

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Palopo.

RSUD Sawerigading Palopo merupakan salah satu rumah sakit pemerintah yang terletak di daerah Sulawesi selatan dan berada di Jalan Dr. Ratulangi No.KM.7, Kelurahan Rampoang, Kecamatan Bara, Kota Palopo.

Visi dan misi RSUD Sawerigading Palopo dapat dirumuskan sebagai berikut:

##### **1. Visi**

Menjadi Rumah Sakit Rujukan Terpercaya Di Sulawesi Selatan Tahun 2023 .

##### **2. Misi**

- a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang terjangkau, berkeadilan dan sesuai standar akreditasi rumah sakit
- b. Menyelenggarakan tata kelola rumah sakit dan tata kelola klinis yang baik
- c. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.

- d. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya rumah sakit secara berkelanjutan.

Pengambilan sampel dilakukan di RSUD Sawerigading Palopo berdasarkan populasi perawat. Populasi yang di ambil dalam penelitian ini ialah semua perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Palopo.

Proses pengambilan sampel dilakukan dengan arahan dari staff administrasi rumah sakit yang ditugaskan langsung oleh direktur rumah sakit. Dimulai dari memasuki wilayah ruang rawat inap rumah sakit untuk melihat kegiatan dan mewawancarai secara langsung perawat yang sedang beristirahat untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

## **B. Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan remunerasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Palopo Tahun 2023. Pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 17 Mei – 17 Juni 2023. Data yang dikumpulkan adalah data primer yang didapat langsung dari responden.

### **1. Analisis Univariat**

Analisis univariat merupakan analisis pada satu variabel. Pada penelitian ini analisis univariat meliputi karakteristik responden dan indikator variabel yang diteliti.

**a. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama kerja. Adapun distribusi karakteristik responden diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Di Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading**  
**Kota Palopo Tahun 2023**

Jenis Kelamin	n	%
Laki-Laki	17	14.4
Perempuan	101	85.6
Total	118	100

*Sumber : Data Primer Tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 5.1 mengenai distribusi responden berdasarkan jenis kelamin diketahui mayoritas responden Perempuan yaitu sebanyak 101 responden (85.6%), dan minoritas responden Laki-Laki yaitu sebanyak 17 responden (14,4%).

**Tabel 5.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Umur Di Rumah**  
**Sakit Umum Daerah Sawerigading**  
**Kota Palopo Tahun 2023**

Umur	n	%
28-38	80	67.8
39-49	31	26.3
50-59	7	5.9
Total	118	100

*Sumber : Data Primer Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 118 responden, mayoritas responden berusia 28-38 (tahun) sebanyak 80

orang (67.8%). Dan yang paling sedikit yaitu berumur 50-59 tahun sebanyak 7 responden (5.9%)

**Tabel 5.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**  
**Di Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading**  
**Kota Palopo Tahun 2023**

Pendidikan Terakhir	n	%
S1 Keperawatan	77	65.3
D3 Keperawatan	13	11.0
Ners	28	23.7
Total	118	100

*Sumber : Data Primer Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 118 responden, mayoritas responden S1 Keperawatan sebanyak 77 orang (65.3%). Dan yang paling sedikit yaitu D3 Keperawatan sebanyak 13 responden (11.0%)

**Tabel 5.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan Di Rumah**  
**Sakit Umum Daerah Sawerigading**  
**Kota Palopo Tahun 2023**

Jabatan	n	%
Perawat	118	100,0
Total	118	100

*Sumber : Data Primer Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan semua responden Perawat sebanyak 118 orang (100%).

**Tabel 5.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja**  
**Di Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading**  
**Kota Palopo Tahun 2023**

Lama kerja	n	%
1-5 Tahun	19	16.1
> 5 Tahun	99	83.9
Total	118	100

*Sumber : Data Primer Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 118 responden, mayoritas responden > 5 Tahun sebanyak 99 orang (83.9%), dan minoritas responden 1-5 Tahun yaitu sebanyak 19 Orang (16.1%).

**a. Deskriptif variable yang diteliti**

1) Insentif

**Tabel 5.6**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Insentif**  
**Di Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading**  
**Kota Palopo Tahun 2023**

Insentif	n	%
Cukup	52	44.07
Kurang	66	55.93
Total	118	100

*Sumber : Data Primer Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 118 responden, sebanyak 66 responden (55.93%) yang Insentif kurang dan Insentif cukup sebanyak 52 responden (44.07%).

## 2) Tunjangan

**Tabel 5.7**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Tunjangan**  
**Di Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading**  
**Kota Palopo Tahun 2023**

Tunjangan	n	%
Cukup	53	44.91
Kurang	65	55.09
Total	118	100

*Sumber : Data Primer Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 118 responden, sebanyak 65 responden (55.09%) yang Tunjangan kurang dan Tunjangan cukup sebanyak 53 responden (44.91%).

## 3) Fasilitas

**Tabel 5.8**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Fasilitas**  
**Di Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading**  
**Kota Palopo Tahun 2023**

Fasilitas	n	%
Cukup	45	38.14
Kurang	73	61.86
Total	118	100

*Sumber : Data Primer Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 118 responden, sebanyak 73 responden (61.86%) yang Fasilitas kurang dan Fasilitas cukup sebanyak 45 responden (38.14%).

#### 4) Beban Kerja

**Tabel 5.9**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Beban Kerja**  
**Di Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading**  
**Kota Palopo Tahun 2023**

Beban Kerja	n	%
Sesuai	28	23.73
Kurang Sesuai	90	76.27
Total	118	100

*Sumber : Data Primer Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 118 responden, sebanyak 90 responden (76.27%) yang Beban Kerja kurang sesuai dan Beban Kerja sesuai sebanyak 28 responden (23.73%).

#### 5) Kinerja

**Tabel 5.10**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja**  
**Di Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading**  
**Kota Palopo Tahun 2023**

Kinerja	n	%
Cukup Baik	47	39.83
Kurang Baik	71	60.17
Total	118	100

*Sumber : Data Primer Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa dari 118 responden, sebanyak 71 responden (60.17%) yang Kinerja kurang baik dan Kinerja cukup baik sebanyak 47 responden (39.83%).

## b. Analisis Bivariat

Analisis Bivariat merupakan analisis yang dilakukan untuk mengukur hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dan dianalisis dengan uji Chi-Square.

- a. Analisis hubungan antara Insentif dengan kinerja perawat terdapat pada table 5.11 sebagai berikut :

**Tabel 5.11**  
**Analisis Hubungan Antara Insentif Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sawerigading Kota Palopo Tahun 2023**

Insentif	Kinerja Perawat				Total		P value
	Cukup Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Cukup	42	68.9	24	42.1	66	55.9	0.003
Kurang	19	31.1	33	57.9	52	44.1	
Total	61	100	57	100	118	100	

Sumber : Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 5.11 mengenai hubungan insentif dengan kinerja perawat bahwa dari 66 responden yang memiliki Insentif Cukup dengan Kinerja Perawat Cukup Baik sebanyak 42 responden (68.9%), responden yang memiliki Insentif Cukup dengan Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 24 responden (42,1%). Dari 52 responden yang memiliki insentif kurang dengan Kinerja Perawat Cukup Baik sebanyak 19 responden (31.1%), responden yang memiliki Insentif Kurang dengan Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 33 responden (57.9%).

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,003 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara Insentif dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Kota Palopo Tahun 2023.

- b. Analisis hubungan antara tunjangan dengan kinerja perawat terdapat pada table 5.12 sebagai berikut :

**Tabel 5.12**  
**Analisis Hubungan Antara Tunjangan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sawerigading Kota Palopo Tahun 2023**

Tunjangan	Kinerja Perawat				Total		P value
	Cukup Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Cukup	49	80.3	23	40.4	72	61.0	0.003
Kurang	12	19.7	34	59.6	46	39.0	
Total	61	100	57	100	118	100	

*Sumber : Data Primer Tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 5.12 mengenai hubungan tunjangan dengan kinerja perawat bahwa dari 72 responden yang memiliki Tunjangan Cukup dengan Kinerja Perawat Cukup Baik sebanyak 49 responden (80.3%), responden yang memiliki Tunjangan Cukup dengan Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 23 responden (40,4%). Dari 46 responden yang memiliki Tunjangan Kurang dengan Kinerja Perawat Cukup Baik sebanyak 12 responden (19.7%), responden yang memiliki Tunjangan Kurang dengan Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 34 responden (59.6%).

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara Tunjangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Kota Palopo Tahun 2023.

- c. Analisis hubungan antara fasilitas dengan kinerja perawat terdapat pada table 5.13 sebagai berikut :

**Tabel 5.13**  
**Analisis Hubungan Antara Fasilitas Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sawerigading Kota Palopo Tahun 2023**

Fasilitas	Kinerja Perawat				Total		P value
	Cukup Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Cukup	46	75.0	44	77.2	90	76.3	0.496
Kurang	15	24.6	13	22.8	28	23.7	
Total	61	100	57	100	118	100	

*Sumber : Data Primer Tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 5.13 mengenai hubungan fasilitas dengan kinerja perawat bahwa dari 90 responden yang memiliki Fasilitas Cukup dengan Kinerja Perawat Cukup Baik sebanyak 46 responden (75.0%), responden yang memiliki Fasilitas Cukup dengan Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 44 responden (77.2%). Dari 28 responden yang memiliki Fasilitas Kurang dengan Kinerja Perawat Cukup Baik sebanyak 15 responden (24.6%), responden yang memiliki Fasilitas Kurang dengan Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 13 responden (22.8%).

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,000 < 0.496$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, artinya bahwa tidak ada hubungan antara Fasilitas dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Kota Palopo Tahun 2023.

- d. Analisis hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat terdapat pada table 5.14 sebagai berikut :

**Tabel 5.14**  
**Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sawerigading Kota Palopo Tahun 2023**

Beban kerja	Kinerja Perawat				Total		P value
	Cukup Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Sesuai	28	45.9	22	38.6	50	42.4	0.269
Kurang Sesuai	33	54.1	35	61.4	68	57.6	
Total	61	100	57	100	118	100	

Sumber : Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 5.14 mengenai hubungan beban kerja dengan kinerja perawat bahwa dari 50 responden yang memiliki Beban Kerja Sesuai dengan Kinerja Perawat Cukup Baik sebanyak 28 responden (45.9%), responden yang memiliki Beban Kerja Sesuai dengan Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 22 responden (38.6%). Dari 68 responden yang memiliki Beban Kerja Kurang Sesuai dengan Kinerja Perawat Cukup Baik sebanyak 33 responden (54.1%), responden yang memiliki Beban Kerja Kurang Sesuai dengan

Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 35 responden (61.4%).

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,000 < 0.269$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, artinya bahwa tidak ada hubungan antara Beban Kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Kota Palopo Tahun 2023.

### **C. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah disajikan maka dalam pembahasan akan menjelaskan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan remunerasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Kota Palopo. Adapun variabel yang diteliti yaitu Insentif, Tunjangan, Fasilitas dan Pekerjaan sebagai variabel independent dan variabel dependen yaitu Kinerja Perawat. Untuk menjawab tujuan penelitian dan analisa mendalam terhadap data penelitian, maka dapat disusun pembahasan sebagai berikut :

#### **a. Hubungan antara variabel insentif dengan kinerja perawat**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 118 responden yang memiliki yang memiliki Insentif Cukup dengan Kinerja Perawat Cukup Baik sebanyak 42 responden (68.9%), responden yang memiliki Insentif Cukup dengan Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 24 responden (42,1%). Dari 52 responden

yang memiliki insentif kurang dengan Kinerja Perawat Cukup Baik sebanyak 19 responden (31.1%), responden yang memiliki Insentif Kurang dengan Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 33 responden (57.9%).

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa mayoritas responden yang memiliki Insentif cukup dengan kinerja perawat cukup baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin cukup insentif yang diterima oleh perawat maka semakin baik kinerja yang mereka berikan. Berdasarkan hasil survey dilapangan adanya pemberian insentif yang cukup maka akan lebih memotivasi perawat bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,003 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara Insentif dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Kota.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Masrih Saranggih, dkk (2020) menjelaskan bahwa responden yang menilai pemberian insentif tergolong rendah sebanyak 30,4% dengan kinerja dalam pendokumentasian tidak lengkap 19,7 % dan lengkap 10,7%. Sedangkan responden menilai pemberian insentif tergolong tinggi 69,6% dengan pendokumentasian tidak lengkap 12,5% dan lengkap 57,1%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara Pemberian Insentif Dengan Kinerja Perawat

Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan dengan nilai p value 0,017 ( $p < 0,05$ ). Begitu pula dengan hasil penelitian David, dkk (2019) Berdasarkan uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan uji Chi Square antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado diperoleh pengukuran yaitu nilai p value = 0,017 nilai signifikansi dibawah nilai p value 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa kurang baik pada pemberian insentif sebanyak 6 pegawai (7,3%) dan yang merasa baik 76 pegawai (92,7%). Selanjutnya pada kinerja pegawai sebanyak 13 pegawai (15,9%) merasa kurang baik dan 69 pegawai (84,1%) merasa baik.

Menurut Nitisemito (1996:165), Insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Pangabean (2002:93), insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi

perusahaan kepada para karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap karyawan kepada perusahaan. Sejalan dengan hasil penelitian yang sudah didapatkan Insentif mempunyai yang signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Kota Palopo.

b. Hubungan antara variabel tunjangan dengan kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 118 responden yang memiliki yang memiliki Tunjangan Cukup dengan Kinerja Perawat Cukup Baik sebanyak 49 responden (80.3%), responden yang memiliki Tunjangan Cukup dengan Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 23 responden (40.4%). Dari 46 responden yang memiliki Tunjangan kurang dengan Kinerja Perawat Cukup Baik sebanyak 12 responden (19.7%), responden yang memiliki Tunjangan Kurang dengan Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 34 responden (59.6%).

Dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden dengan tunjangan cukup maka juga berkinerja cukup baik dan responden dengan tunjangan kurang maka kinerjanya kurang baik. Adanya hasil tabulasi silang antara tunjangan dengan kinerja yang dimana perolehan nilai tunjangan cukup namun berkinerja kurang

baik dan tunjangan kurang namun berkinerja cukup baik, hal tersebut dapat terjadi karena faktor-faktor lain diantaranya seperti motivasi, kepuasan kerja, kemampuan dan masih banyak lagi.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara Tunjangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Kota.

Menurut Simamora tunjangan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh lin Dwi, dkk (2019) mengenai “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar”. Hasil penelitian tersebut ialah Pengaruh tidak langsung tunjangan ( $X_3$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y_2$ ) melalui motivasi ( $Y_1$ ) sebesar  $0,050 >$  pengaruh langsung tunjangan ( $X_1$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y_2$ ) sebesar  $0,047$  dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,454 >$  dari  $0,05$ . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tunjangan mempunyai pengaruh secara tidak langsung yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat menjadi variabel intervening antara tunjangan terhadap kinerja perawat. Dan hasil penelitian Sirajuddin, dkk (2015) tentang

pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada BAUK Universitas Negeri Makassar dengan hasil penelitian dengan analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap pemberian tunjangan kinerja sangat tinggi (85,09%) Data ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja sudah memenuhi harapan pegawai. Tunjangan kinerja yang diterima pegawai terbukti dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan hasil bahwa program perbaikan penghasilan dalam bentuk tunjangan kinerja dapat menciptakan kesiapan organisasi dan sumber daya manusianya untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini berada pada posisi mendukung teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya khususnya mengenai teori tunjangan kinerja dan kinerja pegawai serta penelitian yang relevan dengan penelitian ini mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Kota Palopo.

c. Hubungan antara variabel fasilitas dengan kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 118 responden yang memiliki yang memiliki Fasilitas Cukup dengan Kinerja Perawat Cukup Baik sebanyak 46 responden (75.0%), responden yang memiliki Fasilitas Cukup dengan Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 44 responden (77.2%). Dari 46 responden yang memiliki Fasilitas kurang dengan Kinerja Perawat Cukup Baik

sebanyak 12 responden (19.7%), responden yang memiliki Fasilitas Kurang dengan Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 34 responden (59.6%).

Berdasarkan jawaban perawat tentang fasilitas yang didapat selama bekerja di rumah sakit sebagian besar perawat menjawab fasilitas cukup namun kinerja kurang baik dan fasilitas kurang dengan kinerja kurang baik . Dalam penelitian ini menyatakan bahwa fasilitas yang tidak mempengaruhi kinerja perawat. Namun tetap perlu ada perhatian untuk kondisi kerja para perawat supaya motivasi kerja mereka dapat terjaga dengan baik.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,496 < 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, artinya bahwa tidak ada hubungan antara Fasilitas dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Kota.

Menurut Sedarmayanti (2018) Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Siagian (2017), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas- tugas yang di bebankan, secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan Ahmad Hanani, dkk (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh fasilitas terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar. Variabel fasilitas mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar. Akan tetapi, variabel fasilitas bernilai signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi hasil uji regresi sebesar 0,245 dengan  $\alpha = 0.002$  dengan  $t_{hitung} = 2,948$ . dari hasil regresi ini, terlihat bahwa fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dan signifikan. Hal ini berarti bahwa fasilitas yang diterima oleh Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawatnya. Perbedaan ini disebabkan karena berbeda tempat penelitian, dan jumlah sampel hal inilah yang membuat adanya perbedaan hasil penelitian karena setiap tempat berbedafasilitas yang diberikan dan lingkungan kerja pun berbeda.

Menurut beberapa teori dan penelitian sebelumnya tentang berpengaruhnya fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai berbanding terbalik dengan penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas tidak mempengaruhi perawat dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Ali, Ali & Adan (2013) yang membuktikan dengan adanya fasilitas kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

d. Hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 118 responden yang memiliki yang memiliki Beban Kerja Sesuai dengan Kinerja Perawat Cukup Baik sebanyak 28 responden (45.9%), responden yang memiliki Beban Kerja Sesuai dengan Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 22 responden (38.6%). Responden yang memiliki Beban Kerja Kurang Sesuai dengan Kinerja Perawat Cukup Baik sebanyak 33 responden (54.1%), responden yang memiliki Beban Kerja Kurang Sesuai dengan Kinerja Perawat Kurang Baik sebanyak 35 responden (61.4%).

Beban kerja terhadap kinerja diruang rawat inap RSUD Sawerigading Kota Palopo menunjukkan bahwa 33 perawat dengan kategori kurang sesuai dengan beban kerja yang diterima dengan kinerja cukup baik. Hal ini dikarenakan dikarenakan perawat merasa sebelum penerapan remunerasi tugas pekerjaan dan pemberian insentif yang diberikan sudah sesuai, sehingga terciptanya kepuasan atas insentif yang diterima. Sedangkan 35 perawat dengan pekerjaan yang kurang sesuai menghasilkan kinerja cukup kurang sesuai, dikarenakan remunerasi remunerasi yang diterima kurang sesuai dengan beban kerja yang dimiliki

perawat. Sehingga perawat melakukan pekerjaannya kurang semangat sehingga menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,269 < 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, artinya bahwa tidak ada hubungan antara Beban Kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Kota.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian tentang beban kerja, dilakukan oleh Aditya Wicaksono, d.k.k (2022) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Bogor dapat diterima. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh perawat akan berdampak terhadap menurunnya kinerja pada perawat dan berlaku sebaliknya. Pada RS X Kota Bogor Perawat memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan assessment keperawatan mulai dari pemantau terhadap pasien yg kondisinya kurang bagus, penanganan complain pasien lain dari mulai infus habis, pemberian obat terjadwal, infus lepas, tindakan terhadap pasien, konsul pasien terhadap dpjp.

Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu

tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian diantaranya adalah :

1. Hasil penelitian ini sangat bergantung pada kejujuran responden dalam menjawab kuesioner penelitian
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karna kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner.
3. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada proses pengambilan data. Aktivitas padat yang dilakukan oleh responden yang dapat mempengaruhi konsentrasi responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti.