

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Puskesmas Cabangbungin

Sofie Juliet Tasya¹, Adriza², Sri Wahyuningsih³

Program Pascasarjana Fakultas Manajemen Dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa Jakarta

Corresponding Author: sofiejuliettasya0607@gmail.com, bimastad.adz@gmail.com

Published: Agust , 2025

ABSTRAK

Ini membahas Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis di Puskesmas Cabangbungin. Penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi korelasi, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 34 orang menggunakan seluruh populasi yang ada dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja tenaga medis di Puskesmas Cabangbungin. Dimana Perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi $0.040 < 0.05$ dan bernilai positif Hipotesis ke-1 diterima, Beban Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga medis dimana memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi $0.039 < 0.05$ dan bernilai positif Hipotesis ke-2 diterima, selanjutnya perencanaan sumber daya manusia dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja tenaga medis di Puskesmas Cabangbungin. Hal tersebut diketahui dari nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai Koefisien Determinasi sebesar 32,7% serta sisanya 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian , dengan hasil tersebut maka hipotesis ke-3 dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Perencanaan Sumber daya Manusia, Beban kerja, Kinerja

ABSTRACT

This discusses the Influence of Human Resource Planning and Workload on the Performance of Medical Personel at the Cabangbungin Health Center. This research is quantitative with correlation regression analysis, the number of samples used is 34 people using the entire population in this study using saturated samples. The results of the study indicate that the variable Human resource planning has a partial effect on the performance variable of medical personel at the Cabangbungin Health Center. Where Human resource planning has a significant influence with a significance value of $0.040 < 0.05$ and is positive Hypothesis 1 is accepted, Workload (X2) has a partial effect on the performance of medical personel which has a significant influence with a significance value of $0.039 < 0.05$ and is positive Hypothesis 2 is accepted, then human resource planning and workload have a simultaneous effect on the performance variable of medical personel at the Cabangbungin Health Center. This is evident from the significance value below 0.05 and the coefficient of determination value of 32.7%, with the remaining 67.3% influenced by factors outside the study. With these results, hypothesis 3 is accepted.

Keywords: Human Resource Planning, Workload, Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, secara usaha guna bersama-sama mengelola aset yang dimiliki dalam suatu organisasi. Tak dapat dipungkiri, hal ini menjadi salah satu aset berharga yang kemudian merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Namun tidak hanya rasa memiliki, sumber daya manusia juga harus berkualitas. Menurut Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 terkait Sistem Kesehatan Nasional (SKN), menyebutkan bahwa Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) menjadi salah satu komponen terpenting dalam keberhasilan pelaksanaan Sistem Kesehatan Nasional (SKN). Dalam peraturan tersebut juga menjelaskan bahwa penyelenggaraan Sumber Daya

Manusia Kesehatan (SDMK) diantaranya meliputi upaya perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, serta pembinaan dan pengawasan. Sehingga perencanaan dan pengadaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) penting dilakukan dengan tujuan untuk mendukung tersedianya Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mencapai kualitas pelayanan kesehatan yang terbaik. Upaya perencanaan dan pengadaan Sumber Daya Manusia Kesehatan

(SDMK) yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan akan memberikan benefit untuk penyelenggara kesehatan, termasuk rumah sakit dalam menghadapi tantangan isu SDM. Selain itu, Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan aset bagi instansi kesehatan sehingga semua instansi kesehatan harus mampu menghitung kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) dengan baik. Kelebihan pemenuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) memiliki dampak yang signifikan terhadap pembiayaan yang tinggi sehingga menimbulkan ketidakefisienan dalam pengelolaan keuangan.

Menurut Flynn (2020) menjelaskan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia yang baik pada organisasi kesehatan, dapat menurunkan jumlah biaya operasional yang dikeluarkan sebesar 60-70%. Sebaliknya, kekurangan pemenuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) berdampak signifikan terhadap beban kerja yang tinggi bagi tenaga kerja. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kepuasan dalam bekerja, menyebabkan tingginya kasus burn out pegawai, meningkatnya angka pengunduran diri, menurunnya kualitas keselamatan pasien dan pegawai, serta yang terpenting menurunnya kualitas pelayanan kesehatan. Seluruh fasilitas pelayanan kesehatan memerlukan perencanaan dan pengadaan SDM setiap tahunnya agar mengurangi kejadian stres kerja pegawai dan meningkatkan pelayanan kesehatan, tak terkecuali pada puskesmas Cabangbungin. Hal ini dapat dilihat dari keselarasan antara kegiatan yang dilakukan dengan jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) yang ada. Penambahan tenaga kerja akan memberikan dampak negatif salah satunya meningkatkan pembiayaan tenaga kerja namun di lain sisi akan memberikan dampak positif yaitu meningkatkan aktivitas dari pelayanan kesehatan Puskesmas Cabangbungin. Terutama pada fasilitas pelayanan penunjang yang apabila dikelola dengan baik akan menjadi investasi terbesar bagi puskesmas

Meshkati dalam Astianto dan Suprihadi (2014) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi bersifat mental maupun fisik, maka dari itu tenaga kesehatan mempunyai tingkat beban kerja yang berbeda-beda. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan terjadinya peningkatan emosi tenaga kesehatan serta dapat beranalisis terhadap produktivitas pekerjaan (Maharani dan Budianto, 2019). Beban kerja harus sesuai dengan kemampuan fisik, kognitif maupun keterbatasan seseorang dalam menerima beban pekerjaan, karena jika tidak sesuai dapat berdampak buruk terhadap kesehatan dari tenaga kerja kesehatan itu sendiri, baik kesehatan mental maupun kesehatan fisik. Untuk itu beban kerja harus sesuai dengan kapasitas pegawai untuk

menurunkan tingkat stress, kelelahan, cedera, dan kecelakaan serta hasil kinerja kurang maksimal karena beban kerja yang berlebih, namun kekurangan beban kerja dapat menyebabkan terjadinya kejenuhan, kebosanan, kelesuan dan kurang produktif (Santoso dalam Fahamsyah, 2017).

Setiap pekerjaan membutuhkan tenaga yang berbeda-beda, sehingga Analisis beban kerja sangat penting untuk mengestimasi jumlah kebutuhan tenaga berdasarkan tempat, keterampilan (Ilyan, pertiwi, dan Retnoningrum, 2019). Selain aturan hukum, puskesmas harus melakukan Analisis beban kerja dan perencanaan kebutuhan tenaga yang mengacu kepada volume dan kerumitan pekerjaan (Institut of Biomedical Science, 2017). Idealnya, pekerjaan mikroskopik (yang universal untuk semua tingkat laboratorium) per hari tidak boleh melebihi total empat jam (Mardiana dan Rahayu, 2017). Jumlah tenaga yang terlalu banyak mengakibatkan operasional laboratorium tidak efektif dan terjadi pemborosan, namun tenaga kesehatan yang kurang dapat menyebabkan peningkatan potensi terjadinya kesalahan dan memperpanjang waktu tunggu hasil pemeriksaan serta menurunkan kinerja karyawan dari target yang telah ditentukan (Cola Resources, 2015) .

Menurut Simamora (1995) yang dikutip dalam buku Manajemen Kinerja, mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Senada dengan itu Swasto (2003) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja merupakan tindakan-tindakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu dan dapat diukur. Hal ini dapat diperhatikan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya (Fauzi & A, 2020). Kinerja pegawai tenaga kesehatan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Proses mencapai hasil kerja pegawai meliputi disiplin kerja pegawai di lingkungan kerja. Disiplin kerja pegawai terdiri dari kepatuhan terhadap intruksi kerja serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, kehadiran dan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan yang berjalan dengan lancar sedangkan perilaku kerja pegawai terdiri beberapa aspek perilaku kerja pegawai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerja sama dan kepemimpinan (Jusmiati, 2020).

Pemerintah telah berupaya memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan dengan mendirikan Rumah Sakit dan Puskesmas di seluruh wilayah Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja tertentu (Darmawanto & Ariyanto, 2020). Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat (Surya, 2018). Upaya peningkatan kinerja

tenaga kesehatan di puskesmas sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan.

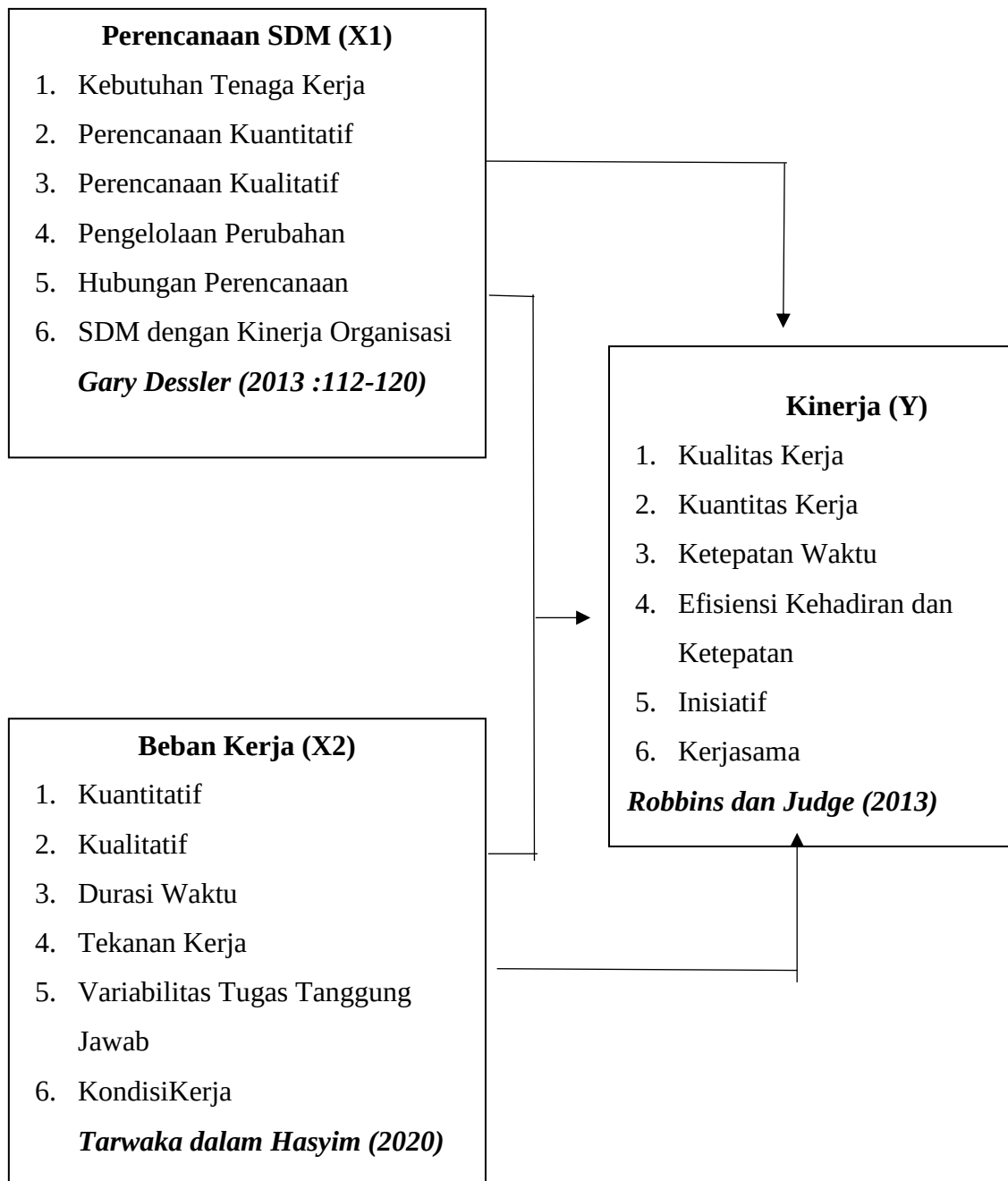
Puskesmas dalam melaksanakan fungsinya dapat mewujudkan empat misi pembangunan kesehatan yaitu menggerakkan pembangunan kecamatan yang berwawasan pembangunan, mendorong kemandirian masyarakat dan keluarga untuk hidup sehat, memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau serta memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, kelompok dan masyarakat serta lingkungan (Usman, 2016). Namun, sampai saat ini usaha pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan kesehatan masih belum dapat memenuhi harapan masyarakat. Banyak anggota masyarakat yang mengeluh dan merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas baik itu dari segi pemeriksaan yang kurang diperhatikan oleh petugas kesehatan, lama waktu pelayanan, keterampilan petugas, sarana/fasilitas, serta waktu tunggu untuk mendapatkan pelayanan. Dan salah satu keluhan yang sering terdengar dan tidak asing lagi dari masyarakat adalah selain berbelit-belit akibat birokrasi yang kaku, perilaku oknum aparatur yang kadang kala kurang bersahabat, juga kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan dalam hal ini ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, kuantitas dan kualitas/ mutu pelayanan yang masih sangat rendah (Darmawanto & Ariyanto, 2020)

Berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan, keadaan tersebut mengakibatkan bertambahnya beban kerja tenaga medis yang diwajibkan melaksanakan tugas tambahan diluar uraian tugasnya, serta menyebabkan timbulnya ketidaklancaran kegiatan operasional di unit kerja karena kekurangan tenaga medis untuk menjalankan kegiatan rutin yang bersangkutan. Di sisi lain, dengan bertambahnya beban kerja, tenaga medis tersebut sering mengeluh kelelahan baik secara fisik maupun psikis karena harus melakukan banyak pekerjaan dalam waktu yang terbatas serta masih ada pekerjaan pokok lainnya yang tidak dapat dikerjakan dengan baik karena harus memprioritaskan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya. Jika terus dibiarkan, kondisi ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas kinerja tenaga medis dan pelayanan kesehatan di Puskesmas Cabangbungin Maka untuk menghindari masalah tersebut diperlukan perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan.

Perencanaan sumber daya manusia harus tepat dan sesuai dengan beban kerja tenaga medis di Puskesmas Cabangbungin karena merupakan unit pelayanan kesehatan terdepan yang fungsinya sangat menunjang pencapaian visi indonesia sehat. Untuk mencapai visi tersebut, maka harus memiliki Sumber daya manusia yang kompeten, karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan (Sari dan Hatta, 2017).

Kerangka pemikiran

Model alur kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan dalam bentuk skema serta merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi korelasi. Pengolahan datanya menggunakan uji regresi linier oleh subjek. Dalam penelitian ini jumlah populasi sekitar 34 orang karyawan di Puskesmas Cabangbungin. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 34 orang menggunakan seluruh populasi yang ada dengan kata lain dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh

1. Variabel Penelitian:

Variabel Independen (Variabel Bebas): Motivasi Kerja.

Variabel Dependen (Variabel Terikat): Kinerja Pegawai.

2. Instrumen Penelitian: Kuesioner: Sebuah alat penelitian yang terdiri dari pertanyaan terstruktur. Kuesioner ini akan diisi oleh responden, yakni para pegawai yang menjadi subjek penelitian.
3. Tahapan Penelitian:
 - a. Perancangan Kuesioner: Pembuatan kuesioner dengan fokus pada aspek perencanaan sumber daya manusia, beban kerja dan kinerja pegawai. Dalam kuesionernya terdapat pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup, jawaban setiap item instrument diukur dengan menggunakan skala Likert dengan angka 1-5 dengan gradasi dari yang sangat negatif sampai sangat positif, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju.

Tabel 1

Penilaian Likert	No	Pertanyaan	Kode	Bobot Nilai	Skala
	1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	
	2	TidakSetuju	TS	2	
	3	Ragu-ragu	RG	3	
	4	Setuju	S	4	
	5	Sangat Setuju	ST	5	

- b. Pengumpulan Data: Penyebaran kuesioner kepada responden untuk mengumpulkan data kuantitatif.
 - c. Analisis Data: Untuk menemukan hubungan antara perencanaan sumber daya manusia, beban kerja dan kinerja karyawan, pengolahan data menggunakan metode statistik.
 - d. Pengambilan Kesimpulan: Menarik kesimpulan sesuai hasil analisis data, apakah terdapat pengaruh antara perencanaan sumber daya manusia, beban kerja dan kinerja karyawan,
 - e. Penyusunan Laporan: Mendokumentasikan seluruh proses penelitian, temuan, dan kesimpulan dalam sebuah laporan penelitian.
4. Analisis Data:

Analisis data akan melibatkan teknik statistik, terutama regresi.

Dalam konteks penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan dapat diukur tentang hubungan antara perencanaan sumber daya manusia, beban kerja dan kinerja karyawan. Ini akan dicapai melalui penggunaan pendekatan kuantitatif.

Tabel 1 Operasional Variabel

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	No Pertanyaan
Perencanaan SDM (X1) <i>Gary Dessler (2013 :112-120)</i>	Kebutuhan Tenaga Kerja Medis	Analisis Kebutuhan	1
		Evaluasi Beban Kerja	2
	Perencanaan Kuantitatif Tenaga Medis	Rencana Kuantitatif	3
		Histori Load Pasien	4
	Perencanaan Kualitatif Tenaga Medis	Keterampilan dan Kompetensi	5
		Perubahan Kebutuhan Tenaga Medis	6
	Pengelolaan Perubahan dalam Perencanaan Tenaga Medis	Pengelolaan Kebutuhan Tenaga Medis	7
		Sesuai dengan Beban Kerja dan Teknologi	8
	5 Hubungan Perencanaan Tenaga Medis dengan Fungsi Lain	Fungsi Administrasi	9
		Perencanaan Selaras	10
	Perencanaan Tenaga Medis dan Kinerja Karyawan	Kontribusi Positif	11
		Produktivitas dan Motivasi	12
Beban Kerja (X2) <i>Tarwaka dalam Hasyim (2020)</i>	Kuantitatif	Jumlah Pasien	1
		Tugas sesuai Kapasitas	2
	Kualitatif	ketrampilan dan Perhatian Khusus	3
		Kompleksitas Membuat Stress	4
	Durasi Waktu	Waktu Kerja yang Berlebih	5
		Waktu Tidak Cukup	6
	Tekanan Kerja	tekanan kerja yang Tinggi	7
		Tekanan dari Atasan	8

	Variabilitas	Tugas Bervariasi	9
	Tugas dan Tanggung Jawab	Perubahan Tugas dan Tanggung Jawab	10
	Kondisi Kerja	Fasilitas dan Sarana	11
		Kondisi Lingkungan	12
Kinerja (Y) <i>Robbins dan Judge (2013)</i>	Kualitas Kerja	Sesuai standar dan Kualitas Tinggi	1
		Kesalahan Signifikan	2
	Kuantitas Kerja	Sesuai Target yang ditetapkan	3
		Tepat Waktu dan Sesuai Beban Kerja	4
	Ketepatan Waktu	Prioritas Ketepatan Waktu	5
		Jadwal yang efektif	6
	Efisiensi Kehadiran dan Ketepatan	Kehadiran Konsisten	7
		Kelancaran Operasional	8
	Inisiatif	Proaktif dalam menyelesaikan masalah	9
		Inisiatif untuk Meningkatkan Kualitas	10
	Kerjasama	Kerjasama dengan rekan sejawat	11

Metode Analisis data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 24. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Oleh karena itu penulis terlebih dahulu melakukan:

1. Uji normalitas

Asumsi normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas tersebut

adalah jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov di atas tingkat kepercayaan 0.05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

a. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, (Ghozali, 2011:105).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

1) H_0 : $VIF > 10$, terdapat multikolinieritas.

2) H_1 : $VIF < 10$, tidak terdapat multikolinieritas.

2. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa baik suatu instrumen dalam mengukur konsep tertentu yang ingin diukur, (Sekaran, 2006:39). Uji Validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi product moment.

3. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dapat menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali, reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, dan X2)

2. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F Digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 24 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun responden menurut jenis kelamin disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin		Jumlah
Pria	Wanita	

11	23	34
Jumlah		34

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa Karyawan yang berjenis kelamin pria sebanyak 11 orang dan Karyawan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 23 orang. Hal ini dapat digambarkan bahwa secara umum Perawat pada Puskesmas Cabangbungin di dominasi oleh wanita.

2. Responden Berdasarkan Usia

Adapun responden menurut jenis kelamin disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4 Komposisi Responden Berdasarkan Usia

Usia			Jumlah
25-33Tahun	34-42Tahun	43-51Tahun	
17	9	8	34
Jumlah			34

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 25-33 tahun berjumlah 15 orang, yang berusia 34-42 tahun berjumlah 9 orang dan yang berusia 43-51 tahun berjumlah 8 orang.

a. Uji Validitas

Penelitian ini dilakukan uji validitas variabel Perencanaan Tenaga Kesehatan kepada 34 orang Karyawan Puskesmas Cabangbungin. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut :

- Hasil pengujian validitas Perencanaan Sumber Daya Manusia item pertanyaan pada kuisioner untuk setiap variabel dengan kritis $<0,05$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai korelasi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.
- Hasil pengujian validitas Beban Kerja item pertanyaan pada kuisioner untuk setiap variabel dengan kritis $<0,05$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai korelasi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid
- Hasil pengujian validitas Kinerja item pertanyaan pada kuisioner untuk setiap variabel dengan kritis $<0,05$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai korelasi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

b. Uji Realibilitas

Untuk mengetahui ketepatan atau keanalan instrumen peneltian dilakukan uji reliabilitas menggunakan metode belah dua (split half method), dikatakan reliabel jika koefisiennya > 0,60.

Tabel 5 Uji Realibilitas

Kemudian pengujian realibilitas orang responden Variabel	Reliability Statistics			pada 34 dari
	Perencanaan Sumber Daya Manusia	Cronbach's Alpha	N of Items	
		0,835	12	
	Beban Kerja	Cronbach's Alpha	N of Items	
		0,826	12	
	Kinerja	Cronbach's Alpha	N of Items	
		0,811	12	

Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1), Variabel Beban Kerja (X2) dan Kinerja (Y), maka didapatkan nilai reabilitas semua variabel yang lebih besar dari nilai cronbach's Alpha 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

c. Uji Regresi Berganda

Berdasarkan analisis dengan program SPSS 24 for Windows diperoleh hasil regresi linier berganda seperti pada tabel berikut :

Tabel 6 Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,979	4,061		11,568	,000
	PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA	,343	,092	,724	3,744	,001
	BEBAN KERJA	,337	,105	,622	3,214	,003

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 7 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,572 ^a	,327	,284	2,673

a. Predictors: (Constant), PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA, BEBAN KERJA

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0,327. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 32,7% Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil output dari SPSS adalah sebagai berikut.

Tabel 8 Uji t Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54,731	3,713	14,740	,000
	PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA	,152	,079	,321	,040

a. Dependent Variable: KINERJA

Besarnya Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1) sebesar $0,40 < 0,05$, artinya bahwa terdapat pengaruh variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja. Berarti Hipotesis ke- 1 diterima.

Tabel 9 Uji t Variabel Perencanaan Beban Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,614	4,697		9,285	,000
	BEBAN KERJA	,183	,195	,152	,871	,039

a. Dependent Variable: KINERJA

Besarnya Pengaruh Beban Kerja dapat dilihat dari nilai signifikasi variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1) sebesar $0.39 < 0,05$, artinya bahwa terdapat pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja. Berarti Hipotesis ke- 2 diterima.

e. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 10 Uji f Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,735	2	53,868	7,542	,002 ^b
	Residual	221,426	31	7,143		
	Total	329,162	33			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA, BEBAN KERJA

Pada tabel Anova diperoleh nilai $F = 7.542$ dengan nilai $\text{sig} = 0,002 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_a ada pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1) dan Beban kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja tenaga medis diterima. Maka dengan kata lain variabel-variabel independen Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1) dan Beban kerja (X2), mampu menjelaskan besarnya variabel dependen Kinerja Karyawan.

KE SIMPULAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang dilakukan mengenai pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Beban Kerja, terhadap variabel kinerja tenaga medis pada Puskesmas Cabangbungin, disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bahwa variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja tenaga medis pada Puskesmas Cabangbungin. Dimana variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi $0.040 < 0.05$ dan bernilai positif sehingga menunjukkan bahawa terdapat pengaruh variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja tenaga medis pada Puskesmas Cabangbungin dan ini menunjukkan bahwa Hipotesis ke-1 diterima.
2. Bahwa variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Puskesmas Cabangbungin. Dimana variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi $0.039 < 0.05$ dan bernilai positif sehingga menunjukkan bahawa terdapat pengaruh variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja tenaga medis pada Puskesmas Cabangbungin dan ini menunjukkan bahwa Hipotesis ke-2 diterima.
3. Bahwa variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja tenaga medis pada Puskesmas Cabangbungin. Hal tersebut diketahui dari nilai signifikansi di bawah 0,05 dan besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai Koefisien Determinasi sebesar 32,7% yang dilihat dari tabel Model Summary, serta sisanya 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian, dengan hasil tersebut maka hipotesis ke-3 dinyatakan diterima.

b. Saran

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat membuat kebijakan-kebijakan yang mampu meningkatkan Perencanaan Sumber Daya Manusia dan menurunkan Beban kerja pada karyawan sehingga kinerja tenaga medis Puskesmas Cabangbungin pun dapat meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sama dengan melibatkan generasi atau karyawan di perusahaan atau instansi yang berbeda sehingga memungkinkan adanya temuan-temuan baru yang tentunya dapat memperluas kebermanfaatan penelitian-penelitian manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia F. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit islam Ibnu Sina Pekanbaru. JOM Fekon. 2020;4(1):87-100.
- Arikunto S. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Revisi E d. Jakarta: PT. Rineka Cipta; 2023.
- Astianto Adan Suprihadi H. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen [Serial Online] 2014 [cited 2024 Oct 10];3(7):1-17 Available from: URL: <https://docplayer.info/43539706-Pengaruh-stres-kerja-dan-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pdam-surabaya.html>.
- Astiena AK. Manajemen sumber daya manusia kesehatan. Padang: Andalas universitas Perss; 2022
- Badan PPSPDM Kesehatan. Bukumanual 1: Perencanaan kebutuhan SDM kesehatan Berdasarkan metode analisis beban kerja kesehatan (ABKKes). Pusat perencanaan dan pendayagunaan SDM Kes; 2015
- Dewi IA. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmino. 2020.
- Fahamsyah D. Analisis Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja [Serial Online] 2017 Apr [Cited 2024 Oct 13];6(1):107-115 Available from: URL: <https://ejournal.unair.ac.id/IJOSH/article/view/3374/pdf>
- Fitriah N, Zulkarnain M, Thamrin MH. Analisis kebutuhan psikiatris berdasarkan beban kerja dengan menggunakan metode workload indicator staffing need (WISN) di unit rawat jalan jiwa rumah sakit ernaldi bahar Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal kedokteran dan kesehatan. 2021 Jan;3(1):347-353.
- Ghony D, Almanshur F. Metodologi penelitian kualitatif. Jogjakarta: Ar-ruzzmedi. 2012
- Herlambang S. Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit. Yogyakarta: Gosyen Publishing (2016).
- Kasmarani MK. Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di instalasi gawat darurat (IGD) RSUD Cianjur [Serial Online] 2012 [Cited 2022 Apr 19];1(2):767-776 Available From URL: <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 75 tentang pusat kesehatan masyarakat. 2014.
- Koesomowidjojo SRM. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta: Raih asa sukses; 2017.
- Larasati S. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama; 2018.
- Lestari TRP. Upaya peningkatan mutu pelayanan di puskesmas melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia kesehatan. Kajian. 2018 Sep;23(3):157-174.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33

tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan. 2020.

Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 411/MENKES/PER/III/2010 tentang laboratorium klinik.2020..

Menteri Ketenagakerjaan. Keputusan menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 128 tahun 2022 tentang pedoman analisis beban kerja di kementerian ketenagakerjaan.2022.

Notoatmodjo. Metodologi penelitian kesehatan. Jakarta:Rineka cipta. 2012.

Pajow DA,Sodakh RC,Lampus BS.Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerjadi PT. Timur Laut Jaya Manado.2023