

Hubungan Komitmen Organisasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024

Indah Septiani^{1*}, Solehudin², Saiful Gunardi³

Program Studi Keperawatan, Universitas Indonesia Maju, Indonesia

Departemen Keperawatan Universitas Indonesia Maju, Indonesia

indahkuliahs1@gmail.com^{1*}, solehsolehudin412@gmail.com²

Alamat: Jl. Harapan No.50, RT.2/RW.7, Lenteng Agung, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12610

Korespondensi penulis: indahkuliahs1@gmail.com

Abstract: Performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. This study aims to identify the Relationship Between Organizational Commitment and Workload with Nurse Performance at Kembangan Hospital in 2024. The research method used is correlation analysis with a cross-sectional design approach. The sample of this study consisted of 88 nurses working at Kembangan Hospital, the technique used was total sampling. Data were collected through a questionnaire that measured the level of organizational commitment, workload, and nurse performance. The results showed that organizational commitment had a positive and significant effect on nurse performance ($p < 0.05$). This means that the higher the organizational commitment of the nurse, the better the performance shown. Conversely, workload has a negative and significant effect on nurse performance ($p < 0.05$). This shows that high workload tends to reduce nurse performance. Conclusion: The results of the study show a Relationship Between Organizational Commitment and Workload with Nurse Performance at Kembangan Hospital in 2024.

Keywords: Organizational Commitment, Workload, Nurse Performance, Hospital

Abstrak: Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Hubungan Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Kembangan Tahun 2024. Metode Penelitian yang digunakan analitik korelasi dengan pendekatan desain cross-sectional. Sampel penelitian ini terdiri dari 88 perawat yang bekerja di RSUD Kembangan, teknik yang digunakan total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur tingkat komitmen organisasi, beban kerja, dan kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh perawat, semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja perawat. Kesimpulan : Hasil penelitian menunjukkan adanya Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Kembangan Tahun 2024.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Beban Kerja, Kinerja Perawat, Rumah Sakit

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi apa pun, baik itu institusi maupun perusahaan. Selain itu, SDM merupakan faktor penting yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia terdiri dari orang-orang yang bekerja untuk suatu organisasi sebagai pemrakarsa, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus berkualitas tinggi saat mengelola sumber daya tersebut (Sopali et al., 2023). Pembinaan sumber daya tenaga kesehatan merupakan salah satu faktor yang harus

ditingkatkan. Memperhatikan sumber daya manusia secara individu sama pentingnya dengan faktor fisik, sebagai contoh, pegawai yang merasa tertekan oleh kerja adalah orang-orang yang tidak puas, manifestasi fisik yang timbul dapat berupa penyakit-penyakit fisik serta perilaku dapat mengakibatkan perilaku yang tidak terkendali, pengunduran diri, kelambanan dan komitmen kerja yang rendah dan pada akhirnya akan menjadi frustrasi. Pembinaan sumber daya tenaga kesehatan juga harus diimbangi dengan komitmen organisasi (Sumarni & Pramuntadi, 2019).

Komitmen organisasi merupakan komponen penting dalam keberhasilan kinerja, karena unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Karyawan yang berkomitmen akan meningkatkan produktivitas, karena mereka merasa ikatan dengan perusahaan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dimana, ketika seseorang yang memiliki komitmen profesi yang tinggi mereka akan cenderung mempertahankan profesi yang dijalankannya dan bangga dapat menjadi bagian dari profesi tersebut, dan tidak berpikir untuk meninggalkan organisasi. Perasaan tersebut akan muncul ketika keadaan dalam lingkungan internal organisasi seperti nilai-nilai, peraturan, dan suasana kerja ditangkap dan diserap oleh individu secara positif melalui persepsinya. Hal tersebut tampak dari perilaku karyawan, harapan mereka terhadap organisasi dan rekan kerja, serta keadaan yang dikatakan normal yang ditunjukkan oleh karyawan saat melakukan tugas mereka, manifestasi dalam kegiatan (Sumarni & Pramuntadi, 2019)

Di suatu instansi pelayanan kesehatan seorang perawat mempunyai beban dalam bekerja baik secara fisik maupun non fisik. Beban kerja merupakan persepsi perawat terhadap beban kerja yang dialami. *Work load* adalah beban yang harus ditanggung pekerja yang volumenya bervariasi dan berfluktuasi sesuai tingkat kesibukan. Antara *work load* dengan jumlah tenaga kerja harus seimbang. Di dalam sebuah perusahaan beban kerja yang dijalankan perawat haruslah sesuai dengan kemampuannya agar terciptanya rasa aman dan nyaman pada saat bekerja (Waryantini, 2020). Beban kerja bisa disebabkan karena waktu, tenaga kerja yang kurang, fasilitas yang kurang seperti sarana prasarana yang sedikit. Perawat mempunyai tugas sesuai fungsinya dalam memberikan asuhan keperawatan sebagai berikut: mengkaji kebutuhan pasien, melaksanakan rencana perawatan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan, mendokumentasikan proses keperawatan. Banyaknya tugas perawat dalam memberikan pelayanan baik pelayanan keperawatan dan non keperawatan menyebabkan terabaikannya tugas utama perawat yang berorientasi pada pasien dalam melakukan asuhan keperawatan (Susanti, 2022).

Data WHO (2020) melaporkan sekitar 50-75% beban kerja perawat di dunia masih tinggi pada pelayanan rumah sakit. Rasio perawat di Indonesia berada di level 10:10.000, dimana yang seharusnya 18:10.000 (PPNI, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga perawat masih sangat terbatas, dan keterbatasan ini bisa menyebabkan beban kerja perawat menjadi tinggi (Susanti, 2022). Peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan yaitu melalui peningkatan Kinerja Perawat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Tugas pokok perawat memberikan pelayanan berupa perawatan kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam Upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, dan pemulihan serta pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian di bidang kesehatan. Oleh karena itu, sebagai motor penggerak penyelenggaraan kegiatan rumah sakit, kinerja perawat sangat penting mendapat perhatian dari pimpinan dan manajemen rumah sakit, guna tercapainya visi dan misi dari organisasi. (Hartati & Putra, 2020)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas yang akan dihasilkan oleh organisasi. Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. (Sopali et al., 2023). Semua faktor itu berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak dalam meningkatkan kinerja baik secara perorangan maupun secara organisasi. (Hartati & Putra, 2020) .

Kinerja yang baik dan buruk juga dipengaruhi oleh beban kerja, tingginya beban kerja akan berdampak buruk bagi kinerja perawat, buruknya kinerja dari perawat akan mempengaruhi karier, reward, tidak adanya sistem promosi, dan tidak adanya punishment terhadap kinerja yang buruk. Jadi secara tidak langsung kinerja perawat dipengaruhi oleh beban kerja, sehingga dengan demikian kita perlu memperhatikan hal-hal mendasar yang akan mempengaruhi kinerja perawat tersebut dalam bekerja (Ananta & Dirdjo, 2021). Kinerja perawat memiliki nilai yang vital dan strategis. Asuhan yang diberikan oleh perawat merupakan *core business* dan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi pelayanan kesehatan di rumah sakit. Hal ini disebabkan karena perawat secara kuantitas adalah tenaga terbanyak di rumah sakit. Banyaknya jumlah perawat secara kuantitas di rumah sakit harus diiringi dengan kualitas yang baik. Kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh perawat dalam memberikan asuhan merupakan cerminan atau gambaran dari mutu pelayanan di rumah sakit. Manajemen rumah sakit harus menjaga dan mengupayakan agar kinerja perawat tetap baik,

sehingga perawat dapat memberikan pelayanan yang bermutu bagi pasien, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit secara umum (Rosyidawati et al., 2020).

Berdasarkan Kemenkes RI (2018) menjelaskan bahwa kinerja kesehatan di Indonesia belum sepenuhnya berjalan optimal. Dimana sebanyak 57,78% layanan kesehatan yang memberikan kinerja baik dan sisanya 42,22% masih belum sesuai standar kinerja pelayanan kesehatan. Sedangkan di Provinsi Jawa timur sebanyak 63,16% layanan kesehatan yang memberikan kinerja baik dan sisanya sebanyak 36,84% belum sesuai standar kinerja pelayanan kesehatan. Berdasarkan studi pendahuluan di RSUD Kembangan, penilaian kinerja dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali, diketahui bahwa data penilaian kinerja staf keperawatan pada tahun 2023 nilai rata-rata kinerja perawat 78,68%. Adapun standar nilai kinerja perawat yaitu diatas 90 sangat baik, 76-90 baik, 61-75 cukup, 51-60 sedang, 50- kebawah kurang. Dengan uraian tersebut, sehingga peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian “Hubungan Komitmen Organisasi, Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Kembangan tahun 2024”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan desain cross-sectional. Pendekatan cross-sectional merupakan metode pengukuran yang mengukur sifat-sifat dan laju perubahan-perubahan pada sejumlah sampel yang terdiri dari kelompok-kelompok umur yang mewakili taraf perkembangan yang berbeda-beda. Dalam penelitian ini metode korelasional dapat digunakan untuk menentukan Hubungan Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024. RSUD Kembangan Jakarta Barat, alasan penelitian dilakukan pada lokasi tersebut dikarenakan ingin mengetahui Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Kembangan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah perawat yang di RSUD Kembangan dengan jumlah sebanyak 88 orang. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak dikeluarkannya ijin penelitian di rumah sakit tersebut, dalam kurun waktu 1 (satu) bulan, meliputi pengumpulan data dan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Total sampling. Pada penelitian ini dilakukan analisis untuk melihat adanya hubungan / korelasi antara variabel Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024. Pada penelitian ini menggunakan statistik Non-Parametrik yaitu uji chi square. Uji chi square digunakan untuk menguji hipotesis bila dalam populasi terdiri atas satu atau lebih kelas dimana datanya berbentuk kategori.

3. HASIL PENELITIAN

Analisa Univariat

a. Komitmen Organisasi

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Komitmen Organisasi Perawat di RSUD
Kembangan Tahun 2024
N = 47

Komitmen Organisasi	Frekuensi	Persen
Kurang Baik	47	53,4
Baik	41	46,6
Total	88	100

(Sumber : SPSS 22)

Berdasarkan tabel 1 Komitmen Organisasi Perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024, didapatkan komitmen kurang baik sebanyak 47 responden (53.4 %), komitmen organisasi baik sebanyak 41 responden (46.6 %).

b. Beban Kerja

Tabel 2. Beban Kerja Perawat RSUD Kembangan Tahun 2024
N = 47

Beban Kerja	Frekuensi	Persen
Ringan	45	51,1
Berat	43	48,9
Total	88	100,0

(Sumber : SPSS 22)

Berdasarkan tabel 2 Beban Kerja Perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024, yang mengatakan beban kerja ringan sebanyak 45 responden (51.1%), dan beban kerja berat sebanyak 43 responden (48.9 %).

Analisa Bivariat

- a. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024

Tabel 3. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024

Komitmen organisasi	Kinerja			p. Value
	Kurang baik	Baik	Total	
Kurang baik	34	19	53	0.023
	64.2 %	35.8 %	100.0 %	
Baik	13	22	35	
	37.1 %	62.9 %	100.0 %	

(Sumber : SPSS 22)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji Chi-square dikatakan berhubungan jika nilai p value nya $< 0,05$. Maka pada variabel komitmen organisasi dengan kinerja perawat memiliki hubungan, dengan nilai p value 0.023.

- b. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024

Tabel 4. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024

Beban Kerja	Kinerja			p. value
	Kurang baik	Baik	Total	
Ringan	17	28	45	0.005
	37.8 %	62.2 %	100.0 %	
Berat	30	13	43	
	68.9 %	30.2 %	100.0 %	

(Sumber : SPSS 22)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji Chi-square dikatakan berhubungan jika nilai p value nya $< 0,05$. Maka pada variabel beban kerja dengan kinerja perawat memiliki hubungan, dengan nilai p value 0.005.

4. PEMBAHASAN

Analisa Univariat

- a. Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi pada perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024, dari total sample 88 responden menunjukkan bahwa, lebih banyak responden dengan komitmen organisasi kurang baik sebanyak 47 responden (53.4%), dan komitmen baik sebanyak 41 responden (46.6%). Penelitian sejalan dengan penelitian

sebelumnya (Sumarni & Pramuntadi, 2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen profesi ($p= 0,001$, $r= 0,326$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini membuktikan bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku individu yang berdampak terhadap komitmen profesinya. Ada pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul, koefisien determinansi ($r^2 = 0,1063$).

Penelitian ini juga sejalan dengan peneliti sebelumnya (Manery & Lengkong, 2018), hasil penelitian menunjukkan secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Komitmen organisasi adalah ikatan psikologis yang dimiliki oleh orang yang bekerja untuk suatu organisasi. Ini dapat dilihat dalam kesetiaan karyawan, keinginan mereka untuk mencapai tujuan organisasi, dan komitmen mereka pada organisasi (Manery & Lengkong, 2018). Menurut asumsi peneliti sikap setia untuk bertanggung jawab terhadap sesuatu, baik diri sendiri, organisasi, pekerjaan, maupun hubungan lainnya, sangat penting dimiliki oleh perawat agar dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga berdampak baik terhadap pelayanan Rumah Sakit.

b. **Beban Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian beban kerja pada perawat di RSUD kembangan Tahun 2024, dari total sample 88 responden menunjukkan bahwa, lebih banyak mengatakan beban kerja ringan sebanyak 45 responden (51.1%), dan beban kerja berat sebanyak 43 responden (48.9%). Penelitian sejalan dengan peneliti sebelumnya (Sopali et al., 2023), Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh : (a) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat pelaksana. (b) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja perawat pelaksana. (c) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pelaksana. (d) secara bersama sama beban kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Maka penulis berkesimpulan bahwa beban kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja perawat pelaksana.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu divisi atau pekerja dalam jangka waktu tertentu. (Neksen et al., 2021). Menurut asumsi peneliti beban kerja merupakan tugas yang harus di selesaikan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja dapat dilihat dari segi efektivitas dan efesiensi perusahaan. Beban kerja dapat menjadi prediksi untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan salam organisasi tersebut

c. Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian kinerja pada perawat di RSUD Kembangan tahun 2024, dari total sample 88 responden menunjukkan bahwa, kinerja kurang baik sebanyak 47 responden (53.4%), dan kinerja baik sebanyak 41 responden (46.6%). Penelitian ini sejalan dengan peneliti seblumnya (Rasmulia Sembiring, 2020), hasil uji regresi linier berganda, menunjukan bahwa budaya kerja bernilai 0.681 satuan dan memiliki hubungan yang paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan, sementara komitmen memiliki nilai yang lebih kecil dengan nilai 0.326 satuan. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan menunjukan bahwa budaya kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Penelitian ini juga sejalan dengan peneliti sebelumnya (Wintari et al., 2021), hasil penelitian menunjukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Manajemen Rumah sakit Jiwa di Provinsi Bali dapat meningkatkan komunikasi, monitoring dan evaluasi dengan melakukan supervisi secara berkala dan terjadwal.

Menurut asumsi peneliti kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan, dimana kinerja baik dan kurang dapat dipengaruhi oleh beberapa keadaan salah satunya komitmen organisasi dan beban kerja. Manajemen Rumah Sakit harus menjaga dan mengupayakan agar kinerja perawat tetap baik, dengan cara memberikan apresiasi terhadap kinerja perawat, seperti memberikan kesempatan dalam pengembangan karier, memberikan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dalam hal ini perawat akan merasa lebih dihargai.

Analisa Bivariat

a. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024

Hasil uji statistik *Chi-square* antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat, didapatkan nilai p value = 0,023 berarti p value < 0,05, maka disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat di RSUD Kembangan tahun 2024. Dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Kembangan.

Penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya (Sumarni & Pramuntadi, 2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen profesi ($p= 0,001$, $r= 0,326$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini membuktikan bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku individu yang berdampak terhadap komitmen profesinya. Ada pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul, koefisien determinansi ($r^2 =0,1063$).

Menurut asumsi peneliti komitmen organisasi dapat menunjukkan sejauh mana keberpihakan seseorang terhadap organisasi yang akan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Dalam upaya meningkatkan kinerja perawat dari segi komitmen organisasi yaitu memberikan penghargaan atau pengakuan atas kinerja yang baik. Hal ini bisa berupa sertifikat, memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan karier membantu perawat merasa dihargai. Dengan adanya pelatihan perawat akan memiliki pengetahuan dan keterampilan baru sehingga dapat meningkatkan komitmen perawat terhadap organisasi dapat meningkatkan kualitas kinerja Perawat dalam melakukan pelayanan kesehatan.

b. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024

Hasil uji statistik *Chi-square* antara beban kerja dengan kinerja perawat didapatkan nilai p value 0,005, berarti p value < 0,05, maka disimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kembangan tahun 2024. Dan beban kerja mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Kembangan. Penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya (Sopali et al., 2023), hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh : (a) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat pelaksana. (b) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja perawat pelaksana. (c) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pelaksana. (d) secara bersama sama beban kerja, pengembangan karir dan komitmen

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Maka penulis berkesimpulan bahwa beban kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja perawat pelaksana. Menurut asumsi peneliti beban kerja sebagai bentuk kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam kurun waktu yang sudah di tentukan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berujung pada penurunan kualitas pelayanan, kesalahan medis, dan penurunan kepuasan pasien.

5. KESIMPULAN

Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024, maka dapat disimpulkan :

- a. Hubungan komitmen organisasi dan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024, memiliki hubungan yang signifikan, diketahui nilai signifikansi $p \text{ value} < 0,05$.
- b. Hubungan Komitmen organisasi dengan kinerja perawat di RSUD kembangan tahun 2024, dapat dilihat bahwa dari 88 responden diketahui responden lebih banyak yang berkomitmen kurang dengan kinerja kurang baik yaitu sebanyak 34 orang.
- c. Hubungan Beban Kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kembangan tahun 2024, dapat dilihat bahwa dari 88 responden diketahui responden lebih banyak yang merasa beban kerja berat dengan kinerja kurang yaitu sebanyak 30 orang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran dari peneliti sebagai berikut;

- a. Bagi Rumah Sakit
 - 1) merancang program pelatihan yang bersifat individual atau kelompok untuk meningkatkan pengetahuan perawat yang dapat meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kembangan dalam melakukan pelayanan kesehatan.
 - 2) menyediakan peluang untuk pengembangan karir dan pertumbuhan profesional
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - 1) Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan referensi awal yang mempengaruhi kinerja perawat, terutama faktor-faktor yang dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat.
 - 2) Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi implikasi hubungan ini dalam lingkup praktik keperawatan yang lebih luas dan populasi yang beragam

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, P. G., & Dirdjo, M. M. (2021). *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit*. 2(2), 929. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/download/1565/784>
- Arestia, N. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gerbang Duabelas*. 11(2), 314–323. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.4077>
- Buanawati, F. T. (2019). *Kuesioner Beban Kerja dan Kinerja Perawat*. https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER_web.pdf
- Dawam, M., & Setiawan, I. T. (2022). *Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Kempiri)*. 76–87.
- Handayani, L. T. (2018). *Kajian Etik Penelitian Dalam Bidang Kesehatan Dengan Melibatkan Manusia Sebagai Subyek*. 10(1), 47–54. <https://doi.org/10.32528/the.v10i1.1454>
- Hardani, H., Auliya, N. H., & Andriani, H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (A. Husnu Abadi, A.Md. (ed.)). Pustaka Ilmu. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Hartati, H., & Putra, P. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Fatima Parepare*. 1(2).
- Manery, B. R., & Lengkong, V. P. K. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara*. 6(4), 1968–1977.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera*. 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Pradono, J., Hapsari, D., Supardi, S., & Budiarto, W. (2018). *Buku Panduan Manajemen Penelitian Kuantitatif* (Vol. 53, Nomor 9). www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*.
- Rasmulia Sembiring, W. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah)*. 6(1), 2598–9693.
- Sahir, S. H. (2022). *Metode Penelitian* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.)). KBM Indonesia.
- Shofia, A. (2020). *Kuesioner Komitmen Organisasi*.
- Sopali, M. F., Karlinda, A. E., Azizi, P., & Charli, C. O. (2023). *Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana*. 12(4), 740–745. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i4.710>
- Sumarni, & Pramuntadi, A. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja*

Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul The Influence of Organizational Commitment towards Nurse Performances in PKU Muhammadiyah Hospital Bantul. Vol.5(ISSN 2477-0140), 154–164. www.jurnal.stikes-yrsds.ac.id

Susanti, W. A. (2022). BAB II Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit*.

Syahza, A. (2021). Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi. In *Rake Sarasin* (Vol. 2, Nomor 01).

Tresnadi, M. C. (2022). *Penerapan Metode Multipel Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP*. 10–35.

Valencia, V., Felipe, L., Giraldo, G., & Dubian. (2019). *Analisa Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit*. 2.

Waryantini, M. (2020). *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit*. VIII(1), 49–57.

Wintari, N. K. A., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali*. 2(3), 45–56. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1817>

Zainaro, M. A., Isnainy, U. C. A. S., Furqoni, P. D., & Wati, K. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat*. 11(4).