

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM MAYJEN H.A. THALIB KABUPATEN KERINCI

Zelal Lul Iksan¹, Ice Kamela²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail: zelalluliksian23@gmail.com, icekamela@yahoo.com

A. PENDAHULUAN

Rumah Sakit diperlukan untuk mendukung penyelenggaraan kesehatan masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit dilakukan oleh tenaga kesehatan dengan beragam perangkat keilmuan. Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran perlu diikuti oleh pemberian pelayanan bermutu standar, dan tenaga kesehatan memadai Bagian bentuk pelayanan kesehatan yaitu kinerja perawat, didasari berfikir atau kemampuan tinggi sehingga kinerja mendukung pelaksanaan tugas pelayanan keperawatan. Menurut Mangkunegara (2013) hasil kerja seseorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya disebut kinerja. Dalam memberikan pelayanan karyawan akan merasa stres, mengeluh, karyawan harus selaraskan waktu pekerjaan dan keluarga, hobby, budaya, agar tetap bersemangat, fokus bekerja, lebih efektif dan kualitas kerja meningkat. Namun apabila karyawan tidak menyeimbangkan pekerjaan, dan kehidupan pribadinya karyawan akan merasa lelah, sehingga perusahaan atau organisasi yang membutuhkan tenaga, usaha, serta potensinya menjadi rugi (Saina et al., 2016).

B. METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci. Populasi pada penelitian ini yaitu semua perawat yang berstatus PNS sebanyak 78

orang di Rumah Sakit Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci. Penarikan sampel penelitian dilakukan dengan metode *Sensus* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dikarenakan jumlah populasinya kecil (Sarwono, 2012).

Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen penelitian
 1. Uji Validitas untuk mengukur valid tidaknya kuesioner.
 2. Uji Reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran di ulangi dua kali.
2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk memenuhi syarat persamaan yang diperoleh model regresi dapat diterima, terdiri dari:

 1. Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
 2. Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk memprediksi regresi yang digunakan cocok atau tidak.
 3. Uji Multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.
3. Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis adanya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik

Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda(t-test)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig	Alpha	Ket	Keputusan Hipotesis
Kinerja perawat (Y)	Konstanta	1.474				
	Keseimbangan kehidupan kerja (X1)	0.419	0.000	0.05	Signifikan	Diterima
	Keterikatan kerja (X2)	0.227	0.006	0.05	Signifikan	Diterima

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai Koefisien regresi keseimbangan kehidupan kerja (X1) sebesar 0,419 dan nilai signifikansi 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci. Artinya semakin baik penerapan keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan perawat maka akan semakin meningkat kinerja perawat. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Sarikit (2017) menemukan terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Hal ini mencerminkan bahwa peningkatan *work life balance* mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai

Koefisien regresi keterikatan kerja (X2) sebesar 0,227 dan nilai signifikansi 0,006 (sig < 0,05). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima sehingga dikatakan keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci. Artinya semakin baik keterikatan kerja perawat dalam bekerja maka akan semakin meningkat kinerja perawat. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Soelton, et al., (2018) menemukan keterikatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan maka untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambah variabel yang belum digunakan didalam penelitian ini seperti variabel stress kerja, dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [2]Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3),1-9

<https://doi.org/10.35797/jab.4.3.2016.12892>.

- [3]Sarwono, J. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif: Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [4]Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1),82–91. <https://doi.org/10.21009/jmp.08108>
- [5]Soelton, M., Gustiawan, I., & Fazriyanti, L. (2018). *Pengaruh Keterikatan Kerja, Jenjang Karir dan Standar Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Wilayah Jakarta 1 Status Pegawai Tetap*. 4(1), 21–38.

