

**PENGARUH BEBAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN
KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI PUSKESMAS PALANRO KABUPATEN BARRU**

***Influence of Workload, Individual Characteristics and Work
Discipline of Nurses on Nurse Performance at
Palanro Health Center Barru District***

Masriati¹

Puskesmas Bojo Kab. Barru

Email : atymasriati@gmail.com

Rasyidin Abdullah²

PPs STIE Amkop Makassar

Email : iksan_kadir@stieamkop.ac.id

Hasan Nongkeng³

PPs STIE Amkop Makassar

Email : gunawan@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada UPTD Puskesmas Palanro Kabupaten Barru . Sampel menggunakan metode total sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Semua sampel berjumlah 54 responden pada Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R_2).

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru (2) karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru (3) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru (4) beban kerja, karakteristik individu, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru

Kata Kunci: Beban Kerja, Karakteristik Individu, Disiplin kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

This research was carried out at the Palanro Community Health Center UPTD Barru District. The sample uses a total sampling method, that is, all members of the population are used as samples. All samples were 54 respondents at Palanro Health Center Barru District. Data collection methods used were direct interviews with parties involved with the issues being discussed and giving questionnaires to employees in accordance with the research conducted. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis, T-test, F test and Determination Coefficient Test (R²).

The results of the analysis show that (1) the workload affects the performance of nurses at Palanro Health Center Barru District (2) individual characteristics affect the performance of nurses at Palanro Health Center Barru District (3) work discipline affects the performance of nurses at Palanro Health Center Barru District (4) work, individual characteristics, and work discipline affect the performance of nurses at Palanro Health Center Barru District

Keywords: *Workload, Individual Characteristics, Work Discipline, and Performance*

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Visi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yaitu "masyarakat sehat yang mandiri dan berkeadilan" dengan misi meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat termasuk swasta dan masyarakat madani, melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata, bermutu dan berkeadilan, menjamin ketersediaan dan pemerataan sumber daya kesehatan dan menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik.

Pelayanan keperawatan keluarga dapat dilakukan oleh suatu unit pelayanan yang berafiliasi dengan Rumah Sakit, Puskesmas dan praktek mandiri keperawatan berupa pelayanan berkelanjutan (*follow up care*) dan pelayanan keperawatan kesehatan keluarga di rumah. Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Permenkes No. 75 Tahun 2014).

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya. Salah satu keluhan yang sering terdengar dari masyarakat yang berhubungan dengan aparat pemerintah adalah selain berbelit-belit akibat birokrasi yang kaku, perilaku oknum aparat yang kadang kala kurang bersahabat, juga kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dalam hal ini ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, kuantitas dan kualitas pelayanan yang masih sangat rendah.

Peran dan fungsi perawat dalam pelayanan keperawatan keluarga sebagai pendidik kesehatan, pemberi pelayanan, advokat keluarga, penemu kasus, peneliti, manajer dan koordinator, fasilitator, konselor dan pengubah atau pemodifikasi lingkungan. Namun peran dan fungsi ini belum optimal karena perawat banyak melaksanakan tugas yang bukan kewenangannya dan kemampuan perawat yang masih perlu ditingkatkan karena berbagai

kondisi antara lain kurangnya pelatihan yang diikuti, kurangnya buku pedoman sebagai acuan kerja, sebagian besar masih berpendidikan tingkat menengah.

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas (Sulaeman, 2009).

Hal ini sesuai dengan Kepmenkes No. 857/2009 dan Permenkes No.75/2013 yang menjelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar. Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

Dari observasi yang penulis lakukan, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan perawat Puskesmas Palanro kabupaten Barru, antara lain kepuasan kerja, kepuasan gaji, jam kerja, kedisiplinan, komitmen kerja, *shift* kerja, beban kerja, kompensasi, stress kerja, *turnover* dan karakter perawat, dimana keseluruhan dari permasalahan tersebut berimbas pada kinerja perawat. Dari beberapa permasalahan di atas pihak puskesmas memberikan masukan untuk lebih memfokuskan penelitian pada kinerja perawat dengan beban kerja dan karakteristik individu yang menjadi faktor yang mempengaruhinya.

Puskesmas Palanro menerima pasien rawat inap yang menerima pelayanan kesehatan masyarakat umum di Palanro dan sekitarnya. Puskesmas Palanro memiliki empat unit rawat inap dan satu instalasi perawatan intensif. Semua ruang rawat inap masih memberlakukan metode penugasan fungsional bagi para perawatnya, yaitu setiap perawat diberikan satu atau beberapa tugas untuk dilaksanakan kepada semua pasien yang dirawat di suatu ruangan. Seorang perawat bertanggung jawab dalam pemberian obat, mengganti balutan, monitor infus dan sebagainya. Metode ini diterapkan dengan alasan tenaga perawat yang terbatas, artinya rasio yang tidak seimbang antara perawat dengan jumlah pasien. Rasio perawat-pasien di setiap ruang di Puskesmas Palanro berkisar 1 : 9-12 pasien. Melihat fakta ini dapat dinyatakan bahwa beban kerja perawat menjadi lebih tinggi.

Menurut Persatuan Perawat Nasional (PPNI, 2006) sebanyak 50,9 % perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Sementara itu, Frasser (2007) menjelaskan bahwa 74% perawat mengalami kejadian stres yang mana sumber utamanya adalah lingkungan kerja yang menuntut kekuatan fisik dan keterampilan.

Kondisi tersebut tentu tidak diharapkan, karena berdasarkan fakta di lapangan, stres yang ditandai dengan beberapa gejalanya seperti *nervous*, sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2002) justru dapat berimplikasi pada menurunnya kinerja perawat dalam hal ini pelayanan perawat yang tidak seperti biasanya atau dengan kata lain lebih banyak bersikap negatif pada pasien yang dilayani, akibatnya dapat memberikan dampak kurang baik bagi persepsi pasien dan keluarga atau dampak terburuk adalah, menurunnya kondisi kesehatan pasien serta tekanan yang terus menerus juga pada diri perawat tersebut. Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib (Fauzi, 2009).

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru.
2. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu perawat terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, karakteristik individu perawat, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru.

KAJIAN PUSTAKA

a. Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja diperusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Faizin dan Winarsih, 2008).

Adapun indikator kinerja perawat pada asuhan keperawatan berdasarkan teori keperawatan menurut Nursalam (2003) meliputi :

a. Pengkajian Keperawatan

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien serta sistematis menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan.

b. Diagnosa Keperawatan

Perawat menganalisa data pengkajian untuk merumuskan diagnosa keperawatan.

c. Perencanaan Keperawatan

Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien.

d. Implementasi

Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan.

e. Evaluasi Keperawatan

Perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan.

b. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Adanya jumlah perawat yang mencukupi untuk memberikan pelayanan keperawatan yang aman, kompeten dan peduli pada etik. Indikator-indikator beban kerja perawat menurut (Prihatini, 2007) adalah :

- 1) adanya sistem pelayanan keperawatan yang memungkinkan perawat untuk mengembangkan hubungan yang bermakna, terus menerus dengan klien.
- 2) adanya sistem penerimaan dan pelayanan klien yang berdasarkan pada kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan yang aman, kompeten dan sesuai dengan etik.
- 3) adanya waktu yang cukup untuk mendiskusikan dan merencanakan perawatan pasien dengan klien dan perawat dilibatkan dalam menentukan ketenagaan dan perbandingan jumlah perawat-pasien.

- 4) adanya keterlibatan perawat dalam penggunaan prosedur.
- 5) adanya jaminan perawat tidak lembur (*overtime*) dan lembur bukan merupakan kewajiban.
- 6) adanya jadwal kerja yang fleksibel dan inovatif

c. Karakteristik Individu

Karakteristik individu yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah pendidikan, pelatihan, promosi, jenjang karir, lama bekerja, sistem penghargaan, gaji, tunjangan, insentif dan bonus. Hasil penelitian Daryanto, (2008) menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang paling dominan berhubungan dengan kinerja adalah gaji dan pengakuan. Ilesreni, (2009) tingkat pendidikan perawat mempengaruhi kinerja perawat, dan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara umur, jenis kelamin, status perkawinan, serta lama bekerja perawat dengan kinerja perawat.

Karakteristik individu seorang perawat dapat mempengaruhi pengetahuan hukum kepewaratan, sesuai dengan teori kinerja (Gibson, 2006) yang diimplementasikan dalam pelayanan kesehatan, antara lain : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengetahuan dan lama kerja.

Indikator Karakteristik individu *dalam* Robbins (2003) meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

d. Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dimana dia bekerja.

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2004) dalam Sari (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Kepatuhan pada peraturan
- b. Efektif dalam bekerja
- c. Tindakan korektif
- d. Kehadiran tepat waktu
- e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dari hasil pengukuran berdasarkan variabel yang diteliti, meliputi beban kerja, karakteristik individu perawat dan kinerja perawat.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan format deskriptif yaitu bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul dan menjadi obyek penelitian berdasarkan apa yang terjadi.

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah pada Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, mulai Desember 2017 sampai Pebruari 2018.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga perawat pada Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. Mengingat jumlah populasi relative kecil, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus/total sampling dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut dapat dijangkau oleh peneliti. Jumlah perawat sebanyak 35 orang, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 35 responden.

Dalam penelitian ini menggunakan validitas internal, karena peneliti ingin mengetahui valid atau tidaknya instrumen atas dasar kevalidan soal tiap butir dengan mengembangkan

teori-teori yang ada. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan computer menggunakan program SPSS for Windows Versi 16. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Ghozali, 2001).

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan Model regresi linear berganda. Model regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya.

HASIL

a. Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh beban kerja, karakteristik individu, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.11.
Hasil Uji Parsial dengan Uji T Test
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,793	4,521		6,812	.000
BEBAN KERJA (X1)	.358	.159	.384	2,256	.031
KARAKTERISTIK INDIVIDU PERAWAT (X2)	.613	.230	.424	2,667	.012
DISIPLIN KERJA (X3)	.417	.202	.368	2,069	.047

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.11 dapat dibuat persamaan regresi dari output tersebut yaitu:

$$Y = 30,793 + 0,358X1 + 0,613X2 + 0,417X3$$

Artinya:

1. Konstanta sebesar 30,793 tersebut bermakna apabila beban kerja (X1), karakteristik individu (X2), dan disiplin kerja (X3) konstanta, maka kinerja perawat sebesar 30,793
2. Nilai beban kerja (X1) sebesar 0.358 memberi makna bahwa apabila beban kerja (X1) bertambah 1 poin, maka kinerja perawat akan meningkat sebesar 0.358
3. Nilai karakteristik individu perawat (X2) sebesar 0.613 memberi makna bahwa apabila karakteristik individu (2) bertambah 1 poin, maka kinerja perawat akan meningkat sebesar 0.613
4. Nilai disiplin kerja (X3) sebesar 0.417 memberi makna bahwa apabila disiplin kerja (X3) bertambah 1 poin, maka kinerja perawat akan meningkat sebesar 0.417.

b. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova)

Uji F untuk menentukan apakah secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dimana setelah dilakukan analisis dengan menggunakan SPSS 19.0 maka didapatkan output sebagai berikut :

Tabel 4.12.
Hasil Uji Simultan dengan Uji F Test
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,746	3	25,582	6,141	.002 ^a
	Residual	129,140	31	14,166		
	Total	205,886	34			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, karakteristik Individu Perawat, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.12 diperoleh nilai F hitung sebesar 6,141 Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel – 1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 2 (df2) = n-k= 35-4 = 31, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,91; dengan demikian F hitung > F tabel yaitu 6,141 > 2,91 pada tingkat signifikansi 0,000 (0,000 < 0,05). Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model dikatakan, bahwa beban kerja (X1), karakteristik individu perawat (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru.

c. Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.673	.312	2,041

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Karakteristik Individu, Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.13 diperoleh nilai R square sebesar 0,673 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas yang terdiri beban kerja, karakteristik individu perawat, dan disiplin kerja dari untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel terikat yaitu kinerja perawat adalah sebesar 0,673 atau 67,3 % sedangkan sisanya 32,7% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan yang diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel beban kerja terhadap kinerja perawat diperoleh 2,256 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif beban kerja perawat maka maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten barru

2. Pengaruh Karakteristik Individu Perawat Terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil karakteristik individu perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel karakteristik individu perawat terhadap kinerja perawat diperoleh 2,667 dengan harga signifikansi 0.012 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berkualitas karakteristik individu perawat maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten barru

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel karakteristik individu perawat terhadap kinerja perawat diperoleh 2,069 dengan harga signifikansi 0.047 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten barru.

4. Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu Perawat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil, beban kerja, karakteristik individu perawat, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel karakteristik individu perawat terhadap kinerja perawat diperoleh 6,141 dengan harga signifikansi 0.002 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif beban kerja dan berkualitas karakteristik individu perawat serta disiplin kerja perawat konsisten maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten barru. Nilai R square sebesar 0,673 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas yang terdiri beban kerja, karakteristik individu perawat, dan disiplin kerja dari untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel terikat yaitu kinerja perawat adalah sebesar 0,673 atau 67,3% sedangkan sisanya 32,7% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan yang diteliti.

SIMPULAN

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten barru, beban kerja meliputi adanya sistem pelayanan keperawatan, adanya penerimaan dan pelayanan klien, adanya waktu yang cukup untuk mendiskusikan dan merencanakan perawatan pasien, adanya keterlibatan perawat, adanya jaminan perawat tidak lembur, adanya jadwal kerja yang fleksibel dan inovatif dapat meningkatkan kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru, oleh karena itu semakin baik

efektivitas beban kerja perawat maka akan meningkat kinerja perawat. Karakteristik individu perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru, beban kerja meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat dapat meningkatkan kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru, oleh karena itu karakteristik individu perawat perlu ditingkatkan agar kinerja perawat meningkat. Disiplin kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru, disiplin kerja meliputi kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat meningkatkan kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru, Semaik disiplin perawat maka akan semakin meningkat kinerjanya. Beban kerja, karakteristik individu perawat, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru, beban kerja, karakteristik individu perawat, disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru, oleh karena itu Beban kerja yang efektif, karakteristik individu perawat semakin profesional, ketaatan disiplin kerja perawat perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja perawat. Diharapkan pengambil kebijakan dan stakholder lainnya di Kabupaten Barru, agar lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain beban kerja, karakteristik individu perawat dan disiplin kerja. Bagi Perawat diharapkan untuk senantiasa meningkatkan kinerja melalui memberikan pelayanan yang bermutu pada pasien Bagi Peneliti diperlukan adanya penelitian yang sejenis terutama yang berkaitan dengan MSDM.

REFERENSI

- _____. 2014. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas. Jakarta.
- Abdul Rahman. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2.
- Abidin, Zaenal. 2006. Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Pelabuhan Ratu Sukabumi. Tesis FKM Universitas Indonesia.
- Ali, Mohammad. 2010. Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan. Bandung. Pustaka Cendikia Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.
- Ardiani, Anita. 2007. Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Perubahan Harga Saham Pada Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Jakarta (BEJ). Skripsi. UNNES. Semarang.
- Arief Subyantoro. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja. Jurnal Aplikasi Manajemen.
- Arika. 2011. Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari aktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. Prosedur Penelitian, Suatu Praktek. Jakarta. Bina Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arofiati, Fitri dan Wahyuni. (2011). Hubungan antara Tingkat Pengetahuan Perawat tentang Kode Etik Keperawatan dan Hukum Kesehatan dengan Kinerja Perawat dalam

- Memberikan Asuhan Keperawatan di RS. PKU Muhammadiyah Yogyakarta Tahun 2009. *Jurnal Kesehatan Suara Forikes*. Vol 11 (No. 2) Hal 117.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty.
- As'ad, M. 2005. *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Liberty.
- Cain, B. 2007. *A Review of the Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto Human System Integration Section. Canada*.
- Daryanto, Dedi. 2008. Hubungan Karakteristik Individu dan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Perawat Berdasarkan Persepsi Perawat Pelaksana di RS. *Sumber Waras Jakarta. Jurnal Prospek* Vol 1 (No. 1).
- Departemen Kesehatan R.I. 2005. *Rencana Strategi Departemen Kesehatan*. Jakarta: Depkes RI.
- Depkes RI. 2006. *Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia*. Jakarta: Depkes RI.
- Depkes RI. 2010. *Profil Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Depkes RI.
- Dhania, Dhini Rama. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi*. Vol. I. No. 1.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Edy. 2008. Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 2. (No. 3) Hal 160.
- Faizin, Achmad dan Winarsih. 2008. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Jurnal Berita Ilmu Keperawatan* ISSN 1979 –2697. Vol 1 (No. 3).
- Frasser, Diane, M. dan Cooper, M. A. 2009. *Buku Ajar Bidan Myles*. Jakarta: EGC.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, James L et al 2006, "*Organizations (Behavior, Structure, Processes)*," *Twelfth Edition, McGraw Hill*.
- Gibson, James L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gillies, D. A. 2006. *Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan Sistem Edisi Kedua*. Terjemahan Illinois W. B. Saunders Company.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi - Cetakan ketiga belas ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hera, Rasyidin dan Hasmin. 2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 1, April-September 2016.
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Iesreni, Yeni Warni. 2009. Hubungan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat di RSJ Prof. HB. Sa'anin Padang Tahun 2008. *MNM* volume 1 (No. 1).

- Ivancevich, John, Robert Konopaske, Michael T Matteson. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kaplan, H.I., Sadock, B.J., Grebb, J.A. 2007. *Comprehensive Textbook of Psychiatry, 10th Edition*. London: Lippincott Williams & Wilkins.
- Khodriani, R. 2013. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Teori Wisn Di Bagian Filing Rsud Kota Semarang, Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro. Bukit Uluwatu Villa, Tbk (2013). Laporan Hasil Public Expose. Diunduh tanggal 4 Juli 2013.
- Kreitner and Kinicki. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta. Salemba Empat.
- Lumbanraja, Prihatin dan Cut Nizma. (2010). Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 12 (No. 2) hal 143.
- Luthfan., F. Rosyady dan M. Khoiriyah. 2011. Pelet Fermentasi Bahan Pakan Lokal Sebagai Alternatif Pakan Ayam Buras yang Murah, Praktis dan Alami. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mardalis. 2009. *Metode Penelitian (suatu pendekatan proposal)*. Edisi 11. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & Jacson, J.H., (2002), *Management Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Muskamal. 2010. Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II. LAN Makassar.
- Nasution, Ade Ira Zahriany, Sutomo Kasiman dan Fauzi. 2009. Pengaruh Karakteristik Individu dan Psikologis terhadap Kinerja Perawat dalam Kelengkapan Rekam Medis di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan. *Jurnal Administrasi Publik, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara* 2009.
- Nies, M. A. dan McEwen, M. (2007) *Community/Public Health Nursing-Promoting the Health of Population, 4th-ed. Canada: Saunders Elsevier*.
- Nursalam. 2013. Konsep dan Keperawatan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumental Keperawatan.
- Pabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatankinerja Perusahaan*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerjadi Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Potter, P, A dan Perry, A, G. 2005. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses dan Praktik Volume 1 Edisi 4*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- PPNI, 2006. *Kode Etik Keperawatan, Lambang Panji PPNI, dan Ikrar Keperawatan*. Pengurus PPNI Pusat, Jakarta.
- Prihatini, Lilis D. 2007. Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. USU. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Robbins S. P.,2001, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, PT. Indeks, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Setiaji, Bambang, 2004. Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif. Surakarta. Program Pascasarjana UMS.
- Simamora, Bilson. 2004. Panduan Riset Perilaku Konsumen. Cetakan Kedua. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Singgih, Santoso. 2000. Latihan SPSS Statistik Parmetik Gramedia, Jakarta.
- Sondang P Siagian. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT. Rinaka Cipta.
- Sopianah, Y. 2002. Hubungan Antara Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat Gigi di Puskesmas Kota Tasikmalaya, Tesis-S2, Magister Manajemen Pelayanan Kesehatan Gigi, PPS, Yogyakarta: UGM.
- Suarli dan Bahtiar. 2009. Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis. Jakarta: Erlangga.
- Sugijati, dkk. 2008. Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Mataram. Jurnal Kesehatan Prima. Vol 2 (No 2) Hal 329.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. Metodologi Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung.
- Sulaeman, ES. 2009. Manajemen Kesehatan Teori dan Praktek di Puskesmas. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Sulastiningsih, Siti Endarwati dan Tri Joko Winoto. 2014. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo. Jurnal Kajian Bisnis Vol. 22, NO. 1, 2014, 69 – 78.
- Sulistiyawati, Ari. 2012. Asuhan Kebidanan pada Masa Kehamilan. Jakarta. Salemba Medika.
- Suma'mur. 2009. Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes). Jakarta. CV. Sagung Seto.
- Suroso, J. 2011. Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasar Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. Jurnal Ekplanasi Vol 6 No. 2.
- Sutalaksana, I. Z., Anggawisastra, R, dan Tjakraatmadja, J, H. 2006. Teknik Perancangan Sistem Kerja. Penerbit ITB. Bandung.
- Suyanto. 2009. Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press.
- Tampubolon. 2008. Kemampuan membaca teknik membaca Efektif dan Efisien. Bandung. Angkasa.
- Tarwaka. 2015. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, H. 2011. Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utomo, T.W.W. 2008. Analisis beban kerja dalam rangka analisis kebutuhan pegawai. Tenggara.
- Wicaksana, Sony Sanjaya dan Farlianto. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Jurnal Manajemen-Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2016.

