

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT BALIMÉD KARANGASEM MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

The Effect of Workload and Competence on The Performance of Nurses at Baliméd Karangasem Hospital Through Work Motivation as an Intervening Variable

I Desak Kadek Erna Susanthi¹⁾, Luh Komang Candra Dewi^{2)*}, Herindiyah Kartika Yuni³⁾

Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan Universitas Triatma Mulya

desakernasusanthi91@gmail.com (corresponding)

ABSTRAK

Rumah sakit merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan komprehensif, meliputi aspek kuratif, preventif, dan rehabilitatif bagi masyarakat. Penelitian ini dilakukan di RS BaliMéd Karangasem dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja perawat, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui semangat kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui dokumentasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) untuk mengidentifikasi hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Objek penelitian ini mencakup empat variabel utama, yaitu beban kerja, kompetensi, semangat kerja, dan kinerja perawat. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat melalui semangat kerja sebagai variabel intervening. Demikian pula, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat baik secara langsung maupun melalui semangat kerja. Temuan ini menegaskan bahwa semangat kerja memiliki peran penting dalam memperkuat dampak beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian, manajemen RS BaliMéd Karangasem disarankan untuk menyeimbangkan beban kerja agar tidak berlebihan, meningkatkan kompetensi perawat melalui pelatihan yang mencakup *hard skills* dan *soft skills*, serta membangun semangat kerja yang tinggi melalui motivasi dan penguatan komitmen kerja.

Kata Kunci: beban kerja; kompetensi; kinerja perawat; semangat kerja

ABSTRACT

Hospitals are an integral part of the healthcare system, providing comprehensive services that encompass curative, preventive, and rehabilitative aspects for the community. This study was conducted at BaliMéd Karangasem Hospital with the aim of analyzing the influence of workload and competence on nurses' performance, both directly and indirectly through work motivation as an intervening variable. The approach used was quantitative descriptive, with data collection methods including documentation, interviews, and the distribution of questionnaires. The analysis technique employed was path analysis to identify direct and indirect relationships between variables. The study focused on four main variables: workload, competence, work motivation, and nursing performance. The analysis results indicate that workload has a positive influence on nursing performance through work motivation as an intervening variable. Similarly, competence has a positive influence on nursing performance both directly and through work motivation. These findings confirm that work motivation plays a crucial role in amplifying the impact of workload and competence on nursing performance. Based on the research findings, the management of BaliMéd Karangasem Hospital is advised to balance workloads to prevent them from becoming excessive, enhance nurses' competencies through training that includes both hard and soft skills, and foster high work motivation through motivation and reinforcement of work commitment.

Keywords: workload; competence; nurse performance; work spirit

PENDAHULUAN

Menurut WHO (*World Health Organization*) pada tahun 2020, rumah sakit didefinisikan sebagai suatu bagian menyeluruh (integrasi) dari organisasi medis, berfungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat baik kuratif (penyembuhan penyakit), rehabilitatif, maupun pencegahan penyakit (preventif) dimana *output* layanannya menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.

Fungsi utama rumah sakit meliputi: penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan, penyelenggaraan penelitian dan pengembangan teknologi bidang kesehatan (Kementerian Kesehatan RI, 2020). Rumah sakit yang merupakan institusi penyedia layanan dibidang kesehatan harus berorientasi pada jasa layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, sehingga pasien optimal merasakan fungsi dan tujuan dari pelayanan yang diberikan rumah sakit. Semakin sadarnya masyarakat tentang kesehatan, memicu peningkatan kebutuhan akan keberadaan rumah sakit, sehingga tantangan persaingan yang semakin kompetitif di industri rumah sakit harus mampu dihadapi baik dari sisi fasilitas kesehatan maupun dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

Menurut *World Health Organization*. (2020) dalam *State of The World's Nursing 2020*, SDM perawat di rumah sakit merupakan komponen vital dalam sistem pelayanan kesehatan. Perawat adalah tenaga kesehatan terbesar di rumah sakit, yang berperan krusial dalam memberikan perawatan langsung kepada pasien dan menjamin kualitas serta keselamatan pelayanan kesehatan. Perawat di rumah sakit memberikan pelayanan kesehatan 24 jam secara terus-menerus selama 24 jam sehari, 7 hari seminggu, menjadikan mereka garda terdepan dalam perawatan pasien. Di samping itu, menurut (Kane et al., 2007) perawat memiliki pengaruh pada *outcome* pasien yaitu Kuantitas dan kualitas SDM perawat yang berpengaruh signifikan terhadap *outcome* pasien, termasuk tingkat mortalitas dan morbiditas. Dengan tuntutan pekerjaan yang kompleks, tidak bisa dipungkiri bahwa perawat memiliki tantangan beban kerja yang tinggi, yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan dan keselamatan pasien.

Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja dan semangat kerja perawat. Di satu sisi, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berpotensi menurunkan kualitas pelayanan. Di sisi lain, kompetensi perawat juga menjadi faktor penting dalam menentukan bagaimana mereka menangani beban kerja tersebut. Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, keterampilan yang dimiliki perilaku dan persepsi dari karyawan (Ndraha et al., 2024). (Crisnandi & Chaerudin, 2024) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada. Beban kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan (Fadhilah & Rimadias, 2023) beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mengalami ketidakseimbangan.

Dari *Journal of Economic, Business and Accounting* tahun 2024 tentang Analisis Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RS MMC Jakarta Selatan, menyatakan dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang maksimal, rumah sakit memerlukan sistem manajemen yang bisa menggerakkan semua sumber daya manusia yang ada sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja di rumah sakit itu sendiri. Pencapaian kinerja dalam sebuah organisasi sangatlah tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Rumah Sakit BaliMéd Karangasem merupakan salah satu instansi kesehatan yang dimiliki oleh Swasta dengan total karyawan 394 orang terdiri dari tenaga medis 55 orang, tenaga keperawatan 161 orang, tenaga kesehatan lainnya 46 orang, tenaga non kesehatan 132 orang. Proporsi SDM terbesar di Rumah Sakit Menurut (Rizany et al., 2020) yaitu tenaga keperawatan berkisar antara 40-60% dari total tenaga kesehatan di rumah sakit, menjadikan mereka komponen terbesar dalam SDM rumah sakit. Beban kerja perawat yang kompleks juga dialami di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem,

dimana *time load* / jam kerja perawat melebihi dari standar jam kerja yang ditetapkan. Berikut disajikan data rerata jam kerja di Unit Keperawatan.

Tabel 1. Data Rerata Jam Kerja di Unit Keperawatan RS BaliMéd Karangasem Triwulan IV Tahun 2024

Nama Ruangan	Rerata Jam Kerja			Standar Jam Kerja Sebulan
	Oktober (jam/bulan)	November (jam/bulan)	Desember (jam/bulan)	
R. Sandat	222	216	216	160 jam/bulan
R. Padma	246	210	204	
R. Tunjung & Jepun	214	234	228	
R Ratna	228	222	222	
R Dahlia	216	234	222	
R. Perinatologi	174	218	210	
R. Poliklinik	182	154	196	
R. ICU	170	168	174	
R. IGD	222	210	210	

Sumber: Data Kepegawaian RS BaliMéd Karangasem, 2024

Dari Tabel 1 data rerata jam kerja di Unit Keperawatan, ditemukan bahwa jam kerja perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem rata – rata berkisar antara 190 – 220 jam sebulan, dengan rata – rata 48 - 54 jam seminggu yang dimana jam kerja melebihi dari standar yang ditetapkan. Sepanjang jam bekerja, perawat dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang kompleks yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi penuh agar tetap mengutamakan keselamatan kerja dan keselamatan pasien. Standar jam kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan PT Sekar Tunjung Biru yang berpedoman pada peraturan ketenagakerjaan tentang jam kerja karyawan yang telah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga PP No.35 Tahun 2021 yang merupakan bagian dari UU Cipta Kerja menyatakan bahwa jam kerja karyawan 7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dengan 1 hari istirahat dalam 1 minggu, dengan kata lain dalam sebulan standar jam kerja karyawan adalah 160 jam.

Untuk dapat bisa menyelesaikan pekerjaan yang kompleks, maka perawat harus dibekali dengan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, sehingga kebutuhan pengembangan kompetensi perawat perlu terus dievaluasi untuk meningkatkan kompetensinya dalam menghadapi kompleksitas pelayanan kesehatan yang terus meningkat (Baharuddin, K., Ekowatiningsih, D., Mustafa, M., 2024). Menurut (Karmila & Ramadani, 2025), Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Sedangkan menurut Spender dan Spencer, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan kinerja yang efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu (Mila Vernia & Sandiar, 2020). Berdasarkan PERMENKES Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional perawat, Jabatan Fungsional Perawat adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan kegiatan pelayanan keperawatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tugas Jabatan Fungsional Perawat yaitu melakukan kegiatan Pelayanan Keperawatan yang meliputi asuhan keperawatan, dan pengelolaan keperawatan.

Untuk dapat menunaikan tugas dan kewajibannya sesuai amanat UU, RS BaliMéd Karangasem, khususnya pada Divisi Keperawatan menerapkan penilaian kompetensi yang meliputi penilaian dari Aspek *Soft Skill* dan *Hard Skill* menggunakan instrument penilaian *Staff Achievement Report* (SAR). Berikut disajikan data Rekapitulasi Penilaian Hasil Kompetensi Triwulan IV Divisi Medik dan Keperawatan dalam penilaian SAR.

Tabel 2. Data Rekapitulasi Penilaian Hasil Kompetensi Triwulan IV Divisi Medik dan Keperawatan dalam penilaian SAR

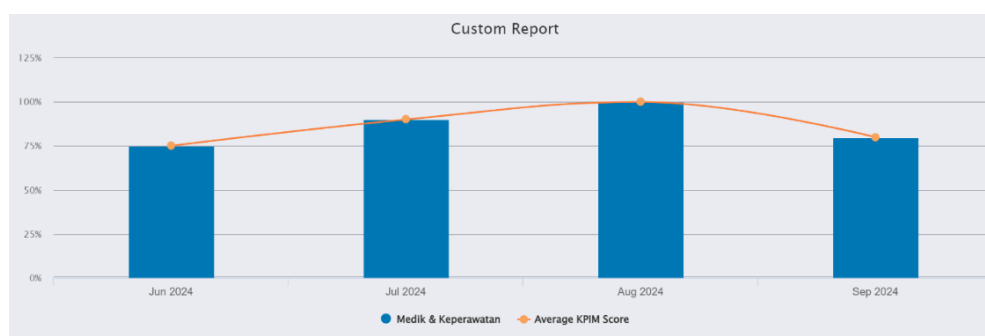
Nilai	Jumlah Perawat			Predikat
	Oktober	November	Desember	
≤ 60	-	-	-	Tidak dapat terima
61 - 75	11	9	10	Tidak memuaskan
76 - 85	100	102	98	Memuaskan
86 - 100	12	10	13	Sangat memuaskan
Jumlah	121	121	121	

Sumber: Divisi Medik dan Keperawatan RS BaliMéd Karangasem, 2024

Dari Tabel 2 Data Rekapitulasi Penilaian Hasil Kompetensi Triwulan IV Divisi Keperawatan dalam penilaian SAR menunjukkan hasil bahwa 8,2% predikat tidak memuaskan, 80,9% memuaskan, dan 10,7% dengan predikat sangat memuaskan, sehingga rata – rata 10 orang perawat mendapatkan predikat tidak memuaskan, dimana Divisi Medik dan Keperawatan menetapkan standar predikat perawat adalah memuaskan. Setelah melakukan wawancara kepada kepala ruangan, bahwa disampaikan perawat yang memiliki penilaian kompetensi dengan predikat tidak memuaskan merupakan perawat yang dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Kompetensi perawat berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diberikan sehingga perawat yang kompeten dapat mengidentifikasi risiko dengan cepat dan mengambil tindakan yang tepat untuk keselamatan pasien dan mencegah kesalahan medis (Widjaja, 2025).

Kinerja (*job performance*) merupakan hasil kerja seseorang ataupun kelompok orang dalam organisasi, berdasarkan wewenang serta tanggung jawab individu demi terwujudnya suatu pencapaian tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan berlandaskan moral etika, Kinerja adalah hasil pencapaian dari seseorang dalam melaksanakan tugas baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan standar kerja yang telah ditentukan sehingga dapat menjadi acuan bagi pemimpin untuk menentukan strategi yang efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi (Sihombing & Batoebara, 2022).

Untuk menilai kinerja (*job performance*) dari karyawan di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem, menggunakan *Key Performance Indicator & Monitoring* (KPIM). KPIM merupakan bentuk penilaian dalam buku atau definisi sebenarnya dari rapor karyawan. KPIM juga merupakan salah satu bentuk *effective performance management* yang harus diisi setiap satu bulan sekali. Selain memiliki KPIM, perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem memiliki *Self Achievement Report* yang dimana dinilai terkait dengan *soft skill* dan *hard skill*. Berikut data Capaian KPIM dalam hal Kinerja Keperawatan dalam 4 bulan terakhir pada gambar 1.



Gambar 1. Data Capaian Kinerja Keperawatan RS BaliMéd Karangasem Tahun 2024

Sumber: KPIM Flexor Business Automation Software RS BaliMéd Karangasem, 2024

Dari Gambar 1 Data Capaian Kinerja Keperawatan RS BaliMéd Karangasem menunjukkan hasil yang fluktuatif yang dipengaruhi oleh jumlah kunjungan pasien, standar target yang ditetapkan perusahaan terkait kinerja adalah 85%. Capaian kinerja keperawatan di bulan Juni 75%, bulan Juli 85%, bulan Agustus mencapai 95%, sedangkan di bulan September 80%. Setelah dilakukan analisa, kinerja perawat belum mencapai target, karena jumlah pasien dan kapasitas pekerjaan yang tinggi pada bulan Juni dan September 2024.

Semangat kerja perawat di rumah sakit merupakan sikap mental yang terefleksi dalam perilaku perawat dalam menjalankan tugas keperawatan, yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan energi positif dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Semangat kerja dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan kehadiran perawat. Untuk memantau kedisiplinan kehadiran Di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem menggunakan absensi elektronik melalui absen sidik jari dan absen wajah yang digunakan oleh seluruh karyawan. Berikut data keterlambatan perawat RS BaliMéd Karangasem.

Tabel 3. Data Keterlambatan Perawat RS BaliMéd Karangasem Tahun 2024

Bulan dalam tahun 2024	Jml Staff Perawat (orang)	Jml Staff Terlambat (orang)	Persentase
Januari	121	46	38%
Pebruari	121	43	36%
Maret	121	38	31%
April	121	47	39%
Mei	121	36	30%
Juni	121	40	33%
Juli	121	40	33%
Agustus	121	48	40%
September	121	38	31%
Oktober	121	27	22%
November	121	17	14%
Desember	121	25	21%

Sumber: Data Kepegawaian RS BaliMéd Karangasem, 2024

Dari Tabel 3 Data Keterlambatan Perawat, menunjukkan persentase keterlambatan perawat di tempat kerja masih tinggi berkisar antara 31 % - 40%. Setelah melakukan wawancara singkat dengan sejumlah perawat, disampaikan bahwa alasan keterlambatan karena sebelumnya bekerja *double shift* (shift pagi lanjut sore), bekerja lembur di ruang transit, kelelahan dengan pelayanan yang krodit. Sehingga manajemen rumah sakit perlu menganalisa fenomena tersebut karena semangat kerja perawat memiliki dampak langsung terhadap kualitas pelayanan kesehatan dan *outcome* pasien.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci tentang beban kerja, kompetensi, serta semangat dan kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem yang dituangkan dalam usulan penelitian dengan judul: “Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: 1) bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem?; 2) bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd?; 3) bagaimanakah pengaruh semangat kerja terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem?; 4) bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja perawat di RS BaliMéd Karangasem?; 5) bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja perawat di RS BaliMéd Karangasem?; 6) bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem dengan semangat kerja perawat sebagai variabel intervening?; dan 7) bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem dengan semangat kerja perawat sebagai variabel intervening?

Tujuan dalam penelitian ini, diantaranya adalah: 1) untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem; 2) untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem 3) untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem; 4) untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja perawat di RS BaliMéd Karangasem; 5) untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja perawat di RS BaliMéd Karangasem; 6) untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem dengan semangat kerja perawat sebagai variabel intervening; dan 7) untuk menganalisis

dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem dengan semangat kerja perawat sebagai variabel intervening.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja tenaga keperawatan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Temuan penelitian ini juga dapat dijadikan acuan dan dasar pengembangan teori terkait dinamika organisasi dan perilaku kerja di lingkungan rumah sakit. Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen Rumah Sakit BaliMéd Karangasem dalam merumuskan kebijakan strategis yang berkaitan dengan pengelolaan beban kerja, peningkatan kompetensi perawat, serta upaya menjaga dan meningkatkan semangat kerja tenaga keperawatan. Dengan mengoptimalkan ketiga faktor ini, diharapkan kualitas pelayanan kesehatan dapat meningkat melalui peningkatan kinerja perawat yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₁ : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem

H₂ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem

H₃ : Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem

H₄ : Beban kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja di RS BaliMéd Karangasem

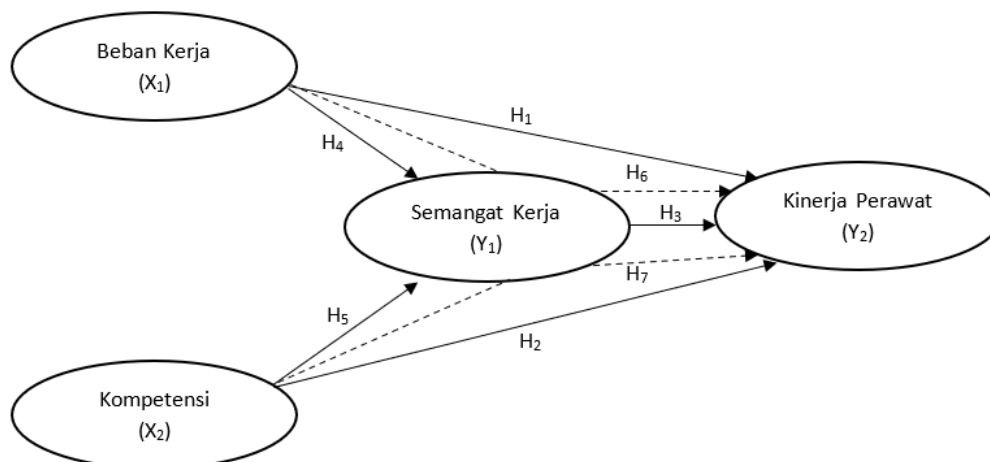
H₅ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap semangat kerja di RS BaliMéd Karangasem

H₆ : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat melalui semangat kerja sebagai variabel intervening di RS BaliMéd Karangasem

H₇ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat melalui semangat kerja sebagai variabel intervening di RS BaliMéd Karangasem

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan teknik analisis jalur (path analysis). Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel beban kerja, kompetensi, semangat kerja, dan kinerja perawat. Lokasi penelitian adalah Rumah Sakit BaliMéd Karangasem, dengan populasi seluruh perawat yang aktif bekerja di rumah sakit tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* menggunakan pendekatan *sensus*, mengingat jumlah perawat yang menjadi populasi cukup terjangkau, yaitu sebanyak 121 orang. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Variabel yang diteliti terdiri dari: beban kerja (X₁), kompetensi (X₂), semangat kerja (Y₁) sebagai variabel intervening, dan kinerja perawat (Y₂) sebagai variabel dependen. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik, yang mencakup uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji kelayakan model, serta pengujian hipotesis melalui analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel, guna merumuskan rekomendasi manajerial yang relevan terhadap peningkatan kinerja perawat. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas data dapat menggunakan hasil *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi $>5\%$ (0.05).

**Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44592116
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.037
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar $0,200 > \alpha = 0.05$. Hasil ini berarti data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau variabel terikat. *Variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi, dengan ketentuan apabila nilai $VIF > 10$ atau *tolerance* $< 0,10$, maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 5. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.811	1.234
	X2	.778	1.285
	Z	.797	1.254

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 5 menunjukkan nilai tolerance yang dimiliki variabel beban kerja kompetensi dan semangat kerja lebih besar 0,10, sedangkan nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu penelitian ke penelitian yang lainnya. Uji Glejser digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dengan ketentuan sebagai berikut: apabila nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.559	1.206		3.780	.000
	X1	-.001	.042	-.001	-.013	.989
	X2	-.091	.053	-.177	-1.726	.087
	Z	-.045	.068	-.067	-.660	.510

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi variabel beban kerja kompetensi dan semangat kerja $>0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan pengambilan keputusan dari uji glejser tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pengujian Kesesuaian Model

Koefisien determinasi multipel untuk model yang diusulkan dari diagram jalur tersebut diperoleh koefisien determinasi untuk nilai:

$$R_1^2 = 0,203$$

$$R_2^2 = 0,242$$

$$R_m^2 = 1 - (1 - 0,203) \cdot (1 - 0,242)$$

$$R_m^2 = 1 - (0,797) \cdot (0,758) = 1 - 0,604 = 0,396$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus koefisien determinasi total, maka diperoleh keragaman data dari uji analisis path sebesar 0,396. Koefisien determinasi total sebesar 0,396 mempunyai arti bahwa sebesar 39,6% kinerja perawat Rumah Sakit BaliMed Karangasem dipengaruhi oleh beban kerja, kompetensi, dan semangat kerja. Sisanya sebesar 60,4% kinerja perawat dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

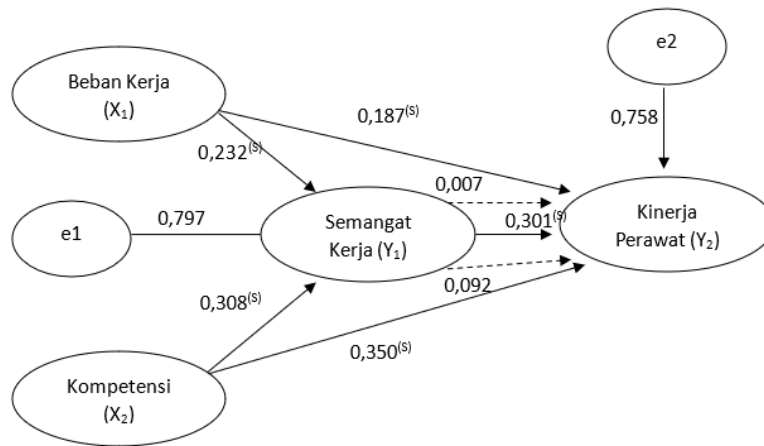
Hasil uji analisis jalur (path analysis) substruktur 1 dan substruktur 2 tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit BaliMed Karangasem Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Efek Langsung dan Tidak Langsung

No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung	Efek Total	Sig	Ket
1	Beban kerja (X_1) $\rightarrow$ Kinerja Perawat (Y_2)	0,187	-	0,187	0,039	H3 diterima
2	Kompetensi (X_2) $\rightarrow$ Kinerja Perawat (Y_2)	0,350		0,350	0,000	H4 diterima
3	Semangat Kerja (Y_1) $\rightarrow$ Kinerja Perawat (Y_2)	0,301		0,301	0,001	H5 diterima
4	Beban kerja (X_1) $\rightarrow$ Semangat Kerja (Y_1)	0,232	-	0,232	0,010	H1 diterima
5	Kompetensi (X_2) $\rightarrow$ Semangat Kerja (Y_1)	0,308	-	0,308	0,001	H2 diterima
6	Beban Kerja (X_1) $\rightarrow$ Semangat Kerja (Y_1) $\rightarrow$ Kinerja Perawat (Y_2)	-	0,07 (0,232*0,301)	0,07	-	H6 diterima
7	Kompetensi (X_2) $\rightarrow$ Semangat Kerja (Y_1) $\rightarrow$ Kinerja Perawat (Y_2)	-	0,092 (0,308*0,301)	0,092	-	H7 diterima

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil dari uji substruktur 1 dan substruktur 2 dapat digambarkan model jalur akhir seperti gambar 3.



Gambar 3. Model Analisis Jalur

Sumber: Data diolah, 2025

$$\begin{aligned}\text{Error Term (e1)} &= \sqrt{1 - R_1^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,203} \\ &= 0,797\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Error Term (e2)} &= \sqrt{1 - R_2^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,242} \\ &= 0,758\end{aligned}$$

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung beban kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0,187 dengan nilai uji t sebesar 42,093 dan taraf signifikansi sebesar 0,039 ($\leq 0,05$). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem.

Secara konseptual beban kerja mencerminkan jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, dan melibatkan aspek fisik, mental, serta emosional tenaga kerja. Beban kerja yang optimal (tidak terlalu ringan maupun terlalu berat) dapat menjadi sumber motivasi dan tantangan yang memacu produktivitas. Di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem, beban kerja perawat dinyatakan cukup tinggi, yang berarti para perawat menghadapi volume tugas dan tanggung jawab yang besar, terutama dalam menangani pasien, menyelesaikan dokumentasi medis, serta memenuhi standar operasional prosedur. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun beban kerja tergolong tinggi, hal ini tetap mampu mendorong peningkatan kinerja perawat, selama dikelola secara profesional. Kinerja perawat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan dampak interpersonal. Ketika beban kerja dirasakan sebagai tantangan yang realistis dan sesuai dengan kapasitas hal tersebut dapat meningkatkan fokus, ketekunan, dan disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Dahmayanti & Mapparenta, 2024), (Septiana et al., 2024), dan (Widodo & Sembiring, 2024), yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, beban kerja yang dikelola dengan baik bukan hanya tidak menurunkan kinerja, melainkan justru dapat menjadi pendorong tercapainya hasil kerja yang lebih baik.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung kompetensi terhadap kinerja perawat sebesar 0,350 dengan nilai uji t sebesar 3,836 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$). Hasil ini menegaskan bahwa semakin baik tingkat kompetensi yang dimiliki oleh perawat, maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Kompetensi dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan perawat yang mencakup pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, dan minat yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas profesionalnya secara efektif. Di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem, kompetensi perawat tidak hanya mencerminkan penguasaan teknis dan akademis, tetapi juga meliputi pemahaman terhadap tugas, kepekaan terhadap kebutuhan pasien, kemampuan komunikasi interpersonal, serta sikap profesionalisme dalam bekerja. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Angkasa et al., 2024), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan kompetensi yang tinggi, perawat mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan sesuai standar. Mereka lebih mampu menangani kondisi pasien yang kompleks, melakukan pengambilan keputusan secara mandiri, serta berkolaborasi secara efektif dengan tim medis lainnya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi secara langsung akan mendorong peningkatan kinerja.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem

Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung semangat kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0,301 dengan nilai uji t sebesar 3,336 dan taraf signifikansi sebesar 0,001 ($\leq 0,05$). Hasil ini menegaskan bahwa semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh perawat, maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Semangat kerja menggambarkan sejauh mana seorang perawat memiliki dorongan internal untuk bekerja dengan antusias, bertanggung jawab, dan menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam tugas-tugas keperawatan. Dalam konteks RS BaliMéd Karangasem, semangat kerja mencakup absensi, kerjasama, kepuasan kerja dan kedisiplinan. Hasil analisis menemukan bahwa semangat kerja perawat RS BaliMéd Karangasem tergolong tinggi. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Wijaya et al., 2025), yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks sektor pelayanan publik. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja bukan hanya penting dalam konteks administratif, tetapi juga dalam pelayanan kesehatan yang membutuhkan konsistensi, perhatian terhadap detail, dan interaksi manusiawi.

Dalam praktiknya, perawat dengan semangat kerja tinggi akan lebih proaktif, cepat tanggap terhadap kebutuhan pasien, serta mampu mempertahankan kualitas pelayanan meskipun dalam kondisi kerja yang berat. Mereka juga cenderung lebih bertanggung jawab dan memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Semangat kerja merupakan faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Rumah Sakit BaliMéd Karangasem perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan terhadap kinerja, serta membangun budaya kerja yang positif untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja perawat.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung beban kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,232 dengan nilai uji t sebesar 2,620 dan taraf signifikansi sebesar 0,010 ($\leq 0,05$). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Novemiril et al., 2019) mengenai Pengaruh Beban Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Variabel Intervening Pada Ditreskrimun Polda Riau. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang perawat dalam jangka waktu tertentu di unit kerja RS BaliMéd Karangasem. Beban kerja mencakup tentang kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja perawat di RS BaliMéd Karangasem tergolong cukup tinggi. Meskipun demikian, temuan ini juga memperlihatkan bahwa dalam situasi tersebut, semangat kerja perawat tetap dapat meningkat selama beban kerja tersebut ditangani secara profesional dan proporsional. Artinya, beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak negatif, asalkan disertai

dengan manajemen yang baik, dukungan organisasi, serta penghargaan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengelolaan beban kerja, baik melalui penataan jadwal kerja yang seimbang, peningkatan kualitas lingkungan kerja, maupun penetapan target yang terukur dan adil. Langkah-langkah ini akan berdampak positif terhadap semangat kerja perawat yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem.

Pengaruh Kompetensi terhadap Semangat Kerja di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung kompetensi terhadap semangat kerja sebesar 0,308 dengan nilai uji t sebesar 4,397 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2024) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS. Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung) dikatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi adalah potensi perawat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, efektifitas kerja individu, kepribadian dan pengetahuan, serta yang meliputi motif, karakter, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan dari pegawai tersebut perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Kompetensi perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem mencakup pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap dan minat yang kesemuanya berperan penting dalam mendukung perilaku kerja yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja optimal. Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa kompetensi perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem tergolong cukup tinggi. Perawat harus memiliki pemahaman yang kuat mengenai teori keperawatan, prosedur medis, serta pedoman keselamatan pasien. Pengetahuan ini menjadi dasar dalam mengambil keputusan klinis yang tepat dan bertanggung jawab. Selain itu perawat juga didukung dengan pendidikan diploma dan S1, dimana perawat telah memiliki pendidikan yang tinggi dalam melaksanakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem telah memiliki nilai-nilai profesional seperti empati, kepedulian, integritas, dan rasa tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Sikap positif dalam bekerja dapat meningkatkan interaksi antar tim dan memotivasi perawat dalam menjalankan tugasnya. Perawat telah memiliki kemampuan teknis seperti tindakan keperawatan, penggunaan alat medis, dan keterampilan komunikasi menjadi bagian penting dari kompetensi. Perawat yang kompeten akan lebih percaya diri dalam bekerja dan menunjukkan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Perawat juga memiliki minat yang tinggi terhadap profesi keperawatan akan mendorong perawat untuk terus belajar dan berkembang. Ketertarikan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan keterlibatan (*engagement*) serta semangat dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Sehingga dengan kompetensi yang baik mendorong perawat untuk bekerja secara lebih efektif, produktif, dan penuh antusiasme, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan semangat kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Melalui Semangat Kerja Di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat melalui semangat kerja sebagai variabel intervening. Nilai efek tidak langsung beban kerja terhadap kinerja perawat melalui semangat kerja adalah sebesar 0,007, yang menunjukkan adanya kontribusi meskipun kecil namun signifikan secara statistik. Hal ini diperkuat dengan hasil perhitungan Sobel Test, di mana nilai $Z = 2,068$, lebih besar dari 1,98 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya, semangat kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi atau perantara dalam hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem.

Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung mendorong semangat kerja, yang kemudian memperkuat kinerja perawat. Dalam konteks rumah sakit, beban kerja yang tinggi namun masih dalam batas yang wajar dapat menjadi tantangan positif yang meningkatkan motivasi intrinsik, keterlibatan kerja, dan dedikasi perawat terhadap tugasnya.

Semangat kerja, yang mencakup aspek seperti absensi, kerja sama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan, menjadi saluran penting dalam memaksimalkan potensi kinerja yang ditimbulkan dari beban kerja. Dengan kata lain, ketika perawat memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka akan mampu mengelola beban kerja secara lebih efektif, sehingga berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian, manajemen Rumah Sakit BaliMéd Karangasem perlu mengoptimalkan semangat kerja perawat melalui pendekatan-pendekatan motivasional, seperti pengakuan terhadap pencapaian, suasana kerja yang positif, dan sistem penghargaan yang adil. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa beban kerja yang tinggi tetap dapat mendorong kinerja optimal melalui semangat kerja yang terpelihara.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Melalui Semangat Kerja Di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat melalui semangat kerja sebagai variabel intervening. Nilai efek tidak langsung yang diperoleh dari analisis adalah sebesar 0,092, dengan hasil perhitungan Sobel Test sebesar $Z = 2,39$, yang lebih besar dari nilai kritis 1,98 pada tingkat signifikansi 5%. Ini menandakan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja diperkuat melalui semangat kerja, sehingga semangat kerja terbukti secara statistik sebagai variabel intervening pada hubungan antara kompetensi dan kinerja perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem.

Kompetensi perawat yang mencakup pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, dan minat, bukan hanya berdampak langsung terhadap kemampuan teknis dan hasil kerja, tetapi juga meningkatkan semangat kerja perawat. Ketika perawat merasa kompeten dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih percaya diri, termotivasi, dan memiliki dorongan untuk memberikan pelayanan terbaik. Hal ini kemudian tercermin dalam semangat kerja yang lebih tinggi melalui absensi yang baik, kerja sama tim yang kuat, kedisiplinan, serta kepuasan kerja yang akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Artinya, peningkatan kompetensi yang tidak diiringi oleh semangat kerja belum tentu menghasilkan kinerja optimal, sehingga keduanya perlu dikelola secara sinergis.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit BaliMéd Karangasem; (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem; (3) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem; (4) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja perawat di RS BaliMéd Karangasem; (5) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja perawat di RS BaliMéd Karangasem; (6) beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem dengan semangat kerja perawat sebagai variabel intervening; dan (7) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RS BaliMéd Karangasem dengan semangat kerja perawat sebagai variabel intervening.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas adapun saran yang dapat diberikan adalah (1) Pihak Management disarankan untuk dapat menyeimbangkan beban kerja karyawan melalui pengaturan jam kerja, pembagian tugas yang proporsional, dan pemberian waktu istirahat yang cukup, mengingat beban kerja yang berlebihan terbukti dapat meningkatkan risiko kesalahan dan kecelakaan kerja; (2) Pihak manajemen rumah sakit atau unit pelayanan kesehatan agar meningkatkan kompetensi terkait dengan *hard skills*, dan *soft skills* perawat terutama dalam teknik komunikasi saat menerima instruksi melalui pelatihan komunikasi efektif, penggunaan standar operasional prosedur (SOP) yang konsisten, serta pemanfaatan media komunikasi yang tepat dan mudah diakses dengan tujuan keselamatan pasien, efektivitas layanan dan profesionalisme; (3) Disarankan agar manajemen rumah sakit melakukan evaluasi terhadap aspek kehadiran atau

kedisiplinan waktu serta memberikan dukungan yang dapat meningkatkan komitmen dan kehadiran perawat dalam menjalankan tugasnya, seperti sistem penghargaan, upaya – upaya dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab, dan pendekatan interpersonal; dan (4) Manajemen rumah sakit disarankan untuk meninjau ulang beban kerja perawat guna memastikan waktu yang tersedia cukup untuk menyelesaikan tugas dengan optimal tanpa mengorbankan kualitas layanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angkasa, F., Lewaherilla, N., & Leuhery, F. (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8522–8529. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10591>
- Baharuddin, K., Ekowatiningsih, D., Mustafa, M., et al. (2024). GAMBARAN PENGETAHUAN PERAWAT TERHADAP PENERAPAN PATIENT SAFETY DI IGD RSUD LABUANG BAJI: Overview of Nurses' Knowledge of the Application of Patient Safety in the IGD of Labuang Baji Hospital. *Jurnal Media Keperawatan: Politeknik Kesehatan Makassar*, 15(2), 222–229.
- Crisnandi, A. A., & Chaerudin. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 77–85. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10963329>
- Dahmayanti, A., & Mapparenta, B. S. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Tinggi Ilmu Islam Dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar. *Journal of Management & Business*, 7(1), 589–603.
- Fadhilah, N., & Rimadias, S. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Beban Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal of Accounting, Management, And Islamic Economics*, 1(01), 221–236. www.ojk.go.id
- Kane, R. L., Shamliyan, T. A., Mueller, C., Duval, S., & Wilt, T. J. (2007). The Association of Registered Nurse Staffing Levels and Patient Outcomes. *Medical Care*, 45(12), 1195–1204. <https://doi.org/10.1097/MLR.0b013e3181468ca3>
- Karmila, L., & Ramadani, J. F. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengurus Palang Merah Indonesia Kabupaten Lebak Banten. *Jurnal KONSISTEN*, 2(1), 146–157.
- Mila Vernia, D., & Sandiar, L. (2020). Peranan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 91–99. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3737979>
- Ndraha, stuti lusia ndari, Zai, Y., & Alamsyah, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia Jurnal dunia pendidikan Volume 4 Nomor 3 Maret 2024. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 42–46.
- Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrimum Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 43. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.4609>
- Rizany, I., Hariyati, R. T. S., & Afyanti, E. (2020). Penjadwalan Dinas terhadap Kepuasan Perawat di Rumah Sakit Y Jakarta. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 8(2), 320. <https://doi.org/10.20527/dk.v8i2.8875>
- Sari, M., Ridwan, S., & Sukmayana, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS. Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung). *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 2(3), 206–213. <https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i3.291>
- Septiana, P., Surya, A., Desmon, Y. H., & Yulistina. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjung Karang. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 688–695. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/16109/8451>
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Widjaja, G. (2025). Peran Standar Prosedur Operasional (SPO) Dalam Menjamin Mutu Dan Keselamatan Praktik Kesehatan Di Rumah Sakit. *JK: Jurnal Kesehatan*, 3(1), 70–82.
- Widodo, P. S., & Sembiring, E. C. (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RS MMC. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 6093–6105.
- Wijaya, M. M., Ika, M., Septy, S., & Umamy, H. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir , Semangat Kerja , Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Desa Pontang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 4(1), 191–197.