

Analisa Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Ngudi Waluyo Wlingi

Nur'ulwiyah

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah guna untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Ngudi Waluyo Wlingi secara simultan. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai RSUD Ngudi Waluyo Wlingi sejumlah 189 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 125 pegawai yang diambil menggunakan teknik sampling purposive. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian adalah model analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa Kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Sedangkan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di RSUD Ngudi Waluyo Wling. Hal ini sejalan dengan Gabriela (2014) yang mengemukakan bahwa kompetensi dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dimana apabila kompetensi yang dimiliki tinggi dan beban kinerja tinggi akan maka akan meningkat pula kinerja dari karyawan. Sedangkan Becker dan Ulrich (2010) yang mengatakan bahwa kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Kata Kunci : Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of competence and workload on the performance of nurses at Ngudi Waluyo Wlingi Regional Hospital simultaneously. The population of this study was 189 employees of Ngudi Waluyo Wlingi District Hospital. The sample used in this study was 125 employees taken using purposive sampling technique. The data analysis technique used in the research is the multiple regression analysis model. Based on the results of research that has been done, it can be concluded that competence and workload significantly influence the performance of nurses in Ngudi Waluyo Wlingi Regional Hospital. While competence has a partial effect on the performance of nurses in Ngudi Waluyo Wling District Hospital. This is in line with Gabriela (2014) who argues that competency and workload have a significant influence on performance, where if the competency is high and the burden of high performance will also increase the performance of employees. While Becker and Ulrich (2010) who said that competence contains aspects of knowledge, skills (expertise) and abilities or personality characteristics that affect performance.

Keywords: Competence, Workload, Performance

Pendahuluan

Perawat merupakan Sumber Daya Manusia yang memiliki peranan penting di dalam sebuah Rumah Sakit. Layanan yang diberikan oleh perawat merupakan cerminan dari mutu kualitas sebuah Rumah Sakit. Baik buruknya penilaian masyarakat terhadap pelayanan Rumah Sakit ditunjukkan dari hasil kinerja para perawat. Kinerja pelayanan yang diberikan oleh perawat tidak terlepas dari sistem pelaksanaan keperawatan yang dibuat sesuai dengan aturan standar yang ada. Para perawat di RSUD Ngudi Waluyo menjalankan kinerja sesuai dengan peraturan yang ada, dengan mengikuti jam kerja selama 10 jam setiap harinya.

Mangkunegara (2009:18) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dapat dinilai secara kualitas dan kuantitas pencapaian dari seorang karyawan di dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Rivai (2015:12) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu tingkatan keberhasilan dari karyawan secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu ketika menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar hasil kinerja, sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Di dalam UU RI No. 36 tahun 2009 yang membahas terkait dengan kesehatan sesuai dengan pengobatan dan atau keperawatan, menjelaskan bahwa sistem keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan professional

dan merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dengan pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Sasaran utama dari setiap Rumah Sakit adalah pelayanan yang berkualitas dan memiliki profesionalisme yang tinggi. Hal tersebut merupakan capaian kinerja yang diharapkan oleh setiap pimpinan dari Rumah Sakit.

Spencer (2010:3-4) mengatakan bahwasannya kompetensi merupakan suatu ciri khas yang paling dasar dari setiap individu dan sangat berhubungan dengan keefektifitasan kinerjanya di dalam kondisi – kondisi tertentu ketika menyelesaikan suatu pekerjaan. Kompetensi dapat memberikan keuntungan tersendiri yaitu dapat memberikan solusi tersendiri didalam melakukan pengelolaan, pengukuran dan memberikan peningkatan kualitas bagi setiap karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Kompetensi yang dimiliki oleh perawat dapat meningkatkan kinerja dari Rumah Sakit. Dengan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang perawat dapat memberikan nilai tambah terhadap Rumah Sakit yang terkait. Sehingga, dalam melakukan pemilihan perawat harus sesuai dengan bidang pendidikan yang diampu oleh seorang perawat. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 telah dijelaskan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan dan karakteristik atau ciri khas dimana setiap Pegawai memilikinya dalam hal pengetahuan, kemampuan perilaku yang berguna untuk melaksanakan segala tugas tanggung jawab dari jabatan yang dimilikinya dengan efisien, efektif serta profesionalisme yang tinggi di dalam mencapai suatu tujuan. Para pegawai RSUD Ngudi Waluyo Wlingi memiliki kompetensi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki, tanpa adanya kompetensi sesuai dengan pekerjaannya akan sangat merugikan RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Hal ini disebabkan oleh, pekerjaan pelayanan yang merupakan tahap awal pasien memberi penjelasan terkait dengan sakit yang dikeluhkan, selanjutnya para pegawai memberikan arahan kepada bagian mana pasien harus berobat.

Namun, beban kerja yang berlebihan akan mengurangi kualitas kinerja dari setiap perawat. Beban kerja merupakan besarnya pekerjaan yang menjadi tanggungan ari setiap jabatan dan merupakan suatu hasil kali dari jumlah pekerjaan yang diampu dan waktu yang diampu. Meningkatkan suatu kompetensi dan

beban kerja setiap perawat bergantung pada tugas – tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab setiap perawat. Apabila kedua hal tersebut seimbang, maka akan menghasilkan sebuah kualitas kinerja perawat yang maksimal.

Sunyoto (2012:64) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu hal yang memiliki intensitas yang banyak dan merupakan penyebab dari suatu ketegangan di dalam diri setiap individu sehingga dapat memicu timbulnya stres. Adanya stres yang berlebih disebabkan oleh adanya tuntutan untuk memiliki keahlian yang tinggi, tuntutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat, volume pekerjaan yang berlebihan, dan lain sebagainya.

Setiap pekerjaan dapat memberikan beban tersendiri terhadap setiap individu. Sehingga, setiap beban yang diterima oleh masing – masing individu harus setara atau seimbang dengan kemampuan fisik maupun kognitif dari masing – masing individu, karena setiap individu memiliki batas kemampuan yang berbeda. Perbedaan kemampuan dari setiap individu dapat terlihat dari keterampilan yang dimilikinya, umur, ukuran tubuh, serta kesegaran jasmani dari setiap individu.

Metode Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai RSUD Ngudi Waluyo Wlingi sejumlah 189 pegawai. . Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 125 pegawai. Sugiyono (2011:84) menjelaskan bahwa “Sampling Purposive” adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan, penulis menetapkan sifat-sifat dan karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini berdasarkan sifatnya data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data akan diambil dari hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti lalu diproses sehingga menjadi informasi yang mudah dipahami. Karena dalam pengumpulan datanya, peneliti menggunakan kuisisioner yang dibagikan kepada responden, sehingga data yang diambil berasal dari pihak yang langsung berkaitan, maka data berdasarkan sumbernya adalah Data Primer.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Kompetensi (X1), Beban Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja (Y). Tujuan dilakukannya uji kualitas data adalah untuk memperoleh data – data yang akurat dan dapat

dipertanggung jawabkan. Uji ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Untuk pemeriksaan atas keabsahan data dalam penelitian ini akan dilakukan sebelum instrumen diberikan kepada responden. Sebelum instrumen dibagikan kepada responden, instrumen akan diuji kevalidan dan ketepatannya.

Uji asumsi klasik dilakukan guna untuk menganalisa regresi linier yang memiliki tujuan dalam penghitungan variabel-variabel tertentu. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji regresi linear berganda. Sedangkan untuk melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F

Hasil Penelitian

Adapun hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1227.093	2	613.546	4482.842	.000 ^b
Residual	10.128	74	.137		
Total	1237.221	76			

a. Dependent Variable: KIN

b. Predictors: (Constant), BEB, KOM

Menurut Ghozali (2011 : 98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$). Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel anova. Dasar pengambilan dalam Uji F tersebut dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output ANOVA. Diketahui nilai Sig. 0.000 < 0.005 maka dengan pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain secara simultan X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y

Sedangkan untuk hasil dari uji t adalah sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.255	.218		1.171	.245
KOM	.039	.028	.087	1.415	.161
BEB	1.127	.077	.910	14.722	.000

a. Dependent Variable: KIN

Dasar pengambilan uji t parsial dalam hasil di atas adalah dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai Signifikansi (Sig.) < probabilitas 0.05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya.

- Berdasarkan hasil output diketahui bahwa nilai t hitung dari X1 adalah sebesar 0.161, karena nilai Sig 0.161 > probabilitas 0.05 maka dapat diartikan bahwa H2 : Pengaruh positif Kompetensi terhadap kinerja perawat di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi Diterima
- Nilai t hitung dari X2 adalah sebesar 0.000, karena nilai Sig 0.000 < probabilitas 0.05 maka dapat diartikan bahwa H3: Pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi Ditolak

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa H1 : Pengaruh positif Kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi diterima atau dengan kata lain secara simultan X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y. Beban kerja yang dimiliki oleh setiap perawat di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh perawat. Pimpinan memilah kompetensi yang dimiliki setiap perawat, selanjutnya memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan para perawat. Hal ini dikarenakan kompetensi dan beban kerja yang sesuai akan dapat memberikan kinerja yang maksimal. Para perawat telah mengetahui tahapan – tahapan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena kompetensi yang dimiliki sesuai dengan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan Gabriela (2014) yang mengemukakan bahwa kompetensi dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dimana apabila kompetensi yang dimiliki tinggi dan beban kinerja tinggi akan maka akan meningkat pula kinerja dari karyawan. Indriani (2018) melakukan penelitian dengan hasil yang sama dimana secara simultan kompetensi dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap keperawatan.

Sedangkan untuk H2 : Pengaruh positif Kompetensi terhadap kinerja perawat di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi diterima. Salah satu hal yang mendukung pun dapat dilihat dari status

pendidikan terakhir yang dimiliki para perawat terbanyak adalah Sarjana dan penerimaan perawat di RSUD Ngudi Waluyo harus pernah menjalani magang perawat terlebih dahulu. Kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi merupakan bagian paling mendasar bagi para perawat di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Kompetensi yang dimiliki perawat dapat dilihat dari bagaimana para perawat bertindak dan bersikap dalam melaksanakan tugas. Selain itu, RSUD Ngudi Waluyo juga selalu memperhatikan para perawatnya dan selalu mengikutsertakan para perawat dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, sehingga dapat menciptakan pelayanan yang prima dan mampu mewujudkan visi dan misi RSUD Ngudi Waluyo. Hal ini sejalan dengan Becker dan Ulrich (2010) yang mengatakan bahwa kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Indriani (2018) melakukan penelitian yang menghasilkan hasil penelitian yang sama yaitu secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap keperawatan. Budiawan, Suarjana, Wijaya (2015) mendapat hasil dimana analisis multivariat menunjukkan bahwa kinerja perawat berhubungan dengan kompetensi dengan nilai adjusted OR=65,38 (95%CI: 6,88-621,52) dan dengan motivasi dengan nilai adjusted OR=61,71 (95%CI: 7,15-532,59), tetapi tidak berhubungan secara bermakna dengan beban kerja dengan adjusted OR=1,012 (95%CI: 0,32-3,17).

Sedangkan H3 : Pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi Ditolak. Hal ini dapat terjadi karena penerapan beban kerja yang dilakukan selama ini belum mampu membuat para perawat lebih giat untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta tepat waktu. Para perawat telah terbiasa dengan beban kinerja yang banyak, sehingga tidak berpengaruh terhadap hasil kinerja perawat. Para perawat RSUD Ngudi Waluyo telah memahami segala beban perawat yang mana harus siap siaga selama 24 jam. Hal ini tidak sejalan dengan Ellyzar, dkk (2017) yang menemukan bahwa beban kerja merupakan

faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. Begitupun penelitian yang dilakukan Sri Rahayu Muhammad, dkk (2016) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dari penelitian sebelumnya diperoleh temuan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya. Secara teoritis beban kerja yang lebih tinggi akan memotivasi individu dengan efikasi diri yang tinggi untuk memobilisasi sumber daya dan berusaha untuk mencapai hasil yang diinginkan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi
3. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan agar instansi terkait dapat memperbaiki sistem pembinaan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai serta agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik lagi adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan perlu mengurangi beban kerja para perawat RSUD Ngudi Waluyo Wlingi, sehingga perawat dapat memberikan kinerja yang baik bagi Rumah Sakit. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan jumlah perawat, sehingga beban kerja perawat lebih sedikit.
2. Pimpinan perlu mengadakan pelatihan bagi perawat untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja para perawat di Rumah Sakit

Daftar Pustaka

- Amal, A. (2013). Hubungan Antara Pengawasan Melekat Dengan Kinerja Pegawai Pada SMK N 5 Kota Samaribda. E-Journal Ilmu Administrasi, 1 (2), 351–364.

- Arif, R. (2011). *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar. (2012). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1*. Gava Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2013). *Penilaian Kinerja*. Erlangga.
- Hamdi, M. (2016). *Pengaruh Tingkat Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2016*. Universitas Sultan Agung Tirtayasa.
- Kusharyanti. (2003). *Temuan Penelitian Mengenai Kualitas Audit dan Kemungkinan Topik Penelitian di Masa Datang*. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* (Desember), 25–60.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2016). *Perpajakan Edisi Revisi Tahun 2016*. ANDI.
- Poerwadarminta, W. J. . (2012). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Purnama, S. (2018). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Rosidin, U. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. CV Aura.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia.
- Sari, F. (2016). *Pengaruh Pembinaan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Inspektorat Kota Palu*. *E-Jurnal Katalogis*, 4 (3), 94–106.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja Edisi 3*. Fakultas UI.
- Sudjana, N. (2012). *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosdakarya.
- Sugandi, Y. S. (2011). *Administrasi Publi*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suseno, S. S. (2013). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Jember*. Universitas Jember.
- Usman, H. (2000). *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi Aksara.
- Wursanto. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia.