado. Jurnal EMBA. ISSN 2303- 1174. 4 (1):44-55.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivarians dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ginting, Nurmaidah Br. 2018, Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan”. AJIE – Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, (e-ISSN: 2477-0574; p-ISSN: 2477-3824), Volume 03, Issue. 02, May 2018. Pp. 140-139
- Hamzah Amir.2019. “Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Malang)”. Universitas Brawijaya, Malang.
- Haryani. 2010. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisa mandiri.*
- Imam Ghozali. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Cet. VI. Semarang: UNDIP.
- Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 625 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai BLU Rumah Sakit di lingkungan Kemenkes.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Lisnayetti & Hasanbasri. M. (2006).Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekkes Padang: PT. Bumi Aksara
- Maharani, Rahmi, and Budianto Apri. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam.” Journal of Management Review 3(2):327–32.
- Maharani, Rahmi, and Budianto Apri. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam.” Journal of Management Review 3(2):327–32.

- Manuaba. 2000. Ergonomi, kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osverbrotto, S dan Wiranto, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi. PT Guna Widya, Surabaya. Artikel Jurnal (11 September 2015)
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.
- Muhammad, Arni . 2005. Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhammad, Sri Rahayu, Adolfina, Genita Lumintang. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
- Muhammad, Sri Rahayu, Adolfina, Genita Lumintang. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Kota Manado. Jurnal EMBA. ISSN 2303- 1174. 4 (1):44-55.
- Munandar, S. Ashar. 2011. Psikologi Industri dan organisasi. Jakarta: (UI Press) Penerbit Universitas indonesia.
- Munandar. 2001. Stress dan keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Newstrom, John W. and Keit Davis. 2002.Organizational Behavior, Human Behavior at Work. Boston: McGraw- Hill.
- Pratama. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13(1): h:40-45.
- Putra,Achmad Syukriansyah.(2012) ."*Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok*".Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22.
- Riggio, R. E. 2000. IntroductionToIndustrial/OrganizationalPsychology. 3rd. ed.New Jersey:Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV

- Suprihati, 2014, *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*, Jurnal paradigm, Vol. 12, no. 1, ISSN 1693-0827.
- Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 2008, *Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur dan Perilaku*, BPFE, Yogyakarta.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja)*. Harapan Press, Surakarta.

LAMPIRAN

No. Resp	Beban Kerja					Komunikasi				Kinerja perawat					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	3	4	3	3	13	3	4	3	10	3	4	4	3	3	17
2	2	2	3	3	10	3	4	3	10	3	3	3	3	3	15
3	2	2	3	3	10	2	2	2	6	3	3	2	2	2	12
4	4	3	4	3	14	3	3	4	10	3	4	3	3	3	16
5	3	3	2	2	10	3	3	3	9	2	2	2	3	3	12
6	2	2	2	1	7	1	1	2	4	2	2	1	1	1	7
7	4	3	4	3	14	4	3	4	11	4	3	4	3	3	17
8	3	3	3	3	12	3	3	4	10	4	4	3	3	3	17
9	3	3	3	2	11	2	2	2	6	3	2	3	3	3	14
10	3	4	3	3	13	3	3	3	9	4	4	3	3	3	17
11	2	2	2	2	8	2	2	2	6	1	2	2	2	2	9
12	3	3	3	2	11	2	2	3	7	3	3	2	3	2	13
13	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	3	3	2	2	13
14	3	4	3	4	14	4	3	4	11	3	4	3	4	3	17
15	4	3	3	4	14	4	4	3	11	4	4	3	3	3	17
16	2	2	3	2	9	2	3	2	7	2	2	3	3	2	12
17	3	2	2	2	9	2	2	2	6	1	2	2	2	2	9
18	4	4	4	4	16	4	4	4	12	1	4	4	4	4	17
19	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	5	4	5	5	23
20	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10
21	3	3	4	4	14	2	2	4	8	4	2	3	3	3	15
22	4	3	3	4	14	3	2	2	7	3	4	5	3	3	18
23	2	3	2	2	9	2	1	2	5	2	2	2	2	2	10
24	2	1	2	2	7	3	3	3	9	4	3	4	3	3	17
25	2	2	3	3	10	2	2	3	7	3	3	2	2	2	12
26	4	3	4	3	14	3	4	3	10	4	3	4	3	4	18
27	2	3	3	3	11	2	3	2	7	2	2	2	3	2	11
28	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	4	3	3	16
29	4	4	4	5	17	4	4	5	13	5	5	3	4	3	20
30	3	2	2	2	9	3	3	2	8	3	3	3	2	2	13
31	3	2	2	3	10	3	2	2	7	2	2	3	3	3	13

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20,06	24,796	,798	,794
X1.2	20,16	24,073	,802	,786
X1.3	20,06	24,996	,824	,795
X1.4	20,10	23,957	,803	,784
Beban kerja (X1)	11,48	7,925	1,000	,875

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14,13	15,383	,876	,811
X2.2	14,10	14,624	,835	,801
X2.3	14,03	15,432	,768	,826
Komunikasi (X2)	8,45	5,389	1,000	,853

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	25,94	41,862	,651	,779
Y2	25,81	40,895	,793	,764
Y3	25,90	41,824	,762	,772
Y4	26,00	42,667	,799	,776
Y5	26,13	42,316	,832	,772
Kinerja (Y)	14,42	12,852	1,000	,867

Frequency Table**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	11	35,5	35,5	35,5
Valid 3	12	38,7	38,7	74,2
4	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	3,2	3,2	3,2
Valid 2	11	35,5	35,5	38,7
3	13	41,9	41,9	80,6
4	5	16,1	16,1	96,8
5	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	32,3	32,3	32,3
3	14	45,2	45,2	77,4
4	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,2	3,2	3,2
2	10	32,3	32,3	35,5
3	13	41,9	41,9	77,4
4	6	19,4	19,4	96,8
5	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,2	3,2	3,2
2	11	35,5	35,5	38,7
3	13	41,9	41,9	80,6
4	6	19,4	19,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6,5	6,5	6,5
2	10	32,3	32,3	38,7
3	12	38,7	38,7	77,4
4	6	19,4	19,4	96,8
5	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	13	41,9	41,9	41,9
3	10	32,3	32,3	74,2
4	7	22,6	22,6	96,8
5	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	9,7	9,7	9,7
2	7	22,6	22,6	32,3
3	12	38,7	38,7	71,0
4	8	25,8	25,8	96,8
5	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	35,5	35,5	35,5
3	10	32,3	32,3	67,7
4	8	25,8	25,8	93,5
5	2	6,5	6,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,2	3,2	3,2
2	9	29,0	29,0	32,3
3	13	41,9	41,9	74,2
4	7	22,6	22,6	96,8
5	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,2	3,2	3,2
2	8	25,8	25,8	29,0
3	18	58,1	58,1	87,1
4	3	9,7	9,7	96,8
5	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,2	3,2	3,2
2	11	35,5	35,5	38,7
3	16	51,6	51,6	90,3
4	2	6,5	6,5	96,8
5	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi (X2), Beban kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,899 ^a	,809	,795	1,624	2,044

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Beban kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311,717	2	155,858	59,108	,000 ^b
	Residual	73,831	28	2,637		
	Total	385,548	30			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Beban kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,464	1,260		1,162	,255		
	Beban kerja (X1)	,476	,172	,374	2,762	,010	,373	2,680
	Komunikasi (X2)	,886	,209	,574	4,237	,000	,373	2,680

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Beban kerja (X1)	Komunikasi (X2)
1	1	2,950	1,000	,01	,00	,00
1	2	,038	8,824	,92	,05	,18
	3	,012	15,369	,07	,95	,82

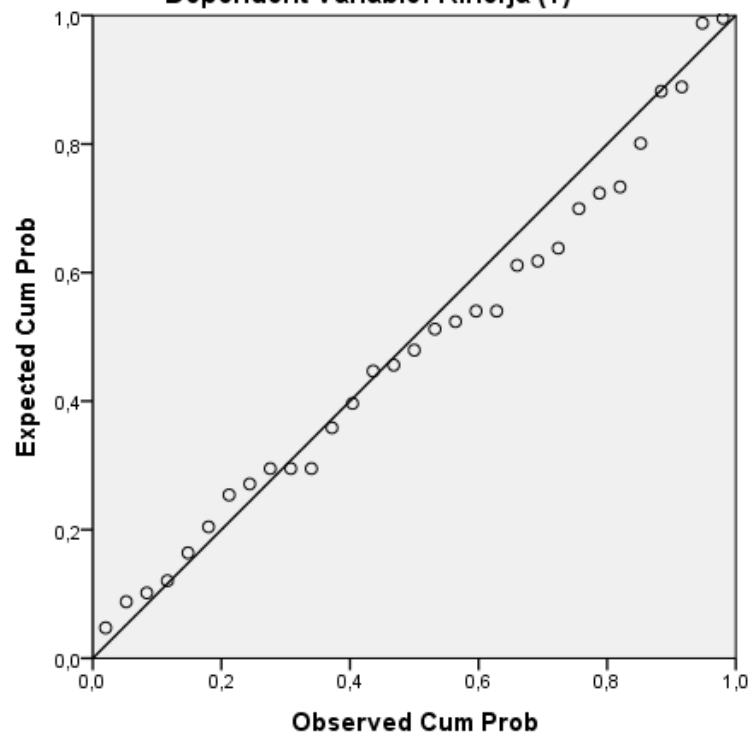
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

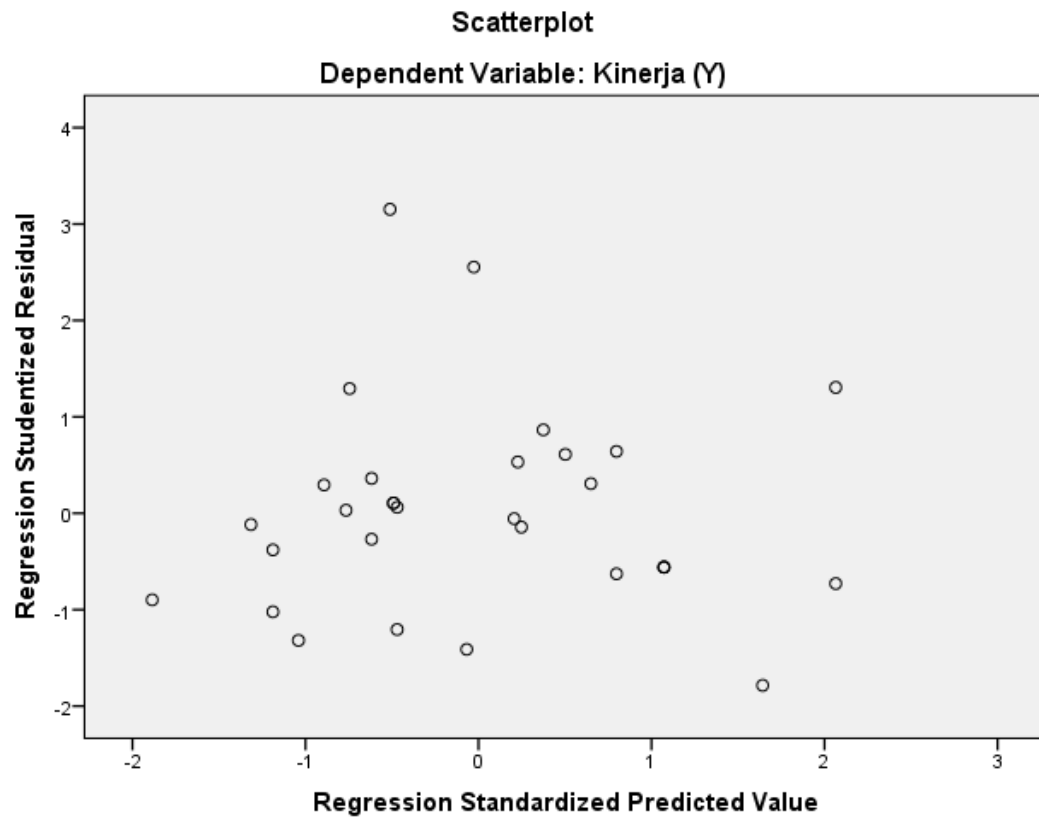
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8,34	21,08	14,42	3,223	31
Std. Predicted Value	-1,886	2,065	,000	1,000	31
Standard Error of Predicted Value	,300	,914	,486	,139	31
Adjusted Predicted Value	8,59	21,30	14,35	3,275	31
Residual	-2,713	4,230	,000	1,569	31
Std. Residual	-1,671	2,605	,000	,966	31
Stud. Residual	-1,785	3,152	,019	1,070	31
Deleted Residual	-3,097	6,194	,068	1,937	31
Stud. Deleted Residual	-1,862	3,854	,048	1,173	31
Mahal. Distance	,056	8,545	1,935	1,828	31
Cook's Distance	,000	1,538	,091	,290	31
Centered Leverage Value	,002	,285	,065	,061	31

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Kinerja (Y)**



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,56877331
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,577
Asymp. Sig. (2-tailed)		,893

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data