

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT  
ISLAM YOGYAKARTA PDHI**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Disusun Oleh:**

**Sony Sanjaya Wicaksana**

**11408144012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

**PERSETUJUAN**

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT  
ISLAM YOGYAKARTA PDHI**

Oleh:

Sony Sanjaya Wicaksana

NIM. 11408144012

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di  
depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Negeri Yogyakarta.



Yogyakarta, 10 Maret 2016

Dosen Pembimbing,

Farlianto, MBA.

NIP. 19700925 200012 1 001

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT ISLAM YOGYAKARTA PDHI” yang disusun oleh Sony Sanjaya Wicaksana, dengan NIM 11408144012 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 15 Maret 2016 dan telah dinyatakan lulus.


### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F., M.Pd.	Ketua Penguji		25/3/2016
Farlianto, MBA.	Sekretaris Penguji		01/4/2016
M. Lies Endarwati, M.Si.	Penguji Utama		20/4/2016

Yogyakarta, 26 April 2016

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



  
Dr. Bugiharsono, M.Si.  
NIP. 19550328 198303 1 002

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sony Sanjaya Wicaksana  
NIM : 11408144012  
Prodi/Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Judul penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi  
terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam  
Yogyakarta PDHI

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan peneliti tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 10 Maret 2016

Yang menyatakan,



Sony Sanjaya Wicaksana  
NIM. 11408144012

## **MOTTO**

**“Sesungguhnya sesudah ada kesulitan pasti akan datang kemudahan, maka kerjakanlah urusanmu dengan sungguh-sungguh, dan hanya kepada Allah kamu berharap”.**

**(QS. Al Insyirah : 6-8)**

***“If you focus on the results, you will never change. If you focus on the change, you will get the results”.***

**(Jack Dixon)**

**“Apapun kata orang, tetap semangat membuat kemajuan meski sekecil apapun”.**

**(Sony Sanjaya Wicaksana)**

## **PERSEMBAHAN**

*Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya sederhana ini teruntuk:*

*Bapak Sutajab dan Ibu Juariyah, bapak dan ibu tercinta yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, doa dan dukungan yang tak pernah henti kepada saya hingga detik ini.*

*Adiku Sari Dwi Rahmawati, yang selalu memberikan semangat dan menghibur di masa-masa sulit, memberikan dorongan dan selalu mengingatkan untuk tetap semangat.*

*Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.*

*Universitas Negeri Yogyakarta*

# **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT ISLAM YOGYAKARTA PDHI**

**Oleh:**

**Sony Sanjaya Wicaksana**

**11408144012**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, (2) Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, (3) Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan kepada populasi perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI yang berjumlah 120 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI sebesar  $(\beta) 0,201^*$  (\* $p < 0,05$ ;  $p = 0,000$ ), dengan kontribusi beban kerja terhadap kinerja perawat sebesar  $(\Delta R^2) 0,040^*$ ; (2) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI sebesar  $(\beta) 0,222^*$  (\* $p < 0,05$ ;  $p = 0,000$ ), dengan kontribusi komitmen organisasional terhadap kinerja perawat sebesar  $(\Delta R^2) 0,049^*$ ; (3) Beban kerja  $(\beta) 0,197^*$  (\* $p < 0,05$ ;  $p = 0,000$ ) dan komitmen organisasional  $(\beta) 0,219^*$  (\* $p < 0,05$ ;  $p = 0,000$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Kontribusi beban kerja dan komitmen organisasional untuk menjelaskan kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI sebesar  $(\Delta R^2) 0,087^*$ .

Kata kunci: Beban kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Perawat.

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT ON NURSE PERFORMANCES IN RUMAH SAKIT ISLAM  
YOGYAKARTA PDHI**

**By:**  
**Sony Sanjaya Wicaksana**  
**11408144012**

**ABSTRACT**

*This study was aimed to determine: (1) the influence of workload on nurse performances in the hospital, (2) the influence of organizational commitment on nurse performances in the hospital, and (3) the influence of workload and organizational commitment on nurse performances in Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.*

*This research was causal associative research by using quantitative approach. The sample of this research was all the population of the nurses in Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI with the total population was 120 nurses. The data collection technique used was questionnaire and interview. The data analysis was done by using multiple regression analysis.*

*The results of this study indicated that: (1) There was a significant and positive influence between workload on the nurses performances in the amount of  $(\beta) 0,201^*$  ( $*p < 0,05$ ;  $p = 0,000$ ), with the contribution of workload of the nurse performances in the amount of  $(\Delta R^2) 0,040^*$ . (2) There was a significant and positive influence between organizational commitment on the nurses performances in the amount of  $(\beta) 0,222^*$  ( $*p < 0,05$ ;  $p = 0,000$ ), with the contribution of the organizational commitment of the nurse performances in the amount of  $(\Delta R^2) 0,049^*$ . (3) There was a positive influence between workload  $(\beta) 0,197^*$  ( $*p < 0,05$ ;  $p = 0,000$ ) and organizational commitment  $(\beta) 0,219^*$  ( $*p < 0,05$ ;  $p = 0,000$ ) on the nurses performances with contribution of  $(\Delta R^2) 0,087^*$ .*

*Keywords: Nurse Performances, Workload, Organizational Commitment*



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.”

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bimbingan dan tuntunan dari semua pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

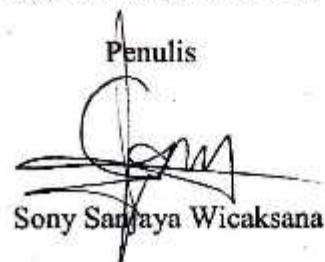
1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di universitas tercinta ini.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi yang telah membimbing mahasiswa dengan baik hingga studi terselesaikan.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan kemudahan selama proses pendidikan.
4. Farlianto, MBA., pembimbing skripsi yang telah mencurahkan baik tenaga maupun waktu untuk memberikan arahan dalam penulisan skripsi dari awal hingga akhir.
5. M. Lies Endarwati, M.Si., narasumber dan penguji utama yang memberikan saran dan kritik bermanfaat.
6. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F., M.pd. ketua penguji, yang meluangkan waktu untuk memberikan saran tambahan dalam proses penyusunan skripsi.

7. Segenap staf pengajar Fakultas Ekonomi, khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu sebagai bekal menghadapi masa depan yang cerah.
8. Kedua Orang Tua dan keluarga besar atas doa dan dorongan moral, sehingga selalu menghadapi hari-hari dengan penuh semangat.
9. Adiku tercinta Sari yang selalu menghibur di saat sulit.
10. Sahabat-sahabat Manajemen 2011 khususnya Manajemen B 01 yang telah mewarnai masa studi penulis.
11. Teman-teman kos Bobo serta para perantau dari pulau Sumatra yang senantiasa menemani di waktu senang maupun susah.
12. Dan semua pihak yang telah membantu yang pada kesempatan ini tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu secara umum dan terutama bagi pihak yang membutuhkannya.

Yogyakarta, 10 Maret 2016

Penulis



Sony Sanjaya Wicaksana

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Perumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7

<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja.....	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Dimensi Kinerja .....	10
c. Faktor yang Memengaruhi Kinerja .....	11
d. Komponen Penilaian Kinerja perawat .....	15
2. Beban Kerja.....	18
a. Pengertian Beban Kerja.....	18
b. Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja .....	19
c. Dimensi Beban Kerja .....	22
2. Komitmen Organisasional.....	24
a. Pengertian Komitmen Organisasional.....	24
b. Dimensi Komitmen Organisasional .....	25
c. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional .....	28
B. Penelitian yang Relevan .....	29
C. Kerangka Pikir.....	30
D. Paradigma Penelitian.....	33
E. Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Desain Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	35

D. Populasi dan Sampel .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data .....	37
F. Instrumen Penelitian .....	38
G. Uji Coba Instrumen Penelitian .....	39
H. Teknik Analisis Data .....	44
I. Uji Hipotesis .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	48
B. Hasil Penelitian.....	50
C. Pembahasan .....	61
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>65</b>
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>71</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Data Jumlah Pasien Rawat Inap Rumah Sakit .....	3
2. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat RSIY PDHI.....	5
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian dari Ketiga Variabel. ....	38
4. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, dan Correlations .....	42
5. Average Variance Extracted, Square C. and Dicsriminant Validity	43
6. Hasil Uji Reliabilitas .....	44
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	51
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
10. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	53
11. Kategorisasi Variabel Kinerja .....	54
12. Kategorisasi Variabel Beban Kerja .....	55
13. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasional .....	56
14. Hasil Uji Linieritas .....	58
15. Hasil Uji Multikolinieritas.....	58
16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi. ....	59
17. Ringkasan Hasil Hipotesis .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Paradigma Penelitian.....	33

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas .....	72
2. Kuesioner Penelitian .....	78
3. Data Validitas dan Reliabilitas .....	84
4. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	88
5. Data Penelitian .....	92
6. Hasil Karakteristik Responden.....	96
7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	99
8. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	100
9. Rumus Perhitungan Kategorisasi .....	102
10. Hasil Uji Kategorisasi .....	103
11. Hasil Uji Deskriptif .....	104
12. Hasil Uji Normalitas .....	104
13. Hasil Uji Linieritas .....	105
14. Hasil Uji Multikolinieritas .....	106
15. Hasil Uji Regresi .....	107



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah Sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaanya sangatlah penting. Pertumbuhan rumah sakit akhir-akhir ini semakin pesat yang kemudian membuat persaingan diantara rumah sakit semakin ketat. Ada 6 sumber daya utama dalam manajemen yang memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu modal, sumber daya manusia, mesin, bahan, metode, dan uang. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penggunaan sumber daya lain adalah sumber daya manusia. Dalam hal ini rumah sakit sangat bergantung dengan kemampuan dan keahlian staf-stafnya baik itu staf kesehatan maupun staf non-kesehatan. Perusahaan harus mampu mengelola karyawannya dengan baik sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan merasa senang.

Salah satu yang harus dipertimbangkan perusahaan adalah kinerja. Kinerja merupakan pencapaian atau hasil secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan atas pekerjaannya sesuai dengan arahan dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Mathis dan Jackson (2001) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja antara lain: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka

lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Perusahaan harus mampu menjaga tingkat kinerja yang baik pada setiap karyawannya agar secara optimal mendukung terwujudnya tujuan perusahaan tersebut.

Salah satu perusahaan pelayanan kesehatan di Daerah Istimewa Yogyakarta yang sekarang sangat diminati adalah Rumah Sakit Islam Yogyakarta Persatuan Djama'ah Haji Indonesia. RSIY Persatuan Djama'ah Haji Indonesia memiliki visi “Terwujudnya rumah sakit yang berkualitas, *modern*, handal dan kebanggaan umat serta Islami. Dimana Misi mereka adalah “Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang cepat, akurat, profesional, terakreditasi, mengedepankan kepuasan konsumen dan peduli kepada kaum *dhuafa*”. RSIY PDHI senantiasa berusaha melayani pasien dengan ramah serta sepenuh hati sehingga menjadikan pasien nyaman dan puas setelah menggunakan jasa kesehatan pada rumah sakit tersebut. Hal itu tidak lepas dari peran berbagai karyawan di beberapa bidang yang ada di rumah sakit tersebut. Salah satu yang sangat berperan penting untuk terwujudnya pelayanan yang memuaskan adalah perawat. Perawat secara langsung berinteraksi dengan pasien rumah sakit. Pelayanan perawat yang baik seperti perlakuan yang sopan, ramah, perhatian serta sabar merupakan faktor utama dalam mewujudkan kepuasan pelanggan atau dalam hal ini pasien. Pelayanan yang baik bisa diberikan ketika kinerja perawat baik. Oleh karena itu, kinerja perawat perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen rumah sakit.

Melalui wawancara dengan manajer SDM dan beberapa staf perusahaan serta observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang

berkaitan dengan perawat rumah sakit antara lain kepuasan kerja, kepuasan gaji, jam kerja, kedisiplinan, komitmen kerja, *shift* kerja, beban kerja, kompensasi, stress kerja, *turnover* dan kinerja. Dari beberapa permasalahan di atas manajer SDM rumah sakit tersebut memberikan masukan untuk lebih memfokuskan penelitian pada kinerja perawat. Berdasarkan data yang diperoleh, pada bulan tertentu kinerja perawat cenderung menurun dan mengakibatkan terganggunya pasien karena pelayanan yang kurang optimal. Seperti yang ditunjukkan pada tabel 1 pada bulan Januari hingga Juli tercatat pasien di beberapa bangsal rumah sakit mengalami lonjakan yaitu pada bulan Januari, Maret dan April. Hal tersebut kurang diimbangi dengan penambahan jumlah perawat sehingga menambah beban kerja perawat di masing-masing bangsal. Perawat yang mendapatkan beban kerja melebihi kapasitasnya cenderung menurunkan kinerjanya.

Tabel 1. Data Jumlah Pasien Rawat Inap Rumah Sakit bulan Januari – Juli 2015.

<b>Bulan</b>	<b>Multazam</b>	<b>Ismail</b>	<b>Arofah</b>	<b>ICU</b>	<b>Ruhama</b>	<b>Total Pasien per Bulan</b>
<b>Januari</b>	65	75	45	12	171	368
<b>Februari</b>	58	72	30	15	165	340
<b>Maret</b>	58	78	45	10	180	371
<b>April</b>	66	73	45	15	179	378
<b>Mei</b>	61	71	40	12	137	321
<b>Juni</b>	57	54	34	13	160	318
<b>Juli</b>	44	53	36	15	139	287
<b>Total</b>	409	476	275	92	1131	2383

Sumber: Data Primer 2015

Penelitian yang dilakukan oleh Hariyono dkk. (2009) mendapati bahwa beban kerja perawat memengaruhi kinerja perawat di beberapa bangsal rumah sakit RSIY PDHI. Menurut Menpan (dalam Dhanis 2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Gopher & Doncin (1986) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Perawat di bangsal Arofah tercatat mendapatkan lonjakan pasien yang cukup signifikan yang diindikasikan menambah beban kerja perawat menjadi berlebih yang kemudian memengaruhi kinerja mereka sehingga pasien perlu dipindahkan ke bangsal Ismail yang mana bangsal tersebut adalah bangsal khusus anak-anak.

Hasil observasi awal yang dilakukan melalui angket *pra-survey* terhadap 25 orang perawat RSIY PDHI menunjukkan beberapa jawaban tentang faktor yang memengaruhi kinerja perawat yang antara lain: fasilitas pendukung pekerjaan perawat (20%), jumlah perawat yang bertugas (12%), Komitmen organisasi (28%), beban kerja (32%) dan kesejahteraan perawat (8%). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat RSI Yogyakarta PDHI

<b>Faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat</b>	<b>Jumlah Jawaban</b>	<b>Presentase</b>
<b>Fasilitas Pendukung Pekerjaan</b>	5	20 %
<b>Jumlah Perawat</b>	3	12 %
<b>Komitmen organisasi</b>	7	28 %
<b>Beban Kerja</b>	8	32 %
<b>Kesejahteraan Perawat</b>	2	8 %

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer SDM RSI Yogyakarta PDHI, peneliti juga mendapat masukan tentang perlunya Komitmen organisasi untuk diteliti lebih lanjut apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004). Hal tersebut berkaitan dengan keputusan apakah individu merasa bahagia dan ingin senantiasa menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi dapat diketahui setelah karyawan bekerja dan merasakan peran yang diberikan kepadanya serta peran aktif perusahaan dalam mengelolanya dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Meningkatnya jumlah pasien yang kemudian melampaui kemampuan perawat untuk melakukan pelayanan optimal.
2. Jumlah perawat yang relatif kurang dalam menangani lonjakan pasien.
3. Fasilitas pendukung pekerjaan perawat masih kurang memadai.
4. Ketidakpastian kondisi Komitmen organisasi perawat rumah sakit.
5. Kinerja perawat rumah sakit yang belum optimal.

## **C. Pembatasan Masalah**

Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja perawat rumah sakit, antara lain motivasi, fasilitas pendukung pekerjaan, kepuasan kerja, *work family conflict*, kesejahteraan perawat, kepuasan gaji, beban kerja, Komitmen organisasi, loyalitas karyawan, *turnover*, jumlah perawat, dan gaya kepemimpinan. Dalam hal ini peneliti memfokuskan penelitian pada 2 variabel yang diindikasikan dominan memengaruhi kinerja perawat khususnya perawat pada rumah sakit RSIY PDHI yaitu beban kerja dan Komitmen organisasi.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat RSI Yogyakarta PDHI?

2. Bagaimana pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RSI Yogyakarta PDHI?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan Komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja perawat RSI Yogyakarta PDHI?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang diuraikan pada latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam serta memberikan informasi secara empiris tentang:

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja perawat terhadap kinerja perawat RSI Yogyakarta PDHI.
2. Seberapa besar pengaruh Komitmen organisasi perawat terhadap kinerja perawat RSI Yogyakarta PDHI.
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan Komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja perawat RSI Yogyakarta PDHI.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan beban kerja, Komitmen organisasi dan kinerja perawat di Rumah Sakit. Selanjutnya

penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan tentang kebijakan pengembangan perawat rumah sakit dalam organisasi.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian Kinerja

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Kemudian menurut Kusnadi dalam Noviana dkk. (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Sedangkan Hariandja dalam Noviana dkk. (2015) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga

berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Mathis dan Jackson (2001) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan. Mathis dan Jackson (2001) juga menjelaskan standar kinerja dapat berupa output produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kinerja non numerik.

#### b. Dimensi Kinerja

Rudianti (2011) mengatakan dimensi atau kriteria kinerja merupakan unsur-unsur dalam pekerjaan yang dijadikan dasar dalam melakukan penilaian kinerja. Lebih lanjut Wirawan dalam Rudianti (2011) menyebutkan 3 kriteria kinerja, yaitu:

- 1) Hasil kerja. Hasil kerja merupakan keluaran kerja dalam bentuk barang atau jasa yang dapat dihitung dan dihitung kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja. Perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, seperti kerja keras, dan ramah terhadap pelanggan.
- 3) Sifat pribadi. Sifat individu yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau sifat yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Wirawan dalam Rudianti (2011) kemudian menyatakan kriteria-kriteria di atas menjadi indikator-indikator. Pertama, indikator hasil kerja yaitu kuantitas hasil produksi, kualitas hasil produksi, ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah kecelakaan kerja, kepuasan pelanggan, efisiensi penggunaan sumber, dan efektivitas melaksanakan tugas. Kedua, indikator dimensi perilaku kerja antara lain ramah kepada pelanggan, perilaku sesuai peraturan organisasi, disiplin, ketelitian, profesionalisme, kerja sama, kepemimpinan dalam tim dan memanfaatkan waktu. Ketiga, indikator dimensi sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan yaitu pengetahuan, keterampilan, kejujuran, kebersihan, keberanian, kemampuan beradaptasi, inisiatif, integritas, kecerdasan, kerajinan, kesabaran dan semangat kerja.

#### c. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Mathis dan Jackson dalam Murdiyani (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja kerja individu dalam organisasi adalah Jumlah kerja (Beban Kerja), Kualitas kerja, Kecocokan dengan rekan kerja, Kehadiran, Masa bakti, Fleksibilitas. Selain itu Mathis dan Jackson (2001) juga mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: Kemampuan mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Bernardin dalam Murdiyani (2010), ada enam kriteria dalam bekerja diantaranya:

- 1) Kualitas kerja, dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output;

- 4) Efektivitas, tingkat penggunaan Sumber Daya Organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, efektifitas kerja, persepsi karyawan dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang ditentukan perusahaan;
- 5) Kemandirian, adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas, atau keterlibatan pengawas mencampuri kerja karyawan untuk menghindari hasil yang merugikan. Kemandirian akan diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri;
- 6) Komitmen Kerja; merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan perusahaan dan tanggung jawab, loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Kopelman dalam Rojuaniah (2015), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah: *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristic* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan,

pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan. Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh: karakteristik organisasi seperti *reward system*, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan serta karakteristik pekerjaan, seperti: deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Hanan dalam Rudianti (2011) mendapati faktor jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan lama kerja memiliki hubungan dengan kinerja perawat. Menyoroti lebih lanjut mengenai lama kerja seorang karyawan pada sebuah rumah sakit, Depkes dalam Rudianti (2011) menyebutkan pengembangan jenjang karir diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat. Perbedaan karakteristik individu harus dipahami oleh individu itu sendiri yaitu sebagai perawat dan manajer sebagai pimpinan sehingga membantu dalam praktik keperawatan. Karakteristik individu merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perilaku untuk berespon dalam berperilaku terhadap diri sendiri, rekan sejawat, pimpinan maupun masyarakat yang akan dilayani yang mengarah pada motivasi kerja, kinerja dengan tujuan tertentu sesuai

harapan individu maupun organisasi (Notoatmojo, Riani dan Siagian dalam Rudianti 2011).

d. Komponen Penilaian Kinerja Perawat

Komponen yang dinilai dalam penilaian kinerja berdasarkan deskripsi pekerjaan pegawai. *Join Commission on Accreditation of Healthcare Organization* (JCAHO) dalam Rudianti (2011) menunjukkan bahwa penggunaan deskripsi pekerjaan pegawai sebagai standar untuk penilaian kinerja. Deskripsi pekerjaan perawat pada umumnya menggambarkan kegiatan proses asuhan keperawatan kepada pasien sesuai standar praktik keperawatan yang disepakati menurut kebijakan rumah sakit khususnya bidang keperawatan. Standar praktik keperawatan dimaksudkan sebagai acuan harapan minimal dalam memberikan asuhan keperawatan yang aman, efektif dan etis (PPNI dalam Rudianti 2011).

Standar praktik keperawatan dijabarkan oleh PPNI mencakup 5 tahapan dalam proses asuhan keperawatan meliputi: pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi. Standar praktik keperawatan yang terdiri dari 5 standar ini sesuai dengan standar yang dikeluarkan oleh *American Nurses Association* (ANA) dan *Texas Department of State Health Services* (DSHS) (ANA, Cook dan Sportsman dalam Rudianti 2011). Pada penelitian ini standar praktik keperawatan dikembangkan sebagai komponen penilaian kinerja perawat sehingga menggambarkan kualitas hasil kerja perawat.

Lima tahapan dalam proses asuhan keperawatan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut (Rudianti, 2011):

- 1) Standar I: pengkajian keperawatan, yaitu perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat, dan berkesinambungan. Kriteria proses, meliputi: pengumpulan data yang dilakukan dengan cara *anamnesis*, observasi, pemeriksaan fisik serta dan pemeriksaan penunjang. Kriteria proses juga termasuk: sumber data adalah klien, keluarga, atau orang yang terkait, tim kesehatan, rekam medis, dan catatan lain. Kriteria lain adalah data yang dikumpulkan difokuskan untuk mengidentifikasi: status kesehatan klien saat ini, status kesehatan klien masa lalu, status biologis-psikologis-sosial-spiritual, respon terhadap terapi, harapan terhadap tingkat kesehatan yang optimal, dan resiko-resiko tinggi masalah keperawatan.
- 2) Standar II: diagnosa keperawatan, yaitu perawat menganalisa data pengkajian untuk merumuskan diagnosa keperawatan. Kriteria proses meliputi: proses diagnosa terdiri dari analisis, interpretasi data, identifikasi masalah klien, dan perumusan diagnosa keperawatan. Diagnosa keperawatan terdiri dari: masalah (P), penyebab (E), dan tanda atau gejala (S), atau terdiri dari masalah dan penyebab (PE). Kriteria proses juga terdapat kerjasama dengan klien, dan petugas kesehatan lain untuk memvalidasi diagnosa keperawatan; melakukan pengkajian ulang dan merevisi diagnosa berdasarkan data terbaru.



- 3) Standar III: Perencanaan keperawatan, yaitu perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien. Kriteria proses, meliputi: perencanaan terdiri dari penetapan prioritas masalah, tujuan, dan rencana tindakan keperawatan. Kriteria proses juga termasuk mampu bekerjasama dengan klien dalam menyusun rencana tindakan keperawatan; perencanaan bersifat individual sesuai dengan kondisi atau kebutuhan klien; mendokumentasikan rencana keperawatan.
- 4) Standar IV: Implementasi, yaitu perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan. Kriteria proses, meliputi: bekerjasama dengan klien dalam pelaksanaan tindakan keperawatan. Kriteria proses termasuk: kolaborasi dengan tim kesehatan lain; melakukan tindakan keperawatan untuk mengatasi kesehatan klien; memberikan pendidikan pada klien dan keluarga; mengkaji ulang dan merevisi pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan respon klien.
- 5) Standar V: evaluasi keperawatan, yaitu perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan. Kriteria proses, meliputi: menyusun perencanaan evaluasi hasil dan intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan terus menerus; menggunakan data dasar dan respon klien dalam mengukur perkembangan ke arah pencapaian tujuan. Kriteria proses yang lain termasuk: memvalidasi

dan menganalisis data baru dengan teman sejawat; bekerjasama dengan klien keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan; mendokumentasi hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan.

## 2. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Menpan (dalam Dhania 2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Salah satu tokoh yang juga mengemukakan definisi beban kerja adalah Gopher & Doncin (1986). Gopher & Doncin (1986) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

Pengertian beban kerja dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu secara subyektif dan obyektif. Beban kerja secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Beban kerja subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap

pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan jam kerja, ukuran dan tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Marquis dan Huston dalam Mastini 2013).

#### b. Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Dalam literatur-literatur yang membahas beban kerja, beban kerja selalu dijelaskan sebagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Lysaght, dkk. (dalam Damos 1991) menegaskan hal tersebut dalam beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja. Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1) Tuntutan Situasi dan Pengaruh Eksternal

Pertama adalah kebutuhan kerja dan pembagian tugas, yaitu pembagian antara fungsi sistem dan manusia merupakan langkah awal dalam desain sistem dan pembagian ini akhirnya akan menimbulkan tuntutan situasi pada pekerja. Selama desain sistem dilakukan, tim yang mendesain memutuskan fungsi mana yang diberikan pada manusia dan mana yang diberikan pada sistem. Sekali telah dilakukan pembagian, fungsi dan juga desain dari kendali dan *display* akan mengarahkan tugas dari pekerja. Tugas yang dibagi kepada pekerja merepresentasikan pekerjaan pekerja. Teknik faktor manusia dari analisa tugas (*task analysis*) berpusat pada pemahaman bagaimana

tugas ini akan memengaruhi keseluruhan kerja dari pekerja, dan sejauh mana tugas-tugas tersebut tak dapat dikerjakan pada tingkat yang diinginkan. *Task* (tugas) dapat memengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh pekerja melalui banyak cara. Misalnya, melalui tindakan apa yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam memenuhi tugasnya, melalui jumlah dan tipe dari tugas yang akan ditampilkan, melalui keterbatasan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan tugas maupun melalui tingkat akurasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Kesemua hal di atas menjadi faktor yang berkontribusi terhadap munculnya tuntutan situasi.

Kedua adalah konteks lingkungan, yaitu tugas yang dikerjakan oleh pekerja tidaklah dikerjakan sendiri. Suatu tugas dilakukan di dalam suatu keadaan yang berbeda-beda yang dapat memengaruhi tingkat kesulitan yang dialami oleh pekerja. Bagaimana seorang pekerja berinteraksi dengan sekelilingnya juga memberikan dampak yang penting terhadap kinerja dan beban kerja. Beberapa faktor eksternal yang dapat mengubah tuntutan situasi dan memengaruhi tingkat kesulitan yakni lingkungan eksternal di mana tugas dilakukan (misalnya panas, kelembaban, suara, penerangan, getaran, dan gaya gravitasi), desain dari unit pertukaran informasi manusia-mesin (misalnya tipe dan ukuran dari *display* dan kendali, serta bentuk susunannya), desain dari pengemasan manusia (misalnya pakaian pelindung, posisi duduk) serta desain dari keseluruhan tempat kerja

(misalnya ukuran, pencahayaan di dalamnya, ventilasi, kendali kelembaban dan suhu, dan pengurangan getaran).

## 2) Pekerja

Setiap pekerja memasuki suatu situasi dengan membawa pengaruh-pengaruh yang dapat memengaruhi kinerja. Kondisi sementara yaitu merujuk kepada kondisi awal misalnya kondisi kesegaran tubuh seseorang, yang bisa saja berpengaruh kepada pelaksanaan tugas. Sifat/ bawaan menetap, yaitu tidak hanya kondisi sementara, kondisi seorang pekerja dipengaruhi oleh beberapa karakteristik yang tidak mudah berubah, misalnya tujuan/ motivasi, pengetahuan/ keterampilan, dan kemampuan proses berpikir. Kemampuan proses berpikir ini akan berinteraksi dan berintegrasi dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan dari tugas. Individu berbeda-beda di dalam hal tujuan, sejauh apa tujuan tersebut sudah terpenuhi hingga saat ini, dan sejauh mana pemenuhan tugas dipandang sebagai pencapaian tujuan. Mereka juga berbeda dalam hal persepsi mengenai kecepatan dan akurasi yang dibutuhkan saat menyelesaikan tugas. Faktor-faktor ini akhirnya menentukan tingkat motivasi dalam pemenuhan tugas dan sebagai akibatnya, menentukan sejauh mana usaha yang secara sukarela diberikan oleh individu tersebut.

Kapasitas proses berpikir dari seorang individu dibedakan dari pengetahuan dan keterampilan yang telah diperolehnya melalui pelatihan dan pengalaman. Pengetahuan (misalnya mengenai fakta-fakta, peraturan-peraturan, prosedur pemakaian peralatan) dapat dianggap sebagai sumber yang dimiliki oleh individu yang dapat dimanfaatkan oleh proses kognitif. Untuk menggunakan pengetahuan tersebut, seorang individu harus melibatkan proses dinamis lainnya untuk mengingat dan memanipulasi pengetahuan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan proses kognitif dibutuhkan untuk mengumpulkan informasi yang didapat dari *display* dan memanipulasi kendali yang ada.

Untuk memperkirakan beban kerja keperawatan pada sebuah unit pasien tertentu, manajer harus mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya (Caplan & Sadock dalam Mastini 2013):

- 1) Berapa banyak pasien yang dimasukkan ke unit perhari, bulan atau tahun
- 2) kondisi pasien di unit tersebut
- 3) Rata-rata pasien menginap
- 4) Tindakan perawatan langsung dan tidak langsung yang akan dibutuhkan oleh masing-masing pasien
- 5) Frekuensi masing-masing tindakan keperawatan yang harus dilakukan

- 6) Rata-rata waktu yang diperlukan untuk pelaksanaan masing-masing tindakan perawatan langsung dan tak langsung

c. Dimensi Beban Kerja

Metode *Subjective Workload Assesment Technique (SWAT)* pertama kali dikembangkan oleh Gary Reid dari Divisi Human Engineering pada Armstrong Laboratory, Ohio USA digunakan analisis beban kerja yang dihadapi oleh seseorang yang harus melakukan aktivitas baik yang merupakan beban kerja fisik maupun mental yang bermacam-macam dan muncul akibat meningkatnya kebutuhan akan pengukuran subjektif yang dapat digunakan dalam lingkungan yang sebenarnya (*real world environment*) (Mastini 2013).

Dalam penerapannya SWAT akan memberikan penskalaan subjektif yang sederhana dan mudah dilakukan untuk mengkuantitatifkan beban kerja dari aktivitas yang harus dilakukan oleh pekerja. SWAT akan menggambarkan sistem kerja sebagai model multi dimensional dari beban kerja, yang terdiri atas tiga dimensi atau faktor yaitu beban *waktu (time load)*, beban mental (*mental effort load*), dan beban psikologis (*psychological stress load*). Masing-masing terdiri dari 3 tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi (Sritomo dalam Mastini 2013). Yang dimaksud dengan dimensi secara definisi adalah sebagai berikut:

- 1) *Time Load* adalah yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas. Beban waktu rendah, beban waktu sedang, beban waktu tinggi)

2) *Mental Effort Load* adalah menduga atau memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas (beban usaha mental rendah, beban usaha mental sedang, beban usaha mental tinggi)

3) *Psychological Stress Load* adalah mengukur jumlah resiko, kebingungan, frustrasi yang dihubungkan dengan performansi atau penampilan tugas (Beban tekanan psikologis rendah, beban tekanan psikologis sedang, beban tekanan psikologis tinggi).

### 3. Komitmen Organisasi

#### a. Pengertian Komitmen Organisasi

Griffin (2004) mengemukakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Selanjutnya menurut Curtis and Wright (2001) komitmen organisasi didefinisikan sebagai:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Zurnali (2010) mendefinisikan pengertian Komitmen organisasi dengan mengacu pada pendapat-pendapat Meyer and Allen (1993), Curtis and Wright (2001) dimana Komitmen organisasi didefinisikannya



sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan perawat dengan organisasi atau implikasinya yang memengaruhi apakah perawat akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

Definisi Komitmen organisasi ini menarik, karena yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi perawat untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dan ini dirasa sangat sesuai untuk menganalisis Komitmen organisasi para perawat dalam organisasi bisnis atau organisasi berorientasi nirlaba. Kemudian menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Koesmono (2007) berpendapat bahwa Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga merupakan tingkat sampai dimana perawat yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan yang pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran perawat.

#### b. Dimensi Komitmen Organisasi

Mowday et.al, dalam Curtis, Susan, and Wright (2001), mengemukakan komitmen telah didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi. Curtis and Wright (2001) menjelaskan bahwa konsep ini dapat dipecah menjadi tiga

komponen, yaitu: keinginan memelihara keanggotaan dalam organisasi, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, dan kesediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi. Menurut Newstrom dan Davis (2002) dalam Bangun (2012), Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana individu memihak dan ingin secara kontinyu berpartisipasi aktif dalam organisasi, yang tercermin melalui karakteristik - karakteristik sebagai berikut: adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik bagi organisasi, dan adanya keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi.

Menurut Zurnali (2010), hal menarik dalam pengertian Komitmen organisasi adalah apa yang dikemukakan oleh Durkin (1999) dalam Zurnali (2010) bahwa Komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Kemudian dinyatakan bahwa gambaran yang lebih jelas mengenai definisi Komitmen organisasi adalah yang dikemukakan oleh Allen and Meyer (1993), yang mengemukakan: *"commitment organizational is identified three types of commitment: affective commitment, continuance commitment, and normative commitment as a psychological state "that either characterizes the employee's relationship with the organization or has the implications to affect whether the employee will continue with the organization"*. Lebih

lanjut Zurnali (2010) mengemukakan bahwa pendapat Allen and Meyer (1993) bahwa Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang memengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.
- 2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), yaitu persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Secara umum, riset yang berkaitan dengan para perawat yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal (*because they want to*). Para perawat yang memiliki komitmen kontinyu yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi (*because they have to*). Dan para perawat yang memiliki komitmen normatif yang kuat dikarenakan

mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama (*because they fell that they have to*). Perawat dengan komitmen yang tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja karena mereka harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi. Perusahaan akan sangat diuntungkan karena kinerja mereka cenderung stabil atau bahkan meningkat.

#### c. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers & Porter dalam Sari (2012) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan saja bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Komitmen dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Selanjutnya Steers & Porter dalam Sari (2012) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice* faktor, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) *Non-organizational factor*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Penelitian terdahulu tentang beban kerja oleh Hariyono dkk. (2009) dengan judul “Hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta” menyimpulkan bahwa beban kerja masih menjadi kendala yang perlu dikelola karena berpengaruh terhadap tingkat kelelahan perawat di rumah sakit tersebut. Peneliti mengindikasikan hal tersebut saat ini masih perlu penyelesaian jangka panjang mengingat sering kali pasien yang datang melebihi kapasitas yang ada di beberapa bangsal rumah sakit sehingga menambah beban kerja perawat di masing-masing bangsal tersebut. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Satria dkk. (2013) mengenai beban kerja dan kinerja perawat pada rumah sakit Universitas Hassanudin diketahui bahwa semakin tinggi beban kerja perawat maka semakin tinggi kinerja perawat tersebut. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mudayana (2013) tentang beban kerja dan kinerja perawat di rumah sakit Nur Hidayah Bantul tidak menemukan adanya pengaruh signifikan diantara dua variabel tersebut.

Kemudian Batuah dkk. (2007) menyimpulkan bahwa beban kerja perawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit Islam Faisal Makassar. Wahyuni (2008) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat paviliun cendana rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Santri dkk. (2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi perawat tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat rumah sakit Ibnu Sina Makassar.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan terdapat hasil yang tidak konsisten antara pengaruh beban kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja perawat. Dapat diindikasikan bahwa baik beban kerja maupun Komitmen organisasi secara parsial maupun simultan memengaruhi kinerja perawat. Perbedaan penelitian yang peneliti ajukan dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah pada penelitian ini peneliti mempertimbangkan pengaruh beban kerja dengan kinerja perawat sebagai *outcome* perawat untuk rumah sakit mengenai apakah beban kerja perawat yang saat ini perlu untuk dievaluasi dan diperbaharui atau tidak. Kemudian Komitmen organisasi disertakan sebagai tolok ukur apakah perawat nyaman bekerja di perusahaan dan cenderung ingin bekerja bersama dalam mewujudkan tujuan organisasi.

### **C. Kerangka Pikir**

#### **1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Menpan (1997) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang

jabatan dalam jangka waktu tertentu. Salah satu tokoh yang juga mengemukakan definisi beban kerja adalah Gopher & Doncin (1986). Gopher & Doncin mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Dari pengertian di atas mengindikasikan bahwa ada kaitanya antara beban kerja dengan kinerja yang dihasilkan perawat rumah sakit. Pada tingkat tertentu peningkatan beban kerja perawat namun masih dalam kapasitas perawat tersebut diindikasikan meningkatkan *output* kerjanya. Sebaliknya apabila beban kerja perawat yang melampaui kemampuan dan kapasitas perawat akan menyebabkan penurunan *output* kerja perawat tersebut.

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Griffin (2004) mengemukakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Zurnali (2010), hal menarik dalam pengertian Komitmen organisasi adalah apa yang dikemukakan oleh Durkin (1999) dalam Zurnali (2010) bahwa Komitmen organisasi

merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Secara umum, riset yang berkaitan dengan para perawat yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal (*because they want to*). Para perawat yang memiliki komitmen kontinyu yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi (*because they have to*). Dan para perawat yang memiliki komitmen normatif yang kuat dikarenakan mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama (*because they felt that they have to*). Perawat dengan komitmen yang tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja karena mereka harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi. Perusahaan akan sangat diuntungkan karena kinerja mereka cenderung stabil atau bahkan meningkat. Diindikasikan Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat.

### 3. Pengaruh Beban kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

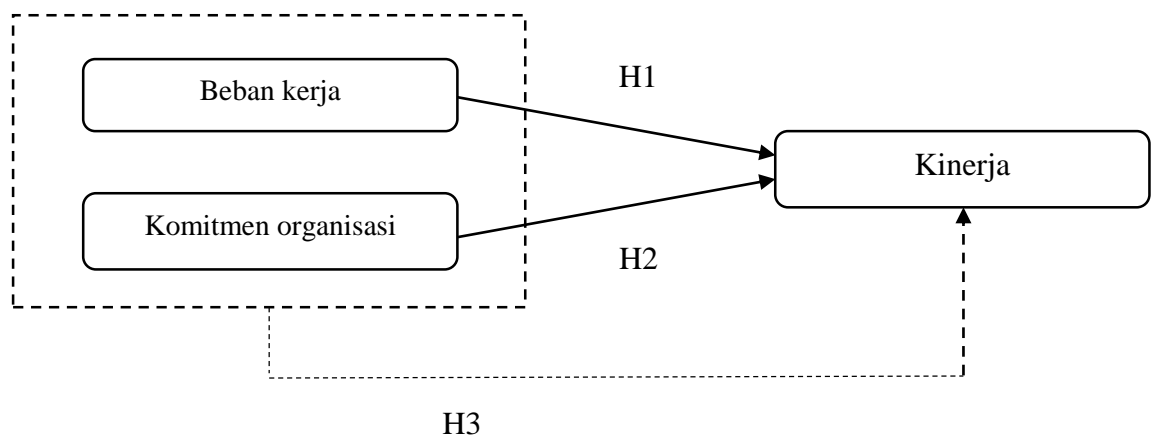
Pada tingkat tertentu peningkatan beban kerja perawat namun masih dalam kapasitas perawat tersebut diindikasikan meningkatkan *output* kerjanya. Sebaliknya apabila beban kerja perawat yang melampaui kemampuan dan kapasitas perawat akan menyebabkan penurunan *output* kerja perawat tersebut. Perawat dengan komitmen yang tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja karena mereka harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi. Perusahaan akan sangat



diuntungkan karena kinerja mereka cenderung stabil atau bahkan meningkat. Peneliti mengindikasikan beban kerja perawat pada level tertentu yang diiringi Komitmen organisasi yang tinggi secara simultan akan memengaruhi kinerja perawat tersebut secara positif.

#### D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan faktor-faktor yang diindikasikan berpengaruh terhadap kinerja perawat, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Keterangan:

H1: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

H2: Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja

H3: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja

### **E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat di RSI Yogyakarta PDHI.

H2: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja perawat di RSI Yogyakarta PDHI.

H3: Komitmen Organisasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja perawat di RSI Yogyakarta PDHI.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu mengenai pengaruh beban kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSI Yogyakarta PDHI. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di RSI Yogyakarta PDHI, Jalan Solo Km.12,5, Kalasan, Sleman, Yogyakarta. Waktu penelitian rencananya dilaksanakan pada bulan November 2015.

#### **C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

##### **1. Variabel Terikat**

Variabel terikat / dependen yang terkait dalam penelitian ini adalah kinerja perawat. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja perawat pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh perawat. Kinerja perawat memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kemudian lebih lanjut memberikan standar kinerja seorang perawat dapat dilihat standar praktik keperawatan yang dijabarkan oleh PPNI yang mencakup 5 tahapan dalam proses asuhan keperawatan meliputi: pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi.

## 2. Variabel Bebas

Variabel bebas / independen yang terkait dalam penelitian ini adalah beban kerja dan Komitmen organisasi. Beban kerja didefinisikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, dalam hal ini perawat rumah sakit. Selain itu definisi Komitmen organisasi adalah sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan perawat dengan organisasi atau implikasinya yang memengaruhi apakah perawat akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

## **D. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2003). Populasi

pada penelitian ini adalah perawat di RSI Yogyakarta PDHI sejumlah 120 orang dan seluruhnya merupakan sampel dalam penelitian ini.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan sampel dari suatu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah ( $n$ ). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposif sampling* pada perawat di RSI Yogyakarta PDHI, Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menjadikan populasi menjadi sampel (penelitian populasi).. Menurut rekomendasi dari Hair, Anderson, Tatham & Black (1998) yang merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Dalam penelitian ini jumlah responden ditentukan dengan cara mengalikan jumlah pertanyaan dengan jumlah pilihan jawaban yang tersedia yaitu 4. Sejalan dengan hal tersebut Sugiyono (2010) menyatakan bahwa sample diambil dari keseluruhan populasi jika mengingat jumlah item pertanyaan yang jumlahnya cukup banyak.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Pertanyaan yang diberikan adalah mengenai variabel beban kerja,

komitmen kerja dan kinerja. Skala yang digunakan adalah skala *Likert*, yaitu skala yang memiliki 4 tingkat preferensi jawaban. (Gliem dan Gliem, 2003)

#### F. Instrumen Penelitian

Instrumen untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi angket yang telah dipergunakan dalam penelitian sebelumnya dan telah dipublikasikan di jurnal internasional. Kinerja diukur dengan angket yang dikembangkan oleh Rudianti (2011) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20. Beban kerja diukur dengan angket yang dikembangkan oleh Mastini (2013) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 13. Sedangkan Komitmen organisasi diukur berdasarkan angket yang dipergunakan oleh Meyer & Allen (1984).

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.

No	Variabel	Dimensi	Item
1	Kinerja (Rudianti, 2011)	Pengkajian	24, 30, 35, 39
		Diagnosa keperawatan	25, 36, 40
		Perencanaan	26, 28, 32, 41
		Implementasi	31, 33, 37, 38, 42
		Evaluasi	27, 29, 34, 43
2	Beban Kerja Perawat (Mastini, 2013)	<i>Time Load</i>	1, 2, 3, 4, 5, 12
		<i>Mental Effort Load</i>	6, 9, 10, 11,
		<i>Psychological Stress Load</i>	7, 8, 13
3	Komitmen Organisasi (Meyer & Allen dalam Huang, 2012)	<i>Continuance commitment</i>	14, 15, 16, 17
		<i>Normative commitment</i>	18, 19, 20
		<i>Affective commitment</i>	21, 22, 23

## G. Uji Coba Instrumen Penelitian

Kuesioner dapat digunakan setelah diuji terlebih dahulu. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik, karena akan berpengaruh terhadap benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil pada suatu penelitian. Uji coba dalam penelitian ini adalah:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk mengetahui validitas instrumen penelitian. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan  $\geq 0,5$  berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel serta menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi. Item-item yang mengukur konsep yang sama akan memiliki korelasi yang tinggi dan berkorelasi rendah dengan item-item yang mengukur konsep yang berbeda (Ghozali, 2011).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *SPSS 20.00 for Windows. Factor*

*loading* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai *factor loading* lebih besar atau sama dengan 0,5 ( $\geq 0,5$ ) maka indikator yang dimaksud *valid* dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk (Anderson dan Gerbing, 1988).

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan  $\geq 0,5$  berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

#### a. *Convergent Validity*

*Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *factor loading* dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai *loading* item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5. Hasil *factor loading* dari ketiga variabel ini dapat ditunjukkan dalam lampiran.

Dalam penelitian ini terdapat 4 item yang dinyatakan tidak valid yaitu beban kerja item 1, Komitmen organisasi item 3 dan kinerja item 5, 9 dikarenakan *factor loading* kurang dari 0,5. Sehingga 39 pertanyaan dikatakan valid yang kemudian akan dianalisis lebih lanjut. Nilai *loading factor* tiap item variabel beban kerja adalah antara 0,527 sampai 0,874. Nilai *loading factor* tiap item variabel Komitmen Organisasi adalah antara 0,503 sampai 0,835. Nilai *loading factor* tiap item variabel kinerja adalah antara 0,530 sampai 0,865. Sehingga dapat



disimpulkan semua variabel konsisten dengan apa yang dinyatakan Anderson dan Gerbings (1986). Nilai AVE dapat dilihat pada tabel 4. AVE dari beban kerja adalah 0,687 kemudian nilai AVE dari Komitmen organisasi 0,727 dan nilai AVE dari kinerja 0,693 dimana nilai AVE dari ketiga variabel lebih dari 0,5. Dengan demikian konsistensi internal konstruk dapat diterima (Formel dan Larker, 1981).

Analisis korelasi menunjukkan tentang derajat (seberapa kuat) hubungan antara 2 variabel atau lebih. Koefisien korelasi ( 0,00 - 1,99 = sangat rendah, 0,200 - 0,399 = rendah, 0,400 – 0,599 = sedang, 0,600 – 0,799 = kuat, 0,800 – 1,000 = sangat kuat) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuat hubungan antar variabel tersebut (Spearman, 1904). Dari tabel 4 dapat disimpulkan kinerja sebagai variabel dependen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap beban kerja (0,167\*\*, \*\* $p < 0.01$ , sedang) (Spearman, 1904). Kemudian kinerja berhubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (0,265\*\*, \*\* $p < 0.01$ , sedang) (Spearman, 1904). Ringkasan hasil uji validitas instrumen ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Correlations dan Cronbach Alpha

Correlations										
	Mean	Std. Deviation	AVE	Pearson Correlation						
				1	2	3	4	5	6	7
1 USIA	2.0750	1.13879								
2 PENDIDIKAN	1.2917	.45644		.135						
3 LAMA_KERJA	1.8000	.94913		.807**	.116					
4 STATUS_PEGAWAI	1.3333	.47338		.234*	.207*	.318**				
5 BEBAN_KERJA	2.7965	.42940	0.687	-.133	-.034	-.226*	-.046	<b>0.903</b>		
6 KOMITMEN	2.7565	.48256	0.727	-.058	.011	-.052	-.030	.167	<b>0.938</b>	
7 KINERJA	2.8630	.27641	0.693	-.071	.012	-.022	.002	.265**	.225*	<b>0.905</b>

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*b. Divergent Validity*

*Divergent validity* diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpang tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campell dan Fiske, 1959). Nilai diskriminan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. *Average Variance Extracted, Square Correlation and Dicsriminant Validity*

	<b>Variabel</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1.	Beban Kerja	0.687	.393	-.427
2.	Komitmen Organisasi	.570	0.727	.463
3.	Kinerja	.108	.621	0.693

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam *item* dalam instrumen (Sekaran, 2006). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila mana dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator

mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Dalam ilmu statistik *Cronbach Alpha* adalah sebuah koefisien dari konsistensi internal. Ini biasanya digunakan untuk menguji reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Cronbach, 1991). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan bantuan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,903	Reliabel, Sangat Tinggi
Komitmen organisasi	0,905	Reliabel, Sangat Tinggi
Kinerja	0,938	Reliabel, Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Imam Ghozali, 2011).

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Statistik deskripsi memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, median, modus. Cara pengkategorian data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi =  $mean + 1SD \leq X$

b. Sedang =  $mean - 1SD \leq X < mean + 1SD$

c. Rendah =  $X < mean - 1SD$

## 2. Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov-Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

### b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Ghozali, 2011). Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau

regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Dalam penelitian ini untuk multikolonieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya (Ghozali, 2011). Berdasarkan nilai *cut off* yang sering dipakai, nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$  menunjukkan adanya multikolonieritas, begitu pula sebaliknya (Frisch dalam Strom, 1998).

## I. Uji Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen.

Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Gujarati, 2012).

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1$	= Koefisien regresi dari kepuasan kerja
$\beta_2$	= Koefisien regresi dari komitmen organisasi
$X_1$	= Beban kerja
$X_2$	= Komitmen organisasi
R	= Residual

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ . Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RSIY PDHI. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Kota Makkah Al Mukaramah pada tanggal 17 Syawal 1371 H bertepatan dengan tanggal 22 Juli 1952 telah menjadi saksi didirikannya Persaudaraan Djama'ah Haji Indonesia oleh 31 orang jamaah haji Indonesia dari Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta yang dipimpin oleh KH. Mathori Al Huda. Dalam perkembangan selanjutnya, PDHI telah menyempurnakan anggaran dasarnya, kemudian diberikan status Yayasan dengan Akta Notaris No. 27 tertanggal 15 November 1977 dan didaftarkan pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 19 Desember 1977 dengan Nomor 278/77.

Perkembangan selanjutnya, Yayasan PDHI melakukan penyempurnaan organisasi dengan akta notaris Umar Syamhudi, S.H., Nomor 40 Tanggal 23



Agustus 1991. Kemudian melakukan perubahan dengan nama Perkumpulan PDHI dengan akta notaris Hj. Pandam Nurwulan, S.H., M.H. dengan nomor 59 tanggal 31 Juli 2002.

Kegiatan yang dilaksanakan oleh Perkumpulan PDHI berorientasi pada aspek pemeliharaan ukhuwah islamiyah secara luas, usaha-usaha mencapai haji mabrur, pemanfaatan kemabruran ibadah haji dalam masyarakat, menggerakkan thalabul 'ilmi dan amal, pelopor kerja-kerja kolektif dan amal jariyah, tidak mencampuri urusan politik dengan menitikberatkan pada persoalan kerohanian.

Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI (RSIY PDHI) adalah salah satu diantara amal usaha yang didirikan oleh Perkumpulan PDHI. RSIY PDHI yang terletak di Jl. Solo KM 12,5 Kalasan, Sleman, Yogyakarta ini secara operasional pembangunannya diamanahkan kepada Panitia Pembangunan yang dibentuk pada tanggal 1 Oktober 1992 dan dipimpin oleh Prof. Dr. dr. H. Rusdi Lamsudin, M.Med., Sc.,Sp. SK. Pembangunan ditandai dengan pemasangan tiang pancang pada tanggal 2 April 1997 dan gedung rawat jalan diresmikan oleh Sri Sultan Hamengkubuwono X pada tanggal 17 April 1999 ( 1 Muharam 1420 H ), sedangkan operasional rumah sakit diresmikan oleh Sri Sultan Hamengkubuwono X pada tanggal 6 November 2005 bertepatan dengan 4 Syawal 1426 H.

Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI adalah Rumah Sakit yang dibangun dan didirikan oleh Perkumpulan PDHI dengan Surat Izin Penyelenggaraan Sementara Rumah Sakit Bupati Sleman Nomor 503/2723/DKS/2005 tanggal 9

September 2005 dan pada tanggal 28 Juni 2011 telah mendapatkan Surat Izin Operasional Tetap Rumah Sakit Bupati Sleman Nomor 503/2374/DKS/2011.

Visi RSI Yogyakarta PDHI adalah terwujudnya rumah sakit yang berkualitas, modern, handal dan kebanggaan umat serta Islami. Kemudian rumah sakit ini memiliki misi menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang cepat, akurat, profesional, terakreditasi, mengedepankan kepuasan konsumen dan peduli kepada kaum dhuafa'. Tujuan utama dari rumah sakit ini adalah berperan serta dalam usaha peningkatan pelayanan kesehatan berdasar nilai-nilai yang Islami. Selain itu RSIY PDHI memiliki motto karena Allah, kami sajikan yang terbaik untuk kesembuhan anda.

## **B. Hasil Penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Kuesioner terkait tentang variabel beban kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 responden dimana sampel adalah keseluruhan populasi. Jumlah sampel diambil berdasarkan Hair dkk. (1998) yang merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 4 kali jumlah item yang diestimasi. Bila dalam penelitian ini terdapat 39 item dependen dan independen, maka jumlah minimal sampel yang harus diambil adalah sebesar 156 sampel. Akan tetapi dikarenakan jumlah populasi adalah 120 responden maka diputuskan untuk sample menggunakan seluruh populasi. Jumlah item dalam penelitian ini

adalah 43 pertanyaan, akan tetapi dikarenakan ada 4 item dinyatakan gugur, maka item pertanyaan menjadi 39 item.

## 1. Analisis Deskriptif

### a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

#### 1) Status Pegawai

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan Status Pegawai perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7 Karakteristik Responden berdasarkan status pegawai

Status pegawai	Frekuensi	Persentase
Kontrak	80	66,7%
Tetap	40	33,3%
Total	120	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel 7 menunjukkan bahwa responden dengan status pegawai kontrak sebanyak 80 responden (66,7%) dan responden dengan status pegawai tetap sebanyak 40 responden (33,3%).

#### 2) Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan usia

<b>Usia Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
20-25 tahun	52	43.3%
26-30 tahun	28	23.3%
31-35 tahun	19	15.8%
>35 tahun	21	17.5%
Total	120	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel 8 menunjukkan bahwa terdapat 52 responden (43,3%) yang berusia antara 20-25 tahun, responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 28 responden (23,3%), responden dengan usia 31-35 tahun berjumlah 19 orang (15,8%), responden dengan usia >35 tahun yaitu responden 21 orang (17,5%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah peserta pelatihan dengan rentang usia antara 20 hingga 25 tahun.

### 3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 9. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Diploma	85	70,8%
Sarjana	35	29,2%
Total	120	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel 9 terdapat 85 responden (70,8%) memiliki pendidikan terakhir Diploma dan 35 responden (29,2%) yang memiliki pendidikan terakhir sebagai Sarjana. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Diploma.

#### 4) Lama bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<1 tahun	59	49.2%
1-3 tahun	35	29.2%
4-6 tahun	17	14.2%
>6 tahun	9	7.5%
Total	120	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel 10 menunjukkan bahwa terdapat 82 responden (78,1%) yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, 16 responden (15,2%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 7 responden (6,7%) dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan masa kerja antara 1-5 tahun.

#### b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

##### 1) Kinerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja diperoleh nilai minimum sebesar 2,587, nilai maksimum sebesar 3,139, mean sebesar

2,8630, dan standar deviasi sebesar 0,27641. Selanjutnya data kinerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah pertanyaan untuk variabel kinerja terdiri dari 18 butir yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel penghargaan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Kategorisasi variabel kinerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,33$	20	16,7%
Sedang	$3,56 \leq X < 4,33$	80	66,7%
Rendah	$X < 3,56$	20	16,7%
Jumlah		120	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel 11 terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 80 responden (66,7%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 20 responden (16,7%) dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori rendah sebanyak 20 responden (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kinerja yang sedang di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

## 2) Beban Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel beban kerja diperoleh nilai minimum sebesar 2,309, nilai maksimum sebesar 3,401, mean sebesar 2,8549, dan standar deviasi sebesar 0,54613. Selanjutnya data beban kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan

simpangan baku (SD). Jumlah pertanyaan untuk variabel beban kerja terdiri dari 12 butir yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel penghargaan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Kategorisasi variabel beban kerja

<b>Kategori</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Tinggi	$X \geq 4,33$	10	8,3%
Sedang	$3,56 \leq X < 4,33$	94	78,3%
Rendah	$X < 3,56$	16	13,3%
Jumlah		120	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel 12 terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 94 responden (78,3%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja dalam kategori tinggi sebanyak 10 responden (8,3%) dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori rendah sebanyak 16 responden (13,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki beban kerja yang sedang di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

### 3) Komitmen organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel beban kerja diperoleh nilai minimum sebesar 2,274, nilai maksimum sebesar 3,239, mean sebesar 2,7565, dan standar deviasi sebesar 0,48256. Selanjutnya data beban

kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 9 butir yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel penghargaan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Kategorisasi variabel Komitmen organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,33$	19	15,8%
Sedang	$3,56 \leq X < 4,33$	79	65,8%
Rendah	$X < 3,56$	22	18,3%
Jumlah		120	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel 13 terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 79 responden (65,2%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 19 responden (15,8%) dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori rendah sebanyak 22 responden (18,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki Komitmen organisasi yang sedang di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji



prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel kinerja adalah 0,866, beban kerja adalah 0,060 dan Komitmen organisasi adalah 0,588 dan semuanya  $\geq 0,05$  maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut berdistribusi normal (Hazewinkel, 2001).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan

mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05.

Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Beban kerja terhadap kinerja	0,204	Linier
Komitmen organisasi terhadap Kinerja	0,240	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 14 diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

#### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Beban kerja	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen organisasi	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, beban kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja.

S u m e r e n t r i	Variabel	Kinerja			
		Variabel Kontrol	Hipotesis I	Hipotesis II	Hipotesis III
		Beta	Beta	Beta	Beta
USIA		-.155	-.128	-.144	-.117
PENDIDIKAN		.021	.032	.016	.026
LAMA KERJA		.100	.096	.102	.097
STATUS PEGAWAI		.002	-.001	.007	.004
BK			.201*		.197*
KO				0.222*	.219*
R <sup>2</sup>		.009	0.049*	0.058*	0.096*
ΔR <sup>2</sup>		.009	0.040*	0.049*	0.087*

er yang diolah 2015

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05.

#### a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah beban kerja memiliki

pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Ringkasan hasil dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar ( $\beta$ ) 0,201 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi beban kerja untuk menjelaskan kinerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,040\*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar ( $\beta$ ) 0,222 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi Komitmen organisasi untuk menjelaskan kinerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,049\*. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah beban kerja dan

Komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa beban kerja ( $\beta$ ) .197 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ) dan Komitmen organisasi ( $\beta$ ) 0.219 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja. Kontribusi beban kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan kinerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0.087\*. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 17. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.	Terbukti
2.	Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.	Terbukti
3.	Beban kerja dan Komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara beban kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat dapat dijelaskan

dengan beberapa faktor. Skor tertinggi variabel beban kerja terdapat pada indikator *Mental Effort Load*. *Mental effort load* adalah banyaknya usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang sering kali diwujudkan dalam bentuk tanggung-jawab setiap perawat terhadap tugasnya masing-masing.

Banyaknya usaha mental yang diperlukan perawat di RS PDHI tergolong cukup baik. Hal ini dikarenakan perawat telah mendapat training dan bimbingan sebelum bertugas. Selain itu, perawat sepenuhnya sadar akan peran mereka di RS, sehingga perawat RSIY PDHI bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Manajemen Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI juga memberikan tanggung jawab yang masih dalam kapasitas perawatnya sebagai komitmen untuk memberikan pelayanan yang baik untuk pasien. Hal ini menyebabkan kinerja perawat rumah sakit tersebut senantiasa terjaga dan cenderung meningkat. Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa beban kerja pada tingkatan saat ini mampu meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

## **2. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja perawat dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator variabel komitmen organisasi terdapat pada indikator komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen normatif adalah sebuah dimensi moral yang

didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Durkin (1999) dalam Zurnali (2010) menyatakan perawat yang memiliki komitmen normatif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama (*because they fell that they have to*). Yatnikasari (2010) mengemukakan bahwa komitmen normatif perawat sangat bergantung pada sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Perawat dengan komitmen yang tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja karena mereka harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi.

Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI memiliki komitmen normatif yang tinggi. Hal tersebut tidak lepas dari peran manajemen rumah sakit yang mengelola perawat dengan baik. Manajemen rumah sakit telah menanamkan komitmen organisasi yang antara lain komitmen afektif, komitmen kontinyu serta khususnya dalam hal ini komitmen normatif kepada perawat pada saat *recruiting* dan dalam bentuk *training* kepada perawat yang baru atau promosi jabatan kepada perawat senior sehingga kinerja perawat di rumah sakit tersebut tinggi dan cenderung meningkat.

### **3. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja**

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara beban kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Kemudian komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Skor tertinggi variabel beban kerja terdapat pada indikator *Mental Effort Load* dan Skor tertinggi indikator variabel komitmen organisasi terdapat pada indikator komitmen normatif (*normative commitment*).

Manajemen rumah sakit Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI memberikan tanggung-jawab mental sesuai kepada perawat yang mana memiliki komitmen normatif yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat tersebut. Sebagai contoh perawat yang mendapat tugas memantau kondisi seorang pasien, pada saat jam terakhir *shift* kerjanya, akan tetap membantu penanganan terhadap pasien tersebut apabila ada penanganan lanjutan seperti rencana pemindahan pasien yang akan dirujuk ke rumah sakit lain jika diperlukan walaupun sudah melebihi jam kerjanya. Perilaku tersebut terwujud karena perawat memiliki jiwa social yang tinggi, seorang perawat telah menyadari peranya di rumah sakit sehingga merasa bertanggung-jawab teradap pekerjaan, tugas dan organisasi dalam hal ini rumah sakit.



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ( $Y$ ) di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Perawat RSI Yogyakarta PDHI memiliki tugas yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya sehingga kinerja perawat tersebut senantiasa terjaga.
2. Komitmen organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Perawat yang memiliki komitmen normatif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama. Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI memiliki komitmen normatif yang tinggi sehingga kinerja perawat di rumah sakit tersebut tinggi dan cenderung meningkat.
3. Beban kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga

diterima. Semakin tinggi beban kerja dan Komitmen organisasi terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pihak manajemen Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI hendaknya senantiasa memperhatikan dan melakukan pelatihan perawat baru yang sesuai dengan tugas perawat tersebut serta menyediakan fasilitas pendukung seperti ruang penyimpanan berkas pasien. Selain itu manajemen rumah sakit harus memperhatikan jenjang karir perawatnya khususnya perawat senior. Hal tersebut penting dilakukan agar perawat nantinya dapat secara optimal menjalankan tugasnya terhadap pasien yang senantiasa menuntut penanganan prima dari pihak rumah sakit.
2. Saat ini komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI cukup tinggi, namun belum maksimal sehingga masih dapat ditingkatkan. Pihak manajemen diharapkan dapat lebih meningkatkan komitmen normatif perawatnya dengan cara terus melakukan kegiatan pengelolaan kerohanian dan moral seperti *mentoring* setiap saptu pagi di mushola dan kultum singkat setiap selesai sholat berjamaa'ah oleh beberapa karyawan rumah sakit yang mampu. Kemudian penekanan tentang pentingnya tanggung jawab moral perawat terhadap pasien maupun perusahaan saat *training* perawat baru oleh manajer maupun

perawat lain yang lebih senior. Dengan demikian kinerja perawat akan meningkat dan perawat akan senantiasa bekerja dengan senang dengan komitmen normatif yang terjaga.

3. Hasil analisis terhadap variabel kinerja masih dalam kategori sedang, perawat diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga misi dan visi Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dapat tercapai. Perawat perlu dukungan sarana dan prasarana serta mental dari pihak rumah sakit bahwa kinerja mereka sangat dibutuhkan organisasi. Perawat juga perlu kepastian jika komitmen organisasi yang mereka miliki terhadap rumah sakit akan mendapatkan *feedback* yang bermanfaat untuk kehidupan mereka. Dengan demikian antara perawat dan organisasi terwujud hubungan yang kondusif serta saling menguntungkan.
4. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1993. Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Anderson, J.C., & D.R., Gerbing. 1988. Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach. *Psychological bulletin*. 103, 411, 423.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Batuah, N., Abdul, L., Yasir, H. 2007. Hubungan Beban Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dalam Pemberian Pelayanan Kesehatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Jurnal*. STIKES Nani Hasanuddin Makassar.
- Campel, D.T., & Fiske, D.W. 1959. Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod-matrix. *Psychological Bulletin*., 56. 81- 105.
- Curtis, Susan, and Dennis Wright. 2001. Retaining Employees - The Fast Track to Commitment. *Management Research News*, Vol. 24.
- Cronbach, L.J. .1991. Methodological study-a personal retrospective, in Brennan, Robert, L., 2001, an essay on the history and future of reliability from the perspective of replications. *Journal of Educational Measurement*, 38.
- Damos, L., Diane. 1991. *Multiple-Task Performance*. British Library Cataloging. Great Britain: Burgess Science Press.
- Dhania, Rama, D. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pasa Medical Representatif Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol.1, No.1.
- Fornell & Larcker. 1981. "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error". *Journal of Marketing Research*, 18 (February), 39-50.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gliem, J., A., Gliem, Rosemary, R. 2003. Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. *Jurnal*. Midwest Research-to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education. The Ohio State University.
- Gujarati, D. N. 2012. *Basic Econometrics*. Tata McGraw-Hill Education.
- Gopher, D., Donchin, E. 1986. Handbook of Perception and Human Performance. *Jurnal*. University of South Dakota.

- Griffin, R.W. 2004. *Management*. 7th edition. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R. L. Tatham & W. C. Black, 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International. Inc., New Jersey.
- Hariyono, W., Dyah, S., dan Yanuk, W. 2009. Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal Kes Mas UAD*, Vol. 3, No. 3.
- Hazewinkel, Michiel ed. 2001. "Kolmogorov-Smirnov test", *Encyclopedia of Mathematics*. Springer, ISBN 978-1-55608-010-4.
- Huang, C., You, C., Tsai, M. 2012. *A Multidimensional Analysis Of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behavior*. Asia University.
- Koesmono, T. 2007. Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.9, No.1.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. AA. Anwar, Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mastini, I, GST, A, A, P. 2013. Hubungan Pengetahuan, Sikap, dan Beban Kerja dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Irna di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar. *Tesis*. Universitas Udayana Denpasar.
- Mathis, Robert, L., Jackson, John, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu, Edisi Indonesia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Mudayana, Ahmad, Ahid. 2013. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal*. Universitas Ahmad Dahlan.
- Murdiyani, Hetty. 2010. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya). *Tesis*. Universitas Sebelas Maret.
- Noviana, Nindita R., Herbasuki N., Dyah H., 2012. Analisis Kinerja Pegawai di Kecamatan Margadana Kota Tegal. *Jurnal*. Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka*. Jakarta: Prenhalindo.
- Rojuaniah. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Wilayah Tangerang Banten). *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Universitas Negeri Jakarta.

- Rudianti, Yulistiana. 2011. Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Salah Satu Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Tesis*. FIK Universitas Indonesia.
- Santri, W, Noor, N, B, Saleh, K. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. *Tesis*. Universitas Hasanuddin.
- Sari, K, F, F. Bodroastuti, T. 2012. Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasi terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, Vol.1, No.1.
- Satria, Wa, A., Indahwaty, S., Noer, B., N. 2013. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Mengimplementasikan Patient Safety di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin tahun 2013. *Jurnal*. Universitas Hasanuddin.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spearman, C. 1904. "General Intelegence, "Objective Determined and Measured. *The American Journal of Psychology*, 15(2), 201-292.
- Strom, Steinar. 1998. *Econometrics and economic theory in 20th century: The Ragnar Frisch Centennial Symposium*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wahyuni, Sri. 2008. Analisis pengaruh komitmen organisasional pada kinerja perawat pavillium cendana rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta. *Tesis*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Yatnikasari, Aat. 2010. Hubungan Program Retensi dengan Komitmen Organisasi Perawat Pelaksana di RSAB Harapan Kita. *Tesis*. Universitas Indonesia.
- Zurnali, Cut. 2010. *"Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan"*. Bandung: Unpad Press.

# LAMPIRAN

## 1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

KUESIONER PENELITIAN  
PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT ISLAM  
YOGYAKARTA PDHI

---

Kepada

Yth. : Para responden (perawat RSI Yogyakarta PDHI)

Di Yogyakarta.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi di Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta; saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri perawat yang bekerja di RSI Yogyakarta PDHI, agar berkenan memberikan jawaban kuesioner yang telah saya sajikan dalam lembar berikutnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Data pribadi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dapat memberikan opini secara bebas. Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Sony Sanjaya Wicaksana  
(NIM: 11408144012)



PROGRAM SARJANA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2015

---

PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :  
Umur :  
Pendidikan :  
Status Kepegawaian :  
Masa Kerja :

Menyatakan bahwa dengan kesadaran dan keikhlasan hati, saya bersedia berpartisipasi dan menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sony Sanjaya Wicaksana, mahasiswa Program Sarjana, Konsentrasi SDM, Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI”. Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, .....2015

Yang memberi pernyataan,

(.....)

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL**  
**TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT ISLAM**  
**YOGYAKARTA PDHI**

---

Petunjuk pengisian:

- Dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner ini, cukup dengan membubuhkan tanda “√” pada kotak yang disediakan. Jawaban tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat Anda.
- Pengisian jawaban dilakukan hanya pada satu kotak dari beberapa kotak yang disediakan pada setiap poin pertanyaan.

**I. Beban Kerja**

Keterangan:

4 = Tidak menjadi beban kerja

3 = Beban kerja ringan

2 = Beban kerja sedang

1 = Beban kerja berat

No	Pertanyaan	1	2	3	4	Skor
1	Melakukan observasi pasien secara ketat selama jam kerja					
2	Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan pasien					
3	Beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan pasien					
4	Kontak langsung perawat dengan pasien di ruangan secara kontinyu selama jam kerja					
5	Kurangnya tenaga perawat dibandingkan dengan pasien yang dirawat					
6	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan di ruang rawat inap					

7	Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas					
8	Tuntutan keluarga untuk keselamatan pasien					
9	Setiap saat diharapkan pada putusan yang tepat					
10	Tanggung jawab dalam melaksanakan perawatan pasien di ruang rawat inap					
11	Setiap saat menghadapi pasien dengan karakteristik tidak berdaya, koma, dan kondisi terminal					
12	Tugas pemberian obat-obat yang diberikan secara Intensif					
13	Tindakan penyelamatan pasien					

## II. Komitmen Organisasional

Keterangan:

4 = Sangat Setuju

3 = Setuju

2 = Cukup Setuju

1 = Kurang Setuju

No	Pertanyaan	1	2	3	4	Skor
1	Saya merasa memiliki banyak pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan rumah sakit					
2	Sebagian besar hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan rumah sakit saat ini					
3	Salah satu konsekuensi negatif dari meninggalkan rumah sakit ini adalah terbatasnya alternatif pekerjaan lain yang tersedia					
4	Jika saya tidak siap untuk besungguh-sungguh bekerja di rumah sakit ini, saya akan mempertimbangkan bekerja di tempat lain					
5	Rumah sakit ini layak untuk mendapatkan loyalitas saya					

6	Saya tidak akan meninggalkan rumah sakit karena saya memiliki perasaan memiliki satu sama lain terhadap rekan kerja disini					
7	Meskipun mendapatkan keuntungan, Saya merasa tidak benar untuk meninggalkan rumah sakit saat ini					
8	Setiap orang di rumah sakit ini memutuskan apa yang benar dan salah bagi mereka sendiri					
9	Orang-orang di rumah sakit ini berpedoman pada etika pribadi mereka					
10	Orang-orang di rumah sakit ini mengharapkan untuk mengikuti kepercayaan diri dan moral mereka					

### III. Kinerja

Keterangan:

4 = Sangat Setuju

3 = Setuju

2 = Cukup Setuju

1 = Kurang Setuju

No	Pertanyaan	1	2	3	4	Skor
1	Saya menerima klien baru berdasarkan Standar Operating Prosedur yang ditetapkan rumah sakit.					
2	Saya melibatkan petugas kesehatan lain untuk memvalidasi masalah keperawatan klien.					
3	Saya menyusun rencana keperawatan berdasarkan data hasil pengkajian					
4	Saya mengobservasi respon klien terhadap tindakan keperawatan					
5	Saya melibatkan tim kesehatan yang lain dalam menyusun perencanaan keperawatan					
6	Saya melakukan evaluasi perkembangan hanya pada klien tertentu saja					
7	Saya melakukan pengumpulan data termasuk dari keluarga atau orang yang terdekat dengan klien.					

8	Setiap melakukan tindakan, saya membuat dokumentasi dalam catatan keperawatan.					
9	Saya menyusun rencana tindakan hanya berdasarkan kemampuan klien saja.					
10	Saya melibatkan klien/keluarganya dalam melaksanakan asuhan keperawatan					
11	Saya melakukan validasi respon perkembangan kondisi klien tanpa pertimbangan dengan teman sejawat.					
12	Saya melakukan pemeriksaan fisik hanya pada bagian tubuh yang dikeluhkan oleh klien					
13	Saya menetapkan diagnosa keperawatan berdasarkan masalah yang dirumuskan					
14	Saya memberikan penjelasan pada klien sebelum melakukan tindakan.					
15	Saya memodifikasi tindakan keperawatan tanpa memperhatikan respon klien.					
16	Saya menganalisis data klien sesuai bio-psiko-sosial-spiritual.					
17	Saya merevisi diagnosa keperawatan berdasarkan data terbaru					
18	Saya membuat rencana tindakan bersifat individual sesuai kebutuhan klien					
19	Saya memberikan pendidikan kesehatan kepada klien/keluarganya.					
20	Saya menyusun rencana pulang klien berdasarkan catatan asuhan keperawatan.					

## 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN  
PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT ISLAM  
YOGYAKARTA PDHI

---

Kepada

Yth. : Para responden (perawat RSI Yogyakarta PDHI)

Di Yogyakarta.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi di Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta; saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri perawat yang bekerja di RSI Yogyakarta PDHI, agar berkenan memberikan jawaban kuesioner yang telah saya sajikan dalam lembar berikutnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Data pribadi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dapat memberikan opini secara bebas. Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, saya ucapkan terima kasih

Hormat saya,

Sony Sanjaya Wicaksana  
(NIM: 11408144012)

PROGRAM SARJANA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2015

---

PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :  
Umur :  
Pendidikan :  
Status Kepegawaian :  
Masa Kerja :

Menyatakan bahwa dengan kesadaran dan keikhlasan hati, saya bersedia berpartisipasi dan menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sony Sanjaya Wicaksana, mahasiswa Program Sarjana, Konsentrasi SDM, Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI”. Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, .....2015

Yang memberi pernyataan,

(.....)

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL**  
**TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT ISLAM**  
**YOGYAKARTA PDHI**

---

Petunjuk pengisian:

- Dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner ini, cukup dengan membubuhkan tanda “√” pada kotak yang disediakan. Jawaban tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat Anda.
- Pengisian jawaban dilakukan hanya pada satu kotak dari beberapa kotak yang disediakan pada setiap poin pertanyaan.

**I. Beban Kerja**

Keterangan:

4 = Tidak menjadi beban kerja

3 = Beban kerja ringan

2 = Beban kerja sedang

1 = Beban kerja berat

No	Pertanyaan	1	2	3	4	Skor
1	Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan pasien					
2	Beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan pasien					
3	Kontak langsung perawat dengan pasien di ruangan secara kontinyu selama jam kerja					
4	Kurangnya tenaga perawat dibandingkan dengan pasien yang dirawat					
5	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan di ruang rawat inap					
6	Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas					



7	Tuntutan keluarga untuk keselamatan pasien					
8	Setiap saat diharapkan pada putusan yang tepat					
9	Tanggung jawab dalam melaksanakan perawatan pasien di ruang rawat inap					
10	Setiap saat menghadapi pasien dengan karakteristik tidak berdaya, koma, dan kondisi terminal					
11	Tugas pemberian obat-obat yang diberikan secara Intensif					
12	Tindakan penyelamatan pasien					

## II. Komitmen Organisasional

Keterangan:

4 = Sangat Setuju

3 = Setuju

2 = Cukup Setuju

1 = Kurang Setuju

No	Pertanyaan	1	2	3	4	Skor
1	Saya merasa memiliki banyak pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan rumah sakit					
2	Sebagian besar hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan rumah sakit saat ini					
3	Jika saya tidak siap untuk besungguh-sungguh bekerja di rumah sakit ini, saya akan mempertimbangkan bekerja di tempat lain					
4	Rumah sakit ini layak untuk mendapatkan loyalitas saya					
5	Saya tidak akan meninggalkan rumah sakit karena saya memiliki perasaan memiliki satu sama lain terhadap rekan kerja disini					

6	Meskipun mendapatkan keuntungan, Saya merasa tidak benar untuk meninggalkan rumah sakit saat ini					
7	Setiap orang di rumah sakit ini memutuskan apa yang benar dan salah bagi mereka sendiri					
8	Orang-orang di rumah sakit ini berpedoman pada etika pribadi mereka					
9	Orang-orang di rumah sakit ini mengharapkan untuk mengikuti kepercayaan diri dan moral mereka					

### III. Kinerja

Keterangan:

4 = Sangat Setuju

3 = Setuju

2 = Cukup Setuju

1 = Kurang Setuju

No	Pertanyaan	1	2	3	4	Skor
1	Saya menerima klien baru berdasarkan Standar Operating Prosedur yang ditetapkan rumah sakit.					
2	Saya melibatkan petugas kesehatan lain untuk memvalidasi masalah keperawatan klien.					
3	Saya menyusun rencana keperawatan berdasarkan data hasil pengkajian					
4	Saya mengobservasi respon klien terhadap tindakan keperawatan					
5	Saya melakukan evaluasi perkembangan hanya pada klien tertentu saja					
6	Saya melakukan pengumpulan data termasuk dari keluarga atau orang yang terdekat dengan klien.					
7	Setiap melakukan tindakan, saya membuat dokumentasi dalam catatan keperawatan.					
8	Saya menyusun rencana tindakan hanya berdasarkan kemampuan klien saja.					

9	Saya melakukan validasi respon perkembangan kondisi klien tanpa pertimbangan dengan teman sejawat.					
10	Saya melakukan pemeriksaan fisik hanya pada bagian tubuh yang dikeluhkan oleh klien					
11	Saya menetapkan diagnosa keperawatan berdasarkan masalah yang dirumuskan					
12	Saya memberikan penjelasan pada klien sebelum melakukan tindakan.					
13	Saya memodifikasi tindakan keperawatan tanpa memperhatikan respon klien.					
14	Saya menganalisis data klien sesuai bio-psiko-sosial-spiritual.					
15	Saya merevisi diagnosa keperawatan berdasarkan data terbaru					
16	Saya membuat rencana tindakan bersifat individual sesuai kebutuhan klien					
17	Saya memberikan pendidikan kesehatan kepada klien/keluarganya.					
18	Saya menyusun rencana pulang klien berdasarkan catatan asuhan keperawatan.					

### 3. Data Validitas dan Reliabilitas

No	Beban Kerja													Komitmen Organisasional										Kinerja																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	
3	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3		
4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	4	2	2	3	2	2	2	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
5	1	2	2	4	1	2	4	1	1	1	1	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	1	2	4	4	2	1	2	4	2	4	1	2	4	1	2	4	4	2	3	
6	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	1	3	4	3	1	3	4	1	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
7	3	4	4	2	2	2	4	4	2	4	3	4	4	3	1	3	3	3	4	1	2	1	4	3	4	1	4	4	2	1	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	1	1	3	
8	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	
9	2	3	3	4	1	4	3	4	3	4	1	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	1	1	1	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	
10	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	
12	1	1	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	
13	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	2	4	2	3	
14	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	1	1	4	4	1	2	1	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	
15	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	4	2	1	2	1	1	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	2	4	4	2	1	2	4	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	

17	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	
18	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	1	2	2	3	1	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	
19	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	1	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
20	1	3	3	4	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	4	1	3	1	1	3	1	
21	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	
22	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	2	3	4	2	4	3	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
23	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	4	2	4	3	4	4	2
24	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	4	2	2	4	1		
25	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	4	3	2		
26	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	1	4	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	3	
27	1	1	2	4	1	3	1	3	1	4	3	2	1	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3		
28	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4		
29	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	2	4	2	4	1	4	1	2	4	1	2	4	4	2	1		
30	3	2	1	4	2	4	3	3	3	3	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
31	1	1	2	2	1	4	2	1	1	1	1	2	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	

32	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3			
33	2	2	1	2	1	4	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
34	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4		
35	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4		
36	4	4	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	1	4	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
37	4	4	1	4	1	3	4	4	2	3	4	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	1	2	2	4	2	3	
38	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	
39	3	4	2	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	
40	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1		
41	1	4	2	4	1	2	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	
42	2	2	4	3	1	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	1	4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	
43	2	2	3	3	1	2	4	2	2	2	1	3	2	1	1	4	2	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
44	2	4	2	2	3	3	4	3	2	4	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	4	1	3	1	4	3	1	
45	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3
46	1	3	1	3	1	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	

47	2	4	4	3	2	3	3	3	3	1	2	4	4	3	1	4	3	3	4	1	3	1	4	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	4	2	4	3	4	4	2
48	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	3	4	4	2	4	4	2	1	4	1	2	1	2	4	2	1	2	1	1	2	1	4	2	2	4	1
49	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	1	3	4	4	2	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	2	4	3	2
50	4	2	2	4	2	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	1	1	2	2	1	4

#### 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

##### HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

##### TAHAP 1

##### Factor Analysis

###### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.520
Approx. Chi-Square		2136.823
Bartlett's Test of Sphericity	df	903
Sig.		.000

###### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
BEBANKERJA_1			
BEBANKERJA_2		.706	
BEBANKERJA_3		.601	
BEBANKERJA_4		.626	
BEBANKERJA_5		.575	
BEBANKERJA_6		.574	
BEBANKERJA_7		.531	
BEBANKERJA_8		.875	
BEBANKERJA_9		.844	
BEBANKERJA_10		.715	
BEBANKERJA_11		.525	
BEBANKERJA_12		.810	
BEBANKERJA_13		.864	
KOMITMEN_1			.774
KOMITMEN_2			.727
KOMITMEN_3			
KOMITMEN_4			.737
KOMITMEN_5			.802
KOMITMEN_6			.832



KOMITMEN_7		.644
KOMITMEN_8		.768
KOMITMEN_9		.684
KOMITMEN_10		.535
KINERJA_1	.610	
KINERJA_2	.693	
KINERJA_3	.678	
KINERJA_4	.611	
KINERJA_5		
KINERJA_6	.689	
KINERJA_7	.649	
KINERJA_8	.710	
KINERJA_9		
KINERJA_10	.724	
KINERJA_11	.574	
KINERJA_12	.804	
KINERJA_13	.858	
KINERJA_14	.702	
KINERJA_15	.689	
KINERJA_16	.617	
KINERJA_17	.787	
KINERJA_18	.612	
KINERJA_19	.574	
KINERJA_20	.816	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

## HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

### TAHAP 2

#### Factor Analysis

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.551
Approx. Chi-Square		1849.877
Bartlett's Test of Sphericity	df	741
	Sig.	.000

##### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
BEBANKERJA_2		.703	
BEBANKERJA_3		.594	
BEBANKERJA_4		.633	
BEBANKERJA_5		.560	
BEBANKERJA_6		.575	
BEBANKERJA_7		.543	
BEBANKERJA_8		.874	
BEBANKERJA_9		.840	
BEBANKERJA_10		.719	
BEBANKERJA_11		.527	
BEBANKERJA_12		.811	
BEBANKERJA_13		.868	
KOMITMEN_1			.785
KOMITMEN_2			.737
KOMITMEN_4			.728
KOMITMEN_5			.835
KOMITMEN_6			.825
KOMITMEN_7			.657
KOMITMEN_8			.775

KOMITMEN_9			.696
KOMITMEN_10			.503
KINERJA_1	.530		
KINERJA_2	.697		
KINERJA_3	.692		
KINERJA_4	.581		
KINERJA_6	.683		
KINERJA_7	.681		
KINERJA_8	.734		
KINERJA_10	.733		
KINERJA_11	.611		
KINERJA_12	.809		
KINERJA_13	.865		
KINERJA_14	.737		
KINERJA_15	.693		
KINERJA_16	.645		
KINERJA_17	.759		
KINERJA_18	.623		
KINERJA_19	.598		
KINERJA_20	.807		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

## 5. Data Penelitian

No	Beban Kerja												JML	Komitmen Organisasi									JML	Kinerja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	22	3	2	4	4	3	3	2	2	2	28	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	23	2	2	3	3	3	2	3	2	3	23	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	3	2	3	4	3	2	3	4	26	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	23	3	2	3	4	3	4	4	4	3	30	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	3	4	1	2	4	4	30	2	1	2	4	2	4	1	2	4	1	2
6	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44	1	2	4	4	2	3	4	4	4	28	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	2	2	1	1	2	2	2	16	2	1	2	2	3	4	3	2	4	4	4
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	22	2	2	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4
9	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	1	40	4	4	4	4	1	1	2	2	1	23	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	21	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	23	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	4	4	4	1	2	3	4	3	4	3	4
12	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	33	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3
13	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44	2	2	2	1	2	4	4	3	2	22	1	2	1	2	3	4	3	3	4	1	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	1	3	3	2	2	2	3	2	2	20	2	4	2	2	3	2	3	2	2	1	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	4	4	4	24	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	42	3	3	4	4	4	4	4	3	4	33	3	2	3	4	1	2	2	2	2	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	3	3	1	2	2	4	4	4	25	4	4	4	4	2	3	2	2	3	1	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	4	3	2	2	2	2	1	2	20	2	4	2	4	2	1	2	2	1	2	2
19	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	32	4	1	1	4	4	2	1	2	3	28	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
20	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44	2	2	1	2	2	1	2	2	2	16	2	4	2	3	1	3	1	2	4	1	3
21	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	33	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	21	4	3	3	2	2	2	2	1	2	21	1	1	1	2	4	4	4	4	4	3	4
23	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	3	2	3	2	2	4	2	4
24	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4	26	3	3	2	2	2	2	2	1	2	19	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
25	4	3	3	4	1	3	2	2	2	2	2	3	31	3	2	3	3	3	1	4	1	3	23	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	21	2	3	4	4	4	4	4	4	4	33	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3
27	4	1	3	1	3	1	4	3	2	1	3	4	30	4	3	2	3	4	1	2	1	3	23	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4
28	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	33	4	4	4	4	3	4	4	4	2	33	4	3	4	2	4	1	2	4	4	2	1
29	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	40	4	1	2	4	4	1	2	4	4	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	1	2	2	2	3	3	3	3	2	21	2	3	2	4	4	3	2	2	2	2	4
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	3	2	2	2	2	2	4	2	2	21	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4
32	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44	4	4	4	4	4	3	2	2	2	29	4	4	4	4	1	1	2	2	1	2	2
33	2	1	4	1	2	2	2	3	3	2	3	3	28	3	1	2	2	1	1	2	2	4	18	2	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3

34	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	38	2	3	3	3	3	4	4	4	4	30	3	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	
35	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	1	1	31	1	4	4	4	1	3	2	2	3	24	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	4	
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	22	4	2	2	2	3	4	1	1	3	22	2	4	2	3	2	1	1	1	2	1	2	
37	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	34	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	
38	2	3	3	4	1	4	3	4	3	4	1	3	35	3	3	2	3	4	4	4	4	4	31	2	4	2	2	4	3	3	3	4	3	4	
39	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	31	2	4	4	4	4	4	4	3	2	31	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	2	2	40	2	1	2	4	1	2	4	4	24	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	
41	1	1	2	4	1	2	4	4	4	4	4	2	33	3	2	2	2	2	2	2	3	1	19	1	2	1	2	4	4	2	4	4	2	4	
42	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	35	4	2	2	2	2	2	2	2	4	22	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
43	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	43	1	4	4	4	4	4	4	4	3	32	1	2	3	2	1	4	2	3	3	2	4	
44	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	42	2	1	2	2	1	2	2	1	4	17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
45	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	1	4	3	2	1	3	4	3	4	4	4	
46	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	1	40	4	4	4	4	4	4	4	1	3	32	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	
47	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	42	1	2	2	2	2	2	2	3	4	20	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	
48	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	41	3	1	3	3	1	3	3	2	3	22	3	3	2	4	4	1	3	4	3	3	4	
49	4	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	3	32	4	2	2	2	2	2	2	2	4	22	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	
50	4	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	3	32	2	2	2	3	4	3	2	2	3	23	2	2	2	2	2	1	4	3	4	4	3	
51	3	3	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	35	1	3	3	2	2	2	1	1	4	19	4	4	4	1	2	2	1	2	2	4	4	
52	2	2	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	32	2	2	2	2	2	4	4	4	4	25	4	4	1	3	4	3	2	3	2	2	2	
53	2	1	2	3	1	2	2	1	2	4	4	4	28	1	4	4	1	3	4	3	3	3	26	3	3	4	3	4	3	2	1	2	2	4	
54	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	4	3	4	3	3	1	27	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	
55	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	1	40	1	2	3	3	3	4	4	4	2	26	2	4	4	4	4	1	1	3	1	2	2	
56	1	1	2	4	1	3	1	3	4	4	4	1	29	2	2	2	3	2	3	1	2	2	19	4	1	1	1	3	3	3	4	3	3	2	
57	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	35	2	4	3	2	3	4	3	3	4	28	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	
58	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	1	3	37	4	3	4	4	4	3	3	2	4	31	2	2	4	4	4	3	2	3	2	2	2	
59	3	2	1	4	2	4	3	3	1	2	1	1	27	4	2	1	2	4	4	3	3	4	27	4	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	
60	2	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	32	4	4	2	2	2	3	1	1	3	22	4	1	2	4	4	2	1	2	4	2	4	
61	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	4	2	2	2	2	4	4	2	25	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	
62	2	2	4	3	3	4	1	3	2	2	2	3	31	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	30	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3
63	2	2	4	4	2	4	3	4	3	2	1	4	35	4	3	1	2	2	1	1	4	2	20	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	
64	3	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	38	1	2	3	3	3	3	3	4	4	26	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	
65	1	4	3	4	3	4	1	3	3	2	1	3	32	4	4	4	4	4	1	1	2	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
66	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	32	3	4	2	2	2	3	4	4	3	27	1	4	4	4	1	4	4	4	1	2	4	
67	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	42	4	4	1	3	3	2	1	2	4	24	3	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	
68	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	38	1	3	2	2	2	2	2	2	2	18	2	1	1	1	2	2	3	4	4	4	4	
69	3	4	3	3	3	4	2	3	1	2	1	4	33	4	3	3	3	3	2	2	4	1	25	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	
70	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	36	4	4	2	2	3	2	3	4	3	27	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	
71	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	39	2	2	2	3	2	3	4	1	4	23	1	2	3	4	3	3	2	3	4	1	4	

72	1	1	1	1	1	4	2	2	4	4	4	4	29	4	3	3	4	4	4	3	1	2	28	3	2	1	2	1	4	4	4	4	2	3
73	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	4	36	4	3	3	1	2	4	4	2	1	24	1	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4
74	3	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	39	4	2	3	2	2	2	3	4	4	26	4	2	1	2	1	3	3	3	3	4	2
75	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	37	4	3	2	2	2	2	2	2	3	22	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4
76	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	4	4	4	4	4	2	2	2	28	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2
77	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	4	4	27	3	1	2	1	2	2	1	4	3	19	1	4	4	4	4	1	1	1	2	4	1
78	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	4	36	4	2	2	3	3	3	3	4	4	28	2	1	1	2	1	4	4	4	3	2	3
79	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	36	1	2	2	4	4	4	1	2	3	23	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1
80	1	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	2	2	2	3	2	2	24	2	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3
81	2	4	1	1	1	1	2	2	4	3	3	2	26	2	1	2	1	3	3	2	4	4	22	2	4	4	1	1	3	4	2	1	2	4
82	2	4	3	3	4	1	3	4	3	1	3	3	34	3	3	3	2	2	2	2	2	1	20	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2
83	2	4	4	2	4	3	4	4	3	1	3	1	35	2	4	4	4	1	3	3	3	3	27	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
84	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	37	2	2	2	2	3	4	4	4	1	24	1	2	1	3	3	2	4	2	3	3	3
85	4	3	4	3	4	1	3	4	2	4	4	1	37	2	1	3	3	2	2	2	2	3	20	1	2	1	1	1	4	2	2	4	3	1
86	3	2	3	2	3	2	3	3	1	4	3	4	33	2	2	2	2	2	1	3	3	2	19	2	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4
87	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	34	2	2	2	2	4	2	2	2	2	20	4	4	4	2	3	3	1	2	2	1	2
88	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	33	4	4	4	3	2	4	4	1	3	29	1	4	3	1	1	2	4	2	4	4	1
89	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	37	2	3	3	3	1	2	1	3	3	21	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3
90	4	3	3	3	2	2	4	3	1	1	4	2	32	2	4	3	1	3	3	2	4	4	26	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2
91	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	4	2	39	2	4	4	4	4	4	4	3	3	32	3	3	2	4	4	3	1	1	2	1	3
92	1	1	1	2	4	2	2	4	4	4	4	4	33	2	2	1	2	4	4	1	2	1	19	1	1	1	3	3	3	1	1	2	1	1
93	3	3	4	4	4	2	4	4	1	1	2	4	36	2	3	2	3	3	3	4	2	2	24	2	3	3	4	3	1	4	2	4	4	2
94	4	2	3	4	4	4	4	4	1	2	2	4	38	3	2	3	4	2	3	3	1	2	23	2	1	2	4	4	4	2	1	1	1	4
95	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	34	4	4	4	3	2	3	2	3	2	27	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3
96	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	37	1	2	3	2	2	2	2	2	2	18	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3
97	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	33	2	2	2	3	4	4	4	2	2	25	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	1
98	3	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	40	2	2	2	2	1	2	4	4	1	20	2	1	3	3	3	3	2	2	4	2	3
99	4	3	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	2	1	1	4	4	4	2	2	4	3	4
100	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	36	1	2	2	2	2	4	4	4	4	25	4	4	2	1	1	1	1	2	2	3	4
101	2	2	1	1	2	3	3	4	4	4	3	4	33	3	3	3	3	4	4	4	4	1	29	1	1	4	3	4	4	4	2	4	3	2
102	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	31	4	4	4	1	1	2	2	1	2	21	2	2	3	1	1	1	2	2	1	4	3
103	3	4	1	2	2	2	2	1	1	4	4	4	30	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	2	1	4	4	4	4	2	4	4	1	2
104	2	2	1	2	2	2	4	4	4	1	3	1	28	1	3	3	2	4	4	4	1	2	24	3	2	1	3	4	4	4	4	4	2	3
105	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	36	2	2	2	2	2	2	2	3	4	21	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	1
106	2	2	1	1	2	4	3	4	3	4	4	3	33	3	4	4	4	1	3	3	2	4	28	3	2	1	2	2	1	1	2	1	4	4
107	2	3	1	2	2	1	2	4	4	3	3	3	30	3	2	4	4	2	2	2	2	3	24	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3
108	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	4	4	27	1	1	4	4	4	4	4	4	4	30	2	1	1	1	2	1	2	4	4	3	4
109	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	39	3	3	3	2	3	4	2	4	1	25	2	4	4	4	1	1	3	1	2	4	4

110	2	4	1	3	1	3	4	4	4	1	2	2	31	2	3	3	2	3	3	4	4	3	27	4	1	1	3	3	3	4	3	3	2	3
111	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	38	4	2	4	4	2	2	2	1	1	22	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
112	4	4	3	4	4	4	1	2	1	4	2	2	35	4	3	3	4	1	1	4	1	2	23	3	4	4	4	3	2	3	2	2	1	2
113	1	4	2	4	3	3	1	2	1	2	2	2	27	4	4	2	4	3	3	4	2	1	27	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2
114	1	1	2	1	2	3	2	4	4	4	3	4	31	2	2	3	3	2	2	4	4	4	26	4	2	4	4	2	1	2	4	4	4	3
115	4	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	28	3	4	3	4	4	4	1	3	1	27	4	2	2	2	4	3	2	2	2	4	4
116	4	3	3	4	1	3	2	2	2	2	2	3	31	2	3	2	3	4	4	1	3	1	23	4	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
117	4	4	2	4	3	4	3	2	1	4	4	3	38	4	4	4	4	4	2	2	2	2	28	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
118	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	1	2	34	4	4	4	4	4	4	1	3	1	29	4	2	2	1	2	2	2	2	1	4	4
119	3	4	3	4	1	3	3	2	1	2	1	2	29	2	2	2	2	4	3	3	3	4	25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2
120	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	28	2	3	2	1	1	4	4	2	2	21	2	4	4	1	4	4	4	1	2	2	1

## 6. Hasil Karakteristik Responden

R	USIA	PENDIDIKAN	LAMA KERJA	STATUS
1	2	1	1	1
2	2	1	1	1
3	1	1	2	1
4	1	1	1	1
5	2	1	2	1
6	4	1	3	1
7	4	1	3	1
8	4	1	4	2
9	2	1	1	2
10	1	2	1	2
11	1	1	1	1
12	1	1	1	1
13	1	1	1	2
14	3	2	2	1
15	3	2	3	1
16	2	1	3	2
17	3	1	2	1
18	3	1	2	1
19	1	1	1	1
20	1	1	2	1
21	4	2	3	1
22	3	2	2	1
23	2	1	1	1
24	1	2	1	1
25	1	1	1	2
26	2	2	1	2
27	3	1	3	1
28	1	2	1	1
29	4	1	3	2
30	1	1	1	1
31	1	1	2	2
32	4	1	3	1
33	4	1	4	2
34	3	2	2	1
35	2	1	2	2
36	4	1	4	2
37	4	1	3	2
38	1	2	1	2

KETERANGAN:

STATUS

1 : KONTRAK

2 : TETAP

PENDIDIKAN

1 : D3

2 : S1

LAMA KERJA

1 : <1 TAHUN

2 : 2-4 TAHUN

3 : 5-7 TAHUN

4 : > 7 TAHUN

USIA

1 : 20-25 TAHUN

2 : 26-30 TAHUN

3 : 31-35 TAHUN

4 : >35 TAHUN



39	1	1	2	1
40	1	1	2	1
41	4	1	3	1
42	3	1	2	1
43	1	1	1	1
44	2	1	1	1
45	2	1	1	1
46	1	1	1	1
47	1	1	1	1
48	4	1	3	1
49	3	2	2	2
50	4	2	4	2
51	1	2	1	1
52	1	2	1	2
53	1	1	1	1
54	1	2	1	2
55	1	2	2	1
56	4	1	4	2
57	4	1	3	1
58	1	1	1	1
59	4	1	4	2
60	4	2	4	2
61	3	2	3	2
62	2	1	1	1
63	3	2	3	2
64	1	1	1	1
65	1	2	1	2
66	2	1	1	1
67	1	1	1	2
68	1	1	1	2
69	1	1	1	1
70	2	1	1	2
71	2	1	1	1
72	4	2	3	2
73	1	1	2	1
74	3	2	2	1
75	2	1	2	1
76	2	1	2	1
77	2	1	1	1
78	1	1	1	2
79	4	1	4	2
80	4	2	4	2

81	1	1	1	1
82	3	2	1	1
83	1	1	1	1
84	1	1	1	1
85	1	1	1	1
86	2	1	1	1
87	1	1	1	1
88	1	1	1	1
89	1	1	1	1
90	2	1	1	1
91	2	1	1	1
92	1	1	1	1
93	1	1	1	1
94	1	2	1	1
95	4	2	3	2
96	1	1	1	1
97	4	1	3	2
98	2	1	1	1
99	2	1	2	2
100	2	2	2	1
101	3	1	2	2
102	2	1	1	1
103	2	2	1	2
104	1	1	1	1
105	1	2	2	2
106	3	2	2	1
107	1	1	1	2
108	1	2	2	1
109	1	1	1	2
110	2	2	1	2
111	2	1	2	1
112	3	2	2	1
113	3	2	2	1
114	3	1	2	1
115	2	1	2	1
116	3	1	2	1
117	1	1	2	1
118	1	1	2	1
119	1	1	2	1
120	1	2	2	1

## 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

### HASIL UJI RELIABILITAS

#### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### a) Kinerja (tahap 1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	20

#### b) Kinerja (tahap 2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	18

#### c) Beban Kerja (tahap 1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	13

**d) Beban Kerja (tahap 2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	12

**e) Komitmen Organisasi (tahap 1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

**f) Komitmen Organisasi (tahap 2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	9

**8. Hasil Uji Karakteristik Responden****HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN****Frequencies**

USIA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25 TAHUN	52	43.3	43.3	43.3
26-30 TAHUN	28	23.3	23.3	66.7
Valid 31-35 TAHUN	19	15.8	15.8	82.5
>35 TAHUN	21	17.5	17.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**PENDIDIKAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
DIPLOMA	85	70.8	70.8	70.8
Valid SARJANA	35	29.2	29.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**LAMA\_KERJA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 TAHUN	59	49.2	49.2	49.2
1-3 TAHUN	35	29.2	29.2	78.3
Valid 4-6 TAHUN	17	14.2	14.2	92.5
4.00	9	7.5	7.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**STATUS\_PEGAWAI**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KONTRAK	80	66.7	66.7	66.7
Valid TETAP	40	33.3	33.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

### 9. Rumus Perhitungan Kategorisasi

Kinerja					
Mi	=	2,8630			
Sdi	=	0,27641			
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	$\geq$	4,33	
Sedang	:	3,56	$\leq$	X	< 4,33
Rendah	:	X	<	3,56	
Beban Kerja					
Mi	=	2,8549			
Sdi	=	0,54613			
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	$\geq$	4,33	
Sedang	:	3,56	$\leq$	X	< 4,33
Rendah	:	X	<	3,56	

Komitmen organisasional					
Mi	=	2,7565			
Sdi	=	0,48256			
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				

Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	$\geq$	4,33	
Sedang	:	3,56	$\leq$	X	< 4,33
Rendah	:	X	<	3,56	

## 10. Hasil Uji Kategorisasi

**KINERJA\_**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TINGGI	20	16.7	16.7	16.7
SEDANG	80	66.7	66.7	83.3
RENDAH	20	16.7	16.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**BEBAN\_KERJA\_**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TINGGI	10	8.3	8.3	8.3
SEDANG	94	78.3	78.3	86.7
RENDAH	16	13.3	13.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**KOMITMEN\_**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TINGGI	19	15.8	15.8	15.8
SEDANG	79	65.8	65.8	81.7
RENDAH	22	18.3	18.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

## 11. Hasil Uji Deskriptif

### Descriptive Statistic

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BEBAN_KERJA	120	1.75	4.00	2.8549	.54613
KOMITMEN	120	1.78	3.78	2.7565	.48256
KINERJA	120	2.28	3.50	2.8630	.27641
Valid N (listwise)	120				

## 12. Hasil Uji Normalitas

### Npar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		JML_BEBAN	JML_KOMITMEN	JML_KINERJA
N		120	120	120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	36.6083	25.0917	51.7250
	Std. Deviation	8.54774	4.33279	4.93991
	Absolute	.121	.071	.055
Most Extreme Differences	Positive	.121	.071	.045
	Negative	-.082	-.057	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		1.323	.773	.599
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060	.588	.866

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



### 13. Hasil Uji Linieritas

#### Hasil Uji Linieritas

##### Means

##### Kinerja\*Beban Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JML_KINERJA * JML_BEBAN	(Combined)		715.221	22	32.510	1.441	.115
	Between Groups	Linearity	105.793	1	105.793	4.689	.033
		Deviation from	609.428	21	29.020	1.286	.204
		Linearity					
	Within Groups		2188.704	97	22.564		
Total			2903.925	119			

##### Kinerja\*Komitmen Organisasional

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JML_KINERJA * JML_KOMITMEN	(Combined)		622.603	18	34.589	1.531	.095
	Between Groups	Linearity	141.897	1	141.897	6.282	.014
		Deviation	480.706	17	28.277	1.252	.240
		from Linearity					
	Within Groups		2281.322	101	22.587		
Total			2903.925	119			

## 14. Hasil Uji Multikolinieritas

### Hasil Uji Multikolinieritas

#### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JML_KOMITME N, JML_BEBAN <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: JML\_KINERJA

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.293 <sup>a</sup>	.086	.070	4.76356

a. Predictors: (Constant), JML\_KOMITMEN, JML\_BEBAN

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.014	2	124.507	5.487	.005 <sup>b</sup>
	Residual	2654.911	117	22.692		
	Total	2903.925	119			

a. Dependent Variable: JML\_KINERJA

b. Predictors: (Constant), JML\_KOMITMEN, JML\_BEBAN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	41.308	3.183		12.977	.000		
1 JML_BEBAN	.111	.051	.192	2.173	.032	1.000	1.000
JML_KOMITMEN	.253	.101	.222	2.512	.013	1.000	1.000

a. Dependent Variable: JML\_KINERJA

## 15. Hasil Uji Regresi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS_PEGA WAI, PENDIDIKAN, USIA, LAMA_KERJA <sup>b</sup>	.	Enter
2	BEBAN_KERJA <sup>b</sup>	.	Enter
3	KOMITMEN <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.095 <sup>a</sup>	.009	-.025	.27990	.009	.264	4	115	.900
2	.221 <sup>b</sup>	.049	.007	.27544	.040	4.751	1	114	.031
3	.311 <sup>c</sup>	.096	.048	.26963	.048	5.964	1	113	.016

a. Predictors: (Constant), STATUS\_PEGAWAI, PENDIDIKAN, USIA, LAMA\_KERJA

b. Predictors: (Constant), STATUS\_PEGAWAI, PENDIDIKAN, USIA, LAMA\_KERJA, BEBAN\_KERJA

c. Predictors: (Constant), STATUS\_PEGAWAI, PENDIDIKAN, USIA, LAMA\_KERJA, BEBAN\_KERJA, KOMITMEN

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.083	4	.021	.264	.900 <sup>b</sup>
	Residual	9.009	115	.078		
	Total	9.092	119			
2	Regression	.443	5	.089	1.168	.329 <sup>c</sup>
	Residual	8.649	114	.076		
	Total	9.092	119			
3	Regression	.877	6	.146	2.010	.070 <sup>d</sup>
	Residual	8.215	113	.073		
	Total	9.092	119			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), STATUS\_PEGAWAI, PENDIDIKAN, USIA, LAMA\_KERJA

c. Predictors: (Constant), STATUS\_PEGAWAI, PENDIDIKAN, USIA, LAMA\_KERJA, BEBAN\_KERJA

d. Predictors: (Constant), STATUS\_PEGAWAI, PENDIDIKAN, USIA, LAMA\_KERJA, BEBAN\_KERJA, KOMITMEN

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.870	.100		28.660	.000
	USIA	-.038	.038	-.155	-.985	.327
	PENDIDIKAN	.013	.058	.021	.222	.824
	LAMA_KERJA	.029	.047	.100	.623	.535
	STATUS_PEGAWAI	.001	.058	.002	.024	.981
2	(Constant)	2.614	.153		17.058	.000
	USIA	-.031	.038	-.128	-.819	.415
	PENDIDIKAN	.019	.057	.032	.336	.737
	LAMA_KERJA	.028	.046	.096	.602	.548
	STATUS_PEGAWAI	.000	.057	-.001	-.007	.994

	BEBAN_KERJA	.078	.036	.201	2.180	.031
	(Constant)	2.268	.207		10.978	.000
	USIA	-.028	.037	-.117	-.767	.445
	PENDIDIKAN	.016	.056	.026	.286	.776
3	LAMA_KERJA	.028	.045	.097	.627	.532
	STATUS_PEGAWAI	.002	.056	.004	.040	.968
	BEBAN_KERJA	.077	.035	.197	2.184	.031
	KOMITMEN	.125	.051	.219	2.442	.016

a. Dependent Variable: KINERJA

**Excluded Variables<sup>a</sup>**

Excluded Variables						
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	BEBAN_KERJA	.201 <sup>b</sup>	2.180	.031	.200	.982
	KOMITMEN	.222 <sup>b</sup>	2.440	.016	.223	.996
2	KOMITMEN	.219 <sup>c</sup>	2.442	.016	.224	.995

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors in the Model: (Constant), STATUS\_PEGAWAI, PENDIDIKAN, USIA, LAMA\_KERJA

c. Predictors in the Model: (Constant), STATUS\_PEGAWAI, PENDIDIKAN, USIA, LAMA\_KERJA, BEBAN\_KERJA

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS_PEGAWAI, PENDIDIKAN, USIA, LAMA_KERJA <sup>b</sup>	.	Enter
2	KOMITMEN <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.095 <sup>a</sup>	.009	-.025	.27990	.009	.264	4	115	.900
2	.241 <sup>b</sup>	.058	.017	.27406	.049	5.953	1	114	.016

a. Predictors: (Constant), STATUS\_PEGAWAI, PENDIDIKAN, USIA, LAMA\_KERJA

b. Predictors: (Constant), STATUS\_PEGAWAI, PENDIDIKAN, USIA, LAMA\_KERJA, KOMITMEN

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.083	4	.021	.264	.900 <sup>b</sup>
	Residual	9.009	115	.078		
	Total	9.092	119			
2	Regression	.530	5	.106	1.411	.226 <sup>c</sup>
	Residual	8.562	114	.075		
	Total	9.092	119			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), STATUS\_PEGAWAI, PENDIDIKAN, USIA, LAMA\_KERJA

c. Predictors: (Constant), STATUS\_PEGAWAI, PENDIDIKAN, USIA, LAMA\_KERJA, KOMITMEN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.870	.100		28.660	.000
	USIA	-.038	.038	-.155	-.985	.327
	PENDIDIKAN	.013	.058	.021	.222	.824
	LAMA_KERJA	.029	.047	.100	.623	.535
	STATUS_PEGAWAI	.001	.058	.002	.024	.981
2	(Constant)	2.513	.176		14.271	.000
	USIA	-.035	.038	-.144	-.933	.353
	PENDIDIKAN	.010	.057	.016	.171	.864

LAMA_KERJA	.030	.046	.102	.647	.519
STATUS_PEGAWAI	.004	.057	.007	.071	.943
KOMITMEN	.127	.052	.222	2.440	.016

a. Dependent Variable: KINERJA

**Excluded Variables<sup>a</sup>**

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1 KOMITMEN	.222 <sup>b</sup>	2.440	.016	.223	.996

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors in the Model: (Constant), STATUS\_PEGAWAI, PENDIDIKAN, USIA, LAMA\_KERJA