

# Ekobis Alfian 1

*by* Ekobis Alfian 1 Ekobis Alfian 1

---

**Submission date:** 24-Nov-2022 11:59AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1962447545

**File name:** Petunjuk\_Penulisan\_Ekobis\_-\_Alfian.docx (375.67K)

**Word count:** 4226

**Character count:** 27284

# ANALISIS DAMPAK BEBAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TENAGA SUKARELA RUMAH SAKIT: PERSPEKTIF POTENSI KECURANGAN YANG TERJADI

Ahmad Hijri Alfian 1, MA Irfan Rahmana 2

Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan  
[Hijrialfian@unissula.ac.id](mailto:Hijrialfian@unissula.ac.id); [irfan@unissula.ac.id](mailto:irfan@unissula.ac.id)

## Abstract

As an effort to realize the vision and mission of the Hospital, employee performance must increase. In the process of improving employee performance, it must pay attention to factors that can improve performance. However, this work should not be done haphazardly and must still be in accordance with the Hospital SOP. This study aims to determine the effect of workload and salary on the performance of volunteer employees, as well as to see the potential for fraud that may occur during the process of completing work.

The population in this study were all temporary staff including nurses and nutritionists who worked at one of the hospitals in Semarang with a total sample of 76 respondents. The data source used is primary data using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression.

The results showed that the workload variable has a negative effect on employee performance. Furthermore, salary has a positive effect on employee performance. Additional questionnaires show that high workloads and salaries that are not in line with expectations but performance demands remain high, will have the potential to cause activities that are not in accordance with the provisions and SOPs of the Hospital

Keywords: Workload, Salary, Potential Violations, Hospitals, Employee Performance

## Abstrak

Sebagai upaya mewujudkan visi dan misi Rumah Sakit, kinerja pegawai harus meningkat. Dalam proses peningkatan kinerja pegawai, maka harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Namun, pekerjaan tersebut tidak boleh dilakukan sembarangan dan harus tetap sesuai dengan SOP Rumah Sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan sukarela, serta untuk melihat potensi kecurangan yang mungkin terjadi selama proses penyelesaian pekerjaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga honorer termasuk perawat dan ahli gizi yang bekerja di Salah satu Rumah Sakit yang ada di Semarang, dengan jumlah sampel 76 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kuesioner tambahan menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan gaji yang tidak sesuai dengan harapan akan tetapi tuntutan kinerja tetap tinggi, akan berpotensi untuk menimbulkan aktivitas yang tidak sesuai dengan ketentuan dan SOP Rumah Sakit

Keyword: Beban Kerja, Gaji, Potensi Pelanggaran, Rumah Sakit, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Definisi dari Rumah Sakit adalah sebuah tempat yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan untuk melayani perorangan dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat (Kesehatan, 2018). Misi pemerintah adalah memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam Rumah Sakit terdapat beberapa karyawan yang bertugas salah satunya adalah perawat. Ketersediaan sumber daya manusia kesehatan termasuk dokter, perawat, bidan dan sebagainya merupakan unsur pokok dalam pelayanan kesehatan. Hal tersebut berkontribusi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pelayanan dari segala tuntutan yang berasal dari masyarakat yang seiring bertambahnya waktu semakin meningkat (Hariyanto, 2015).

Dalam lingkungan rumah sakit sebagai organisasi dapat menggunakan beberapa indikator terkait ukuran kinerja yaitu kinerja keuangan, kepuasan pelanggan, proses internal, pembelajaran dan pertumbuhan (Gu & Itoh, 2016). Proses internal salah satunya adalah mengenai karyawan yang bekerja di rumah sakit. Hal tersebut dapat tercapai dengan beberapa kegiatan pendidikan, pelatihan, pemberian upah yang standar, pengaturan *job description*, dan berpartisipasi untuk penciptaan lingkungan kerja yang baik. Penilaian akan dilakukan untuk menggambarkan apakah kinerja karyawan tersebut baik, salah satunya menggunakan sistem evaluasi kinerja. Kinerja yang baik akan berdampak pada penilaian pasien seperti kenyamanan, keamanan, dan begitu juga sebaliknya (Aprilia et al., 2017). Hal tersebut penting agar kualitas karyawan tetap terjaga, dengan seperti itu akan mendapat kinerja yang maksimal. Pelayanan yang diberikan oleh instansi kesehatan harus berkualitas, efektif dan efisien dalam proses pelayanan. Hal tersebut dapat terjadi apabila kualitas dan kuantitas karyawan juga baik. Kinerja rumah sakit sangat penting bagi banyak pemangku kepentingan, termasuk pasien, karyawan dan tentunya masyarakat (Joseph, 2016).

Tenaga sukarela dalam Rumah Sakit adalah seorang tenaga kesehatan atau tenaga non medis yang bekerja untuk pelayanan sesuai dengan profesi serta pendidikannya dengan diberikan upah atau gaji sesuai dengan aturan kebijakan rumah sakit. Beberapa bagian dari rumah sakit ini masih kekurangan karyawan, sehingga beberapa karyawan diberi tanggung jawab ganda yang berdampak pada beban kerja yang akan meningkat. Beban kerja yang meningkat menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajemen menjadi sangat penting karena berkaitan dengan prestasi kerja serta besaran insentif atau gaji yang akan diterima oleh karyawan. Beban kerja merupakan hal yang harus diperhatikan tingkat keserasian dan kemampuan. Kuantitas produktivitas kerja

yang tinggi harus disesuaikan dengan kemampuan individu dalam hal penyelesaian pekerjaan (Manuho, 2015).

Banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan menyebabkan hasil yang kurang maksimal. Hal tersebut terjadi karena karyawan hanya mempunyai sedikit waktu untuk menyelesaikan banyak pekerjaan. Tidak terselesaikannya tugas akan tergambar pada hasil penilaian kinerja yang dimana laporan tersebut digunakan sebagai bahan evaluasi oleh manajemen rumah sakit. Banyak hal yang harus diperhatikan untuk memotivasi karyawan agar konsisten dalam bekerja dan tidak terjadi penurunan kualitas pelayanan kesehatan.

Salah satu motivasi yang bisa diberikan adalah melalui gaji. Gaji merupakan upah atau hak yang diberikan setelah melakukan pekerjaan. Gaji merupakan hak yang diterima karyawan setelah melakukan kontribusi kepada perusahaan (Paramitadewi, 2017). Fenomena yang terjadi adalah karyawan mengharapkan gaji akan terus meningkat. Akan tetapi terkadang kondisi terjadi berbeda dan hal tersebut biasanya akan mempengaruhi menurunkan motivasi kerjanya (Kasmir, 2016).

Beban kerja yang terlalu tinggi dan gaji yang tidak sesuai dengan harapan membuat kinerja menjadi tidak baik. Kecenderungan untuk hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan menjadi alternatif bagi mereka yang tidak punya integritas. Bahkan dibeberapa kasus, pada saat karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan ada kemungkinan untuk melanggar SOP yang telah ditetapkan. Padahal sebagaimana kita tahu penyelesaian pekerjaan dengan melanggar SOP termasuk ke dalam salah satu tindak kecurangan yang akan merugikan banyak pihak.

Salah satu teori kecurangan yaitu *fraud triangle* yang menyatakan bahwa ada 3 hal yang berpengaruh terhadap potensi terjadinya kecurangan, yaitu *pressure*, *opportunity*, dan *rationalization*. Khusus dalam *Pressure* terdapat dua hal yang menjadi indikator yaitu terkait kondisi ekonomi dan *non-shareable problem* (Utomo, 2018). *Non-shareable problem* adalah permasalahan yang tidak dapat diceritakan akan tetapi harus diselesaikan dengan salah satu caranya adalah melakukan kecurangan. Salah satu jenis *non-shareable problem* adalah "*employer-employee relations*" yaitu sikap kekesalan seorang karyawan yang harus menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi tidak ada pilihan lain akan tetapi harus tetap mengerjakan pekerjaannya. Dalam hal tersebut potensi terjadinya kecurangan sangat besar sekali.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Stakeholder

*Stakeholders* pihak yang berkepentingan terhadap sesuatu atau dalam hal ini perusahaan.

Selanjutnya dalam pembahasan *stakeholders theory* berarti ada sesuatu hal yang harus diperhatikan dari berbagai macam kepentingan. *Stakeholder* dan instansi atau organisasi saling memiliki kepentingan, indikator yang dapat dilihat ada pada proses responsibilitas dan akuntabilitas dari kedua belah pihak. Fenomena yang terjadi adalah kelangsungan perusahaan perlu dukungan dari *stakeholder*. Maka dari itu berbagai aktivitas perusahaan selalu diukur dari kepentingan *stakeholder*. Semakin banyak kepentingan *stakeholder*, maka usaha perusahaan semakin baik dalam beradaptasi. Pengungkapan sosial juga dianggap sebagai alat komunikasi antara perusahaan dengan stakeholdernya (Handoko, 2014).

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor kesesuaian antara pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya. Hal tersebut meliputi kualitas <sup>34</sup>M, *job description*, dan hal lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Penilaian kerja mempunyai definisi adalah suatu sistem penilaian yang dilakukan oleh manajemen perusahaan kepada karyawannya berdasarkan aktivitas pekerjaan yang dilakukan (Fahmi, 2014). Penilaian kinerja bersifat sistematis yang digunakan untuk pedoman pengukuran dan penilaian yang berkaitan dengan pekerjaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil kinerja.

### Beban Kerja

Beban kerja mempunyai definisi suatu beban yang diberikan kepada karyawan tanpa melihat kemampuan <sup>6</sup>ntuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 (Negeri, 2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Pembagian beban kerja ketika dilihat dari perspektif lingkungan Rumah Sakit terbagi menjadi dua, yaitu fisik dan mental. Beban kerja yang bersifat fisik meliputi hal yang berkaitan dengan pasien seperti memandikan, melakukan cek, pengawasan, dan lain sebagainya. Sedangkan yang bersifat mental dapat berupa pendampingan rohani misalnya berdoa ketika sebelum melakukan operasi atau sedang saat kritis. Merupakan hal yang umum jika karyawan rumah sakit dapat menerima lebih banyak pekerjaan dan tanggung jawab tambahan. Hal tersebut membuat beban kerja yang berlebih karena memang tuntutan adanya perubahan dalam organisasi kesehatan sangat dituntut apalagi terkait anggaran rumah sakit yang dituntut untuk lebih ramping (Bjaalid et al., 2020).

### Gaji <sup>3</sup>

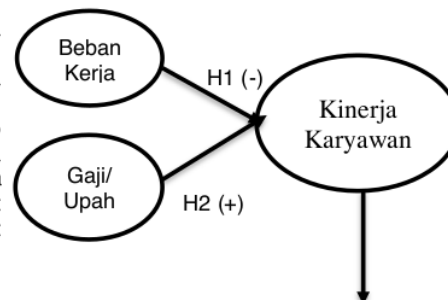
Gaji adalah jumlah tetap yang dibayarkan kepada pekerja untuk layanan atau pekerjaan yang di lakukan. Gaji dihitung secara mingguan, bulanan atau tahunan. Tujuan pemberian gaji menurut Kadarisman (2012), antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama. Yang kedua adalah pengadaan efektif, jika program gaji di tetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah. Tujuan selanjutnya bisa digunakan sebagai motivasi, jika balas jasa yang di butuhkan cukup besar, pimpinan akan mudah memotiva<sup>17</sup>awahnya. Tujuan terakhir adalah mengenai disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

### Kecurangan

Kecurangan adalah sesuatu yang melanggar peraturan, kebijakan, dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dilakukan oleh beberapa orang dan merugikan pihak lain dengan tujuan <sup>7</sup>uk kepentingan pribadi atau suatu golongan. Kecurangan (*fraud*) merupakan suatu sikap atau tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Aktivitas tersebut dilakukan seseorang atau satu golongan untuk tujuan kepuasan dirinya sendiri. Tindakan yang dilakukan oleh <sup>7</sup>udulent biasanya tanpa memperhitungkan dampak atau resiko yang akan terjadi pada pihak-pihak yang dirugikan. Kecurangan dapat terjadi karena lemahnya sistem pengendalian dan pengawasan pada perusahaan. Sem<sup>7</sup>n lemah pengendalian pada perusahaan akan membuat kecurangan mudah terjadi dan sulit untuk terdeteksi dan dikendalikan (Tarigan & Viorentine, 2021).

### Pengembangan Hipotesis

Beban Kerja yaitu segala aktivitas yang harus dikerjakan karyawan. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan yaitu motivasi, dan meningkatk<sup>16</sup> motivasi salah satunya melalui gaji. Semakin mereka termotivasi maka akan membuat totalitas mereka dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja. Berikut konsep kerangka berpikir pada penelitian ini,





(Deskriptif kualitatif) Potensi Indikasi  
Kecurangan Tenaga Sukarela

### Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

Pekerja atau karyawan sering berada pada situasi dimana tugas pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan waktu untuk menyelesaikannya. Tugas tersebut tentunya membutuhkan banyak hal termasuk waktu dan tenaga untuk menyelesaikannya. Sumber daya atau fasilitas yang untuk mendukung terselesaikannya tugas seringkali tidak sesuai dan menyebabkan motivasi karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan adanya perasaan tertekan.

Ada hal yang menarik ketika beban kerja yang semakin tinggi dapat mengakibatkan karyawan atau tenaga sukarela tertekan. Hal tersebut ditambah dengan gaji yang mungkin belum sesuai dengan harapan dari karyawan tersebut. Maka akan muncul indikasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sembarangan dan cenderung akan melanggar SOP dan berpotensi melakukan sebuah kecurangan. Proses penyelesaian pekerjaan yang tidak baik akan menurunkan kualitas kinerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja organisasi.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Azar (2016) menyatakan populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian karena sebagai suatu populasi kelompok subjek baiknya memiliki karakteristik yang sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga honorer yang termasuk dalam perawatan dan ahli gizi yang bekerja di salah satu Rumah Sakit yang ada Semarang dengan jumlah 76 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Mengingat jumlah populasi yang digunakan hanya berjumlah 76 orang karyawan saja, maka seluruh jumlah populasi akan digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Oleh sebab itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 76 responden.

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran yang berbeda atau lebih baik dari yang sebelumnya (Indriantoro dan Supomo, 2014). Pada

penelitian ini didapatkan dua variabel independen yaitu beban kerja dan gaji/ upah dengan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Variabel tersebut akan diukur berdasarkan indikator yang akan menjadi beberapa pertanyaan yang akan diajukan pada responden atau sampel. Berikut indikator dan pertanyaan yang berasal dari penelitian (Brastiyani, 2018).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Likert
Beban Kerja (X1)	1. Tuntutan tugas 2. Usaha 3. Performa	Likert
Gaji (X2)	1. Kelayakan 2. Motivasi kerja 3. Kepuasan kerja	Likert

(Referensi : Brastiyani, 2018)

Dari indikator di atas yang mewakili masing- masing variabel akan menjadi referensi dalam penyusunan pertanyaan yang akan diberikan kepada responden sebagai sampel penelitian. Selanjutnya untuk mengukur potensi kecurangan pada hasil kinerja karyawan akan dilakukan kuesioner tambahan dan menganalisisnya berdasarkan jawaban dari responden.

### Metode Pengumpulan dan Pengukuran Data

Pada penelitian ini metode pengumpulan dan sumber data nya menggunakan data primer yaitu kuesioner. Data kuesioner diukur dan ditentukan dengan menggunakan Skala Likert. Tabel skala likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Pengukuran Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Referensi : Sugiyono : 2016)

#### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan penggabungan kuantitatif dan kualitatif (deskriptif). Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas dan reliabilitas, dimana uji tersebut digunakan untuk mengukur kevalid-an data dan bisa atau tidak dipercayanya hasil jawaban responden. Pengujian selanjutnya adalah Uji asumsi klasik untuk menghilangkan bias, kemudian uji analisis regresi linier berganda, model of fit, uji hipotesis (uji t), dan koefisien determinasi menggunakan SPSS (Ghozali, 2016). Pada analisis kualitatif menggunakan deskriptif dari hasil kuesioner tambahan yang diberikan kepada sampel.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas akan memperhitungkan Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebesar 76 responden, dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ . Maka nilai deegree of freedom atau  $df = n - 2$ , dari rumus tersebut diperoleh nilai  $df = 76 - 2 = 74$ . Dari hasil tersebut maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,226 dan data dikatakan valid.

Uji reliabilitas variabel dapat dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha (a). Metode yang melihat variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ )  $\geq 0,70$ . Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian dimana nilai Cronbach Alpha (a) semua variabel diatas 0,70 dan dikatakan variabel.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini sudah dilakukan keseluruhan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heterokedasitas, multikolinearitas, dan autokorelasi yang didapat hasil bahwa semua data yang ada pada variabel lolos dan layak untuk digunakan sebagai penelitian.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan pengaruh antara variabel independen (Ghozali, 2016). Hasil analisis regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1	(Constant)	36.648
	Beban	-.379
	Kerja	.311
	Gaji	.089

1	(Constant)	36.648	4.878
	Beban	-.379	.108
	Kerja	.311	.089
	Gaji		

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, maka persamaan regresi linear dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 36,648 - 0,379 X_1 + 0,311 X_2$$

Dari model persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstansta sebesar 36,648 dan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa sebelum dipengaruhi variabel beban kerja dan gaji maka kinerja karyawan bernilai positif.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja adalah sebesar -0,379 dan bernilai negatif. Hal ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. maka jika beban kerja mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,379.
3. Koefisien regresi variabel gaji adalah sebesar 0,311 dan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka jika gaji mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,311.

#### Uji Model fit

Uji statistik F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji model regresi. Jika diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi fit dan dapat digunakan sebagai penelitian. Hasil uji statistik F dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji Statistik F

Model	F	Sig.
1 Regression	20.586	.000 <sup>a</sup>
Residual		
Total		

Tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 20.586 dengan nilai signifikansi 0.000. Hasil tersebut menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $20.586 > 3.12$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka model regresi layak digunakan.

#### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pada dasarnya uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji ini

dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika nilai t hitung > t tabel dan signifikansi < 0.05, maka hasilnya adalah menerima hipotesis yang dibangun pada penelitian ini. Jumlah sampel penelitian adalah 76 responden, maka nilai t tabel dapat diperoleh dengan rumus,  $df = n - 1 - k$ ,  $df = 76 - 1 - 2 = 73$ , dengan tingkat signifikansi = 0.05, maka diperoleh nilai t tabel = 1.666. Hasil uji hipotesis t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	7.512	.000
	Beban Kerja	-3.525	.001
	Gaji	3.508	.001

Hasil di atas bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika beban kerja semakin menurun, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil selanjutnya jika gaji semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Secara statistik menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel beban kerja dan gaji dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 18. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square
1	.601 <sup>a</sup>	.361

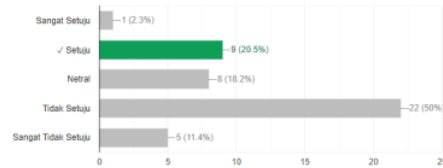
Tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai  $R^2$  dari kolom *R Square* adalah sebesar 0,361. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan gaji dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 36.1% ( $0.361 \times 100\%$ ), sedangkan sisanya yaitu sebesar 63,9% di luar model.

#### Analisis Deskriptif Kuesioner Tambahan Potensi Pelanggaran pada Kinerja Karyawan

Pada hasil kuesioner tambahan yang dilakukan didapatkan sampel sebanyak 44 responden dari 76 populasi sampel sebelumnya yaitu sekitar 58%. Hal ini terjadi karena tidak semua responden berkenan mengisi kuesioner tambahan ini. Berikut hasil kuesionernya :

Apabila beban kerja terlalu tinggi dan pekerjaan tersebut dituntut harus diselesaikan tepat waktu, agar kinerja karyawan tetap dipandang baik, apakah kecenderungan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut hanya "yang penting selesai" [Copy](#)

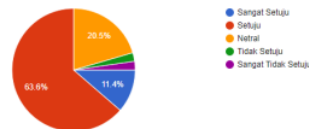
9 / 44 correct responses



**Gambar 2. Hasil Kuesioner Tambahan Pertanyaan Beban Kerja**

Apabila Gaji yang diterima sudah sesuai bahkan di atas harapan dari bapak/ ibu, apakah kenaikan tuntutan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang didapatkan dapat diterima dengan senang hati dan dikerjakan dengan baik, serta selalu mengerjakan dengan mengindahkan SOP, dan Standar dari Rumah Sakit [Copy](#)

44 responses

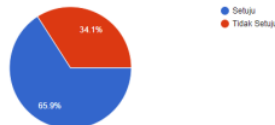


**Gambar 3. Hasil Kuesioner Tambahan Pertanyaan Mengenai Gaji**

Bagaimana pendapat anda mengenai beberapa pekerjaan yang secara SOP dan Peraturan sedikit melanggar akan tetapi output pekerjaan yang dihasilkan menurut anda "baik" dan "solutif" bagi permasalahan yang di hadapi Rumah Sakit [Copy](#)

44 responses

note : apabila ada jawaban lain bisa dijabarkan di "other"



**Gambar 4. Hasil Kuesioner Tambahan Pertanyaan Potensi Pelanggaran SOP**

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dapat menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan Honorer atau tenaga sukarela. Hasil negatif tersebut mengindikasikan bahwa adanya hubungan berlawanan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan, artinya beban kerja yang meningkat dapat menurunkan kinerja karyawan Honorer dalam hal kualitas.

Nilai yang negatif menunjukkan jika beban kerja yang diberikan tinggi akan membuat karyawan merasa lebih tertekan sehingga tidak dapat bekerja dengan optimal. Adanya beban kerja yang tinggi bisa membuat seorang karyawan tidak dapat memberikan kualitas kerja yang tinggi, dengan beban kerja yang tinggi mereka berusaha hanya untuk "hanya sekedar



**selesai** saja tanpa memperhatikan kualitas kerjanya dengan baik. Dan terbukti ada beberapa tenaga sukarela yang memperlihatkan sesuai hasil pada Gambar 2 sebanyak total 22,8. Nilai yang kecil mengindikasikan hanya beberapa oknum atau tenaga sukarela yang melakukan hal tersebut. Pengaruh negatif dari beban kerja terhadap kinerja sejalan dengan penelitian dari (Asriani et al., 2018), Ramadhani et al., (2020), dan (Sulastri, 2020).

Hasil analisis selanjutnya adalah mengenai gaji yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila gaji yang diberikan sudah sesuai dan dapat menjadi motivasi karyawan untuk terus bersemangat sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Kenaikan gaji juga akan memberikan motivasi lebih pada pencapaian kinerja karyawan yang dibuktikan pada Gambar 3 bahwa sebanyak 75% untuk selalu bekerja dengan hasil yang terbaik. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian (Sampurno et al., 2020), (Oktavia, 2021), dan Syam et al., (2021) yang menyatakan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Monica et al., 2020) yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis mengenai potensi pelanggaran yang terjadi karena beban kerja yang tinggi dan gaji yang belum sesuai dengan keinginan karyawan. Pertama, terkait gaji yang berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan mengenai gaji atau upah. Hal ini berarti bahwa gaji yang diberikan sudah layak diterima karyawan. Akan tetapi, dalam hal beban kinerja yang terlalu tinggi membuat beberapa masalah yaitu mengenai penyelesaian pekerjaan yang **"hanya sekedar selesai"** terbukti pada Gambar 2 ada beberapa karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak secara tuntas.

Hasil selanjutnya yang dapat dilihat pada Gambar 4, ketika responden diberikan pertanyaan mengenai aktivitas yang sedikit melanggar SOP Rumah Sakit walaupun dapat menyelesaikan beberapa permasalahan dan baik, tetap saja dikategorikan sebagai sebuah pelanggaran atau kecurangan yang walaupun tidak tergolong berat atau material. Bahkan angka persentasenya mencapai 65,9% yang menyetujui aktivitas yang melanggar walaupun bersifat solutif. Walaupun begitu, memang dampak yang ditimbulkan belum terlalu signifikan, karena terbukti belum ada permasalahan berarti hingga sampai saat ini. Akan tetapi, aktivitas yang melanggar peraturan tetap saja masuk dalam kategori kecurangan. Hal tersebut terjadi karena ada beban kerja yang

sangat tinggi, sehingga karyawan mau tidak mau harus menyelesaikan dengan cara cepat walaupun sedikit melanggar peraturan Rumah Sakit.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang diambil dari penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sukarela, semakin tinggi beban kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sukarela di Rumah Sakit
2. Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi gaji maka akan menaikkan kinerja karyawan sukarela di Rumah Sakit
3. Beban kerja yang tinggi dan gaji yang tidak sesuai dengan harapan akan tetapi tuntutan kinerja tetap tinggi, akan berpotensi untuk menimbulkan aktivitas yang tidak sesuai dengan ketentuan dan SOP Rumah Sakit

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, F., Samsir, P. ;, & Pramadewi, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 2017.
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58–69. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Azwar, Saefuddin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar
- Bjaalid, G., Olsen, E., Melberg, K., & Mikkelsen, A. (2020). Institutional stress and job performance among hospital employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 365–382. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2018-1560>
- Brastiyani, Ade. 2018. *Kuesioner Beban Kerja, Gaji dan Kinerja* di RSUD Dr. A. DADI TJOKRODIPO. Bandar Lampung
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gu, X., & Itoh, K. (2016). Performance indicators: healthcare professionals' views. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 29(7), 801–815. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-12->



2015-0142

- Handoko, Y. (2014). Implementasi Social and Environmental Disclosures dalam Perspektif Teoritis. *Jibeka*, 8(1), 72–77.
- Hariyanto, L. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto. *Trisula LP2M Undar*, 1, 123–140.
- Indrianto, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta:BPFE.
- Joseph, P. M. M. R. E. K. M. L. (2016). Explaining hospital performance via the cube one framework. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 73–90.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 230.
- Kesehatan, K. (2018). *PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4 TAHUN 2018 TENTANG KEWAJIBAN RUMAH SAKIT DAN KEWAJIBAN PASIEN* (pp. 1–26).
- Manuho, E, Warow, h dan Hamel. 2015. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Instansi Rawat Inap CI RSUP Prof Dr. R.D. Kandou Manado, *Ejurnal Keperawatan*. 3(2). Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/110719-ID-hubungan-beban-kerja-dengan-kinerja-pera.pdf>. [diakses 21 Desember 2018].
- Monica, T., Gunawan, E., & Franksiska, R. (2020). the Influence of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 308(3), 308–321. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.698>
- Negeri, K. D. (2008). *PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 12 TAHUN 2008 TENTANG PEDOMAN ANALISIS BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN DALAM NEGERI DAN PEMERINTAH DAERAH* (pp. 1–12).
- Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(April), 48–55.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255–108.
- Ramadhani, N., Mahfudnumajamuddi, & Djamereng, A. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center Of Economic Student Journal*, 3(1), 60–70.
- Sampurno, B., Sumadi, S., & ... (2020). Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. ... *Sains Manajemen Dan ...*, 10(2), 194–205. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4114>
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulastris, O. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Syamsi, S., Imaduddin, & Syahnur, M.H. 2021. Pengaruh Gaji, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. *CESJ : Center Of Economic Students Journal*, 4(2), 98–103.
- Tarigan, K., & Viorentine. (2021). Peran Audit Internal, Manajemen Perusahaan Dan Pencegahan Kecurangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Universal-Car Rental). *Jurnal Akuntansi*, 21(1), 59–66. <http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/akun/article/view/2080>
- Utomo, L. P. (2018). Kecurangan Dalam Laporan Keuangan “Menguji Teori Froud Triangle.” *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 19(1), 77. <https://doi.org/10.29040/jap.v19i1.241>

# Ekobis Alfian 1

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.unika.ac.id">repository.unika.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://repository.stie-aub.ac.id">repository.stie-aub.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://ejurnal.provisi.ac.id">ejurnal.provisi.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://eprint.stieww.ac.id">eprint.stieww.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://ejournal.ukrida.ac.id">ejournal.ukrida.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://jurnal.untagsmg.ac.id">jurnal.untagsmg.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://repository.pelitabangsa.ac.id:8080">repository.pelitabangsa.ac.id:8080</a> Internet Source	1%

10	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1 %
11	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1 %
12	ejournal.helvetia.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.stikes-bhm.ac.id Internet Source	1 %
14	conference.binadarma.ac.id Internet Source	1 %
15	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1 %
16	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1 %
17	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	1 %
18	issuu.com Internet Source	1 %
19	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
20	docplayer.info Internet Source	1 %



---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      On