

# Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung

Reza Hardian Pratama<sup>1</sup>, Ayyumi Khusnul Khotimah<sup>2</sup>, Rahyono<sup>3</sup>, Lestari Wuryanti<sup>4</sup>,  
Ayu Nursari<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Malahayati Bandar Lampung

e-mail: [rezahardianpratama@malahayati.ac.id](mailto:rezahardianpratama@malahayati.ac.id)<sup>1</sup>,

[ayyumikhusnulkhotimah@malahayati.ac.id](mailto:ayyumikhusnulkhotimah@malahayati.ac.id)<sup>2</sup>,

[rahyono@malahayati.ac.id](mailto:rahyono@malahayati.ac.id)<sup>3</sup>, [lestariwuryanti@malahayati.ac.id](mailto:lestariwuryanti@malahayati.ac.id)<sup>4</sup>,

[Ayunursari@malahayati.ac.id](mailto:Ayunursari@malahayati.ac.id)<sup>5</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin, yang dipengaruhi secara langsung variabel Beban Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja, pengaruh secara tidak langsung pada penelitian ini yaitu beban kerja di mediasi oleh kepuasan kerja, di mediasi oleh komitmen organisasional, di mediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja di mediasi oleh komitmen organisasional, di mediasi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, penyebaran kuisioner pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan jumlah sampel yaitu +- 100 sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling, penelitian ini menggunakan uji *Structural Equations Model* (SEM) dengan alat analisis yang digunakan ialah SEM-PLS. Hasil yang di dapat pada penelitian ini ialah Beban kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, saran yang di dapatkan pada penelitian ini berdasarkan hasil penelitian kurangnya rasa bangga pada perusahaan, mungkin hal ini harus diperhatikan untuk mencapai tingkat kinerja karyawan dan pegawai bangga perusahaan/organisasi.

**Kata Kunci** : *Beban Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Karayawan, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.*

## Abstract

This study aims to determine employee performance at Pertamina Bintang Amin Hospital, which is directly influenced by the Workload and Quality of Work Life variables. The indirect influence in this research is that workload is mediated by job satisfaction, mediated by organisational commitment, mediated by work motivation on employee performance, quality of work life is mediated by organisational commitment, mediated by work motivation and job satisfaction on employee performance, distribution of questionnaires in this study uses a Likert scale with a sample size of +- 100 samples using purposive sampling technique, This research uses the Structural Equations Model (SEM) test with the analysis tool used is SEM-PLS. The results obtained in this research are that workload is positive and significant on employee performance, quality of work life has a positive and significant effect on employee performance, organisational commitment mediates workload on employee performance, work motivation mediates workload on employee performance, organisational commitment mediates quality work life on employee performance, work motivation mediates the quality of work life on employee performance, the suggestions obtained in this research are based on the results of research on the lack of pride in the company,

perhaps this should be considered to achieve the level of employee performance and employees are proud of the company/organization.

**Keywords:** *Workload, Quality of Work Life, Employee Performance, Organizational Commitment, Work Motivation, Pertamina Bintang Amin Hospital.*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan rumah sakit adalah disiplin ilmu yang menghasilkan dua hal sekaligus, yaitu teknologi dan perilaku manusia, karena rumah sakit adalah organisasi unik. Subanegara S. (2005) Sejalan dengan hal itu, pasal 33 ayat 1 Undang-Undang Kesehatan No. 36 tahun 2009 menyatakan bahwa setiap pimpinan penyelenggara pelayanan kesehatan masyarakat harus memiliki kompetensi manajemen kesehatan yang diperlukan. Pasal 34 ayat 1 undang-undang tersebut menekankan betapa pentingnya kompetensi individu dalam kaitannya dengan tugas yang diembannya. Tentang Kesehatan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 diterbitkan di Jakarta. Investasi dalam kesehatan tidak hanya membantu pembangunan ekonomi tetapi juga memainkan peran penting dalam penanggulangan kemiskinan. Pembangunan kesehatan nasional difokuskan pada peningkatan kesadaran masyarakat, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis Muntaha, (2017).

Menurut Dani (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut jurnal (Wewengkang, Kojo, and Uhing, 2021), kinerja adalah hasil dari motivasi pegawai dan kemampuan kinerja mereka. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian sejumlah tugas yang diberikan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi disebut kinerja yang lebih tinggi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja mereka. Karena, menurut Dimas (2015) dalam jurnal (Wewengkang, Kojo, and Uhing, 2021), beban kerja adalah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Terlalu banyak kerja akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan kemarahan. Namun, jika terlalu sedikit pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak, itu akan menjadi bosan dan monoton. Kebosanan dalam pekerjaan sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit dapat membahayakan pekerja.

Menurut Priansa (2014), kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kualitas kehidupan kerja dan stres kerja adalah dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja adalah dua variabel mediasi. Dalam penelitian ini, kualitas kehidupan kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *quality of work-life* menjelaskan pengertian quality of work-life sebagai suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja dari sudut pandang karyawan dan efektivitas organisasi yang lebih besar dari sudut pandang manajer (Parvar et al., 2015). Dalam penelitian ini Pengaruh Langsung Variabel Beban Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin, Pengaruh tidak Langsung Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja memediasi Beban Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.

**Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja Rumah Sakit Bintang Amin :**

No	Keterangan	Jumlah
1	Tenaga non Medis	47
2	Dokter Spesialis	37
3	Dokter Umum	16
4	Perawat	178
5	Bidan	18

6	Apoteker	27
7	Ahli Gizi	1
8	Radiologi	5
9	Fisioterapis	3
10	Perekam Medis	1
11	Laboratorium	14
12	Radiografer	5

Sumber : Kepegawaian Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin

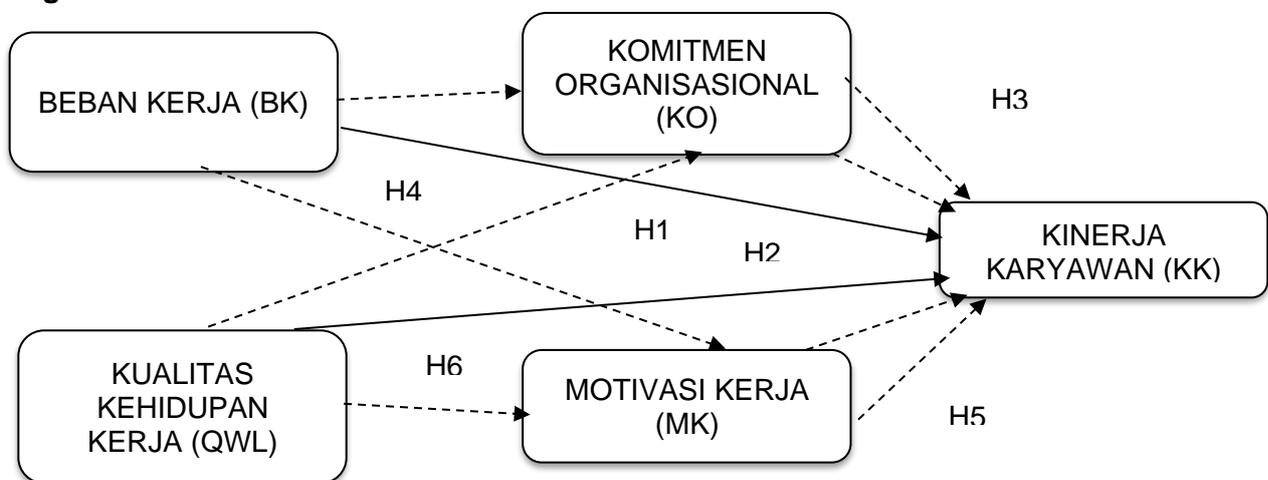
Dapat Dilihat dari Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja yang meliputi medis dan non medis. Tenaga Non medis kurang lebih 50 orang dan Tenaga Pendukung Medis 173 meliputi dokter umum 18, dokter spesialis 6, penelitian ini fokus pada Kinerja karyawan rumah sakit, yang di pengaruhi oleh beban kerja dan kualitas kehidupan kerja, beban kerja yang dimediasi oleh, komitmen organisasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Salah satu rumah sakit swasta tipe C di Bandar Lampung adalah Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin (RSPBA). Rumah sakit swasta RS Pertamina Bintang Amin memiliki banyak pasien baik rawat jalan maupun rawat inap. Ada peningkatan jumlah pasien di seluruh Rumah Sakit, terutama RS Pertamina Bintang Amin, karena adanya BPJS yang memungkinkan semua orang berobat baik rawat jalan maupun rawat inap di Rumah Sakit manapun sesuai jenisnya. Kinerja dokter juga harus diperhatikan untuk mempertahankan kualitas pelayanan. Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin memiliki beban kerja medis dan nonmedis yang dapat berdampak baik atau buruk pada kinerja karyawan. Menurut Cheah et al. (2019), Kualitas kehidupan kerja pada Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin, baik tenaga medis maupun non-medis, dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif maupun negatif jika dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja. Conversoet al.,(2019) penelitian ini meninjau melalui variabel mediasi kualitas kehidupan kerja yang di mediasi komitmen organisasional, dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan. Akankah berdampak positif dan negatif. Penelitian ini sangat baik, tentunya akan memberikan analisa yang baik untuk membangun kinerja karyawan baik tenaga medis maupun non medis pada Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.

**Hipotesis**

- H1 : Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Beban Kerja Di Mediasi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Beban Kerja Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- H5 : Kualitas Kehidupan Kerja Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan
- H6 : Kualitas Kehidupan Kerja Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Kerangka Pemikiran**



Gambar. 1 Kerangka Pikir Penelitian

**METODE**

Penelitian ini di lakukan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin, dalam peneltian ini variabel *independenya* ialah Beban Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja, variabel *dependenya* ialah Kinerja Pegawai, Variabel mediasinya Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional. Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta menggunakan Skala Likert untuk mengukur, Pengaruh dan Persepsi seseorang atau sekelompok terhadap Fenomena yang terjadi. (Sugiyono, 2016) Penentuan Sampel di lakukan menggunakan Purposive sampling yaitu metode pemilihan sampel untuk menentukan karena pertimbangan tertentu. Jadi sampel tidak diambil secara acak melainkan di tentukan oleh peneliti, sampel ada sebagian dari populasi (Sugiyono 2016), Menurut Rumus Slovin  $n = \frac{223}{1+223(e)^2} = 99.9/ = 100$ . Metode yang digunakan dalam analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equations Model*) -*Partial Least Square* Menurut Noor (2014), SEM merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik deskriptif dan *Partial Least Square* SEM, yaitu analisis yang digunakan untuk mengembangkan atau memprediksi teori-teori yang ada. Metode Deskriptif di gunakan atau memperoleh gambaran yang lengkap atau tepat mengenai tujuan penelitian. Dalam hal ini digunakan Skala Likert 5. Analisis data menggunakan SEM *Partial Least Square* Penelitian digunakan untuk mengembangkan atau memperediksi suatu teori yang sudah ada, atau pengkuran model (*Outer Model*) meliputi uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan realibilitas. Analisis Model Struktural (*Inner Model*) serta pemabahasan uji Hipotesis. Pengolahan data menggunakan model *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan aplikasi Smart PLS v.3.2.9.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti akan menggunakan tehknik analisis deskriptif untuk memperoleh informasi mengenai karakteritik responden. Analisis deskriptif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana dan dipahami dengan baik. Pembahasan karakteristik responden seperti : Jenis Kelamin, Usia , Masa kerja, Profesi. Jenis Kelamin pada penelitian ini terdapat beberapa :

**Tabel 1. Analisis Deskriptif Pada Peneltian**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Pria	45	45.50%
Wanita	55	54.50%
<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
20-25 Tahun	6	5.90%
25-30 Tahun	12	11.90%
30-35 Tahun	32	31.70%
35-40 Tahun	26	25.70%
40 Tahun Ke Atas	24	24.80%
<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1-5 Tahun	28	27.70%
5-10 Tahun	31	30.70%
10-20 Tahun	39	39.60%
20 Tahun ke atas	2	2%
<b>Profesi Pekerjaan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Tenaga Non Medis	35	34.70%
Dokter Spesialis	13	12.90%
Dokter Umum	3	3%
Perawat	33	32.70%
Bidan	7	6.90%
Apoteker	5	5%
Ahli Gizi	0	0.00%

Radiologi	1	1%
Fisioterapis	0	0
Perekam Medis	0	0
Analisis Kesehatan dan Laboratorium	4	4%
Radiografer	0	0
<b>Upah Yang Diberikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Rp.2.000.000-Rp.3.500.000	55	54.50%
Rp.3.500.000-Rp.5.000.000	30	29.70%
Rp.5.000.000-Rp.10.000.000	7	6.90%
Rp.10.000.000 ke atas	9	8.90%

Sumber : Data diolah, 2024

Peneliti akan menggunakan teknik analisis deskriptif untuk memperoleh informasi mengenai karakteristik responden. Analisis deskriptif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana ciri-ciri data yang berasal dari suatu objek penelitian dapat digambarkan dan dipahami dengan baik. Pembahasan karakteristik responden dalam penelitian ini akan menampilkan beberapa aspek dari responden seperti jenis kelamin, usia, masa kerja. Data deskriptif jenis kelamin responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan, yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 55 dengan 54.50%, dan berjenis kelamin Pria 45 dengan 45.50%, Usia yang paling banyak yaitu 30-35 Tahun dengan persentase 31.70%, lama bekerja yang paling tinggi ialah 10-20 Tahun dengan 39 dengan persentase 39.60%, dan yang paling banyak mengisi kuisisioner ialah Tenaga Non Medis Yaitu 34.70% dengan frekuensi 35, serta tingkat upah yang paling tinggi dalam penelitian ini ialah 55 dengan persentase 54.50%.

Penelitian ini melakukan Uji validitas dan Uji Realibilitas untuk menguji kelayakan dari uji dari kuisisioner yang telah disebar, berikut uji validitas dan realibilitas.

**Tabel 2 Uji Validitas dan Realiabilitas**

<i>Item</i>	<i>Outer Loading</i>	<i>AVE</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
BK1	0.754	0.615	0.809	Valid dan Reliabel
BK2	0.733			Valid dan Reliabel
BK4	0.803			Valid dan Reliabel
BK5	0.843			Valid dan Reliabel
KK1	0.572	0.571	0.738	Valid dan Reliabel
KK3	0.838			Valid dan Reliabel
KK4	0.741			Valid dan Reliabel
KK5	0.84			Valid dan Reliabel
KO1	0.935			Valid dan Reliabel
KO2	0.926			Valid dan Reliabel
KO3	0.855			Valid dan Reliabel
KO4	0.656			Valid dan Reliabel
MK1	0.764	0.592	0.827	Valid dan Reliabel
MK2	0.799			Valid dan Reliabel
MK3	0.777			Valid dan Reliabel
MK4	0.803			Valid dan Reliabel
MK5	0.699			Valid dan Reliabel
QWL1	0.792	0.567	0.904	Valid dan Reliabel
QWL10	0.645			Valid dan Reliabel
QWL2	0.696			Valid dan Reliabel

Item	Outer Loading	AVE	Cronbach Alpha	Keterangan
QWL3	0.783			Valid dan Reliabel
QWL4	0.799			Valid dan Reliabel
QWL5	0.717			Valid dan Reliabel
QWL6	0.836			Valid dan Reliabel
QWL7	0.715			Valid dan Reliabel
QWL8	0.776			Valid dan Reliabel

Sumber : Smart PLS.3.0 2024

**Measurement model.** Untuk menguji model penelitian yang diusulkan menggunakan software Smart PLS, penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis kovarians. Validitas dan reliabilitas model penelitian dinilai melalui faktor pemuatan, yang nilainya harus lebih besar dari 0,5, rata-rata variance Extraction (AVE), yang nilainya harus lebih besar dari 0,5, Cronbach alpha, dan reliabilitas komposit. Semua nilai memenuhi standar nilai yang disarankan, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2 nilai prediksi.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel 3 dibawah ini dapat di lihat R-Square untuk variabel.

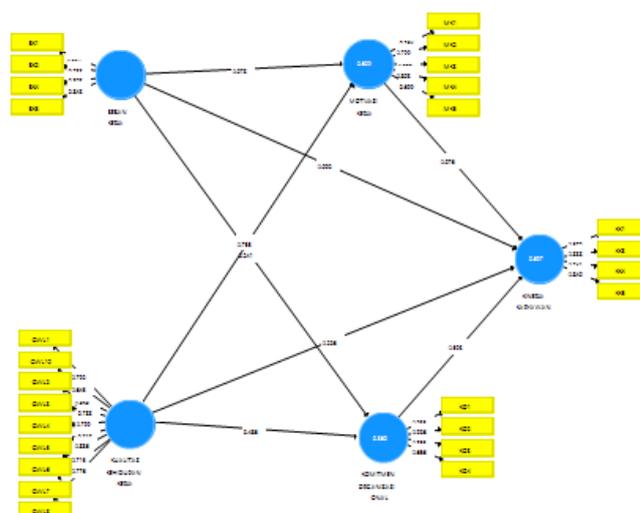
**Tabel 3 R Square dan Adjusted Square**

Keterangan	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.697	0.684
Komitmen Organisasional	0.360	0.346
Motivasi Kerja	0.609	0.601

Sumber : Smart PLS.3.0 2024

Dapat dilihat dari tabel di atas nilai R-Square Kinerja karyawan 0.697, komitmen organisasional 0.360, motivasi kerja 0.609, nilai R Square Adjusted 0.684, komitmen organisasional 0.346, dan motivasi kerja 0.601 dari penjelas tersebut kinerja karyawan, komitmen organisasional dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel konstruk

**Structure model.** Setelah menganalisis model pengukuran, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model struktural. Penelitian ini menggunakan Koefisien Jalur sebagai model penelitiannya dalam rentang yang dapat diterima. Demikian pula, indeks Uji Efek Tidak Langsung Spesifik menyiratkan kesesuaian yang dapat diterima. keenam jalur yang diprediksi itu signifikan. Oleh karena itu, H1, H2, H3,H4,H5,H6. semuanya didukung dalam penelitian ini.



**Gambar 2. Model Struktural**

Uji analisis jalur yaitu mengukur variabel independent terhadap variabel dependent, Dijelaskan bahwa uji mediasi dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel mediasi mempengaruhi hubungan antara variabel endogen dan eksogen ditinjau dari kekuatan dan arah hubungannya.

**Tabel 4 Path Analisis dan Uji Mediasi**

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.092	0.117	0.085	2.078	0.000
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.226	0.245	0.153	2.474	0.000
Beban Kerja -> Komitmen Organisasional -> Kinerja Karyawan	0.143	0.139	0.054	2.642	0.000
Kualitas Kehidupan Kerja -> Komitmen Organisasional -> Kinerja Karyawan	0.288	0.274	0.079	3.636	0.000
Beban Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.006	0.006	0.014	2.412	0.000
Kualitas Kehidupan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.057	0.054	0.097	2.593	0.000

Sumber : Smart PLS.3.0 2024

Hipotesis Pertama menguji beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 2.078 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik positif signifikan. karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis Pertama di dukung. Hasil penelitian beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, jika beban kerja meningkat akan memberikan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin meningkat sesuai dengan penelitian (Pasaribu and Indrawati, 2016), Ingusci, E. *et al.* (2021).

Hipotesis Dua menguji apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 2.474 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik positif signifikan. karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis kedua di dukung hasil penelitian pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit bintang amin, kualitas kehidupan kerja meningkat akan meningkatkan secara langsung kinerja karyawan rumah sakit pertamina bintang amin, penelitian ini sejalan dengan (PRATAMA, ERLINA and JIMAD, 2021), (Parvar, Allameh and Ansari, 2013),(Pasaribu and Indrawati, 2016), (Hasmalawati and Hasanati, 2017)

Hipotesis Tiga menguji komitmen organisasional memediasi beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 2.642 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik positif signifikan. karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis tiga di dukung. Komitmen organisasional memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh tidak langsung yang di mediasi mampu meningkatkan kinerja karyawan sejalan dengan penelitian(Parvar, Allameh and Ansari, 2013),

Hipotesis empat menguji motivasi kerja memediasi beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 3.636 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik positif signifikan. karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis empat di dukung pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan artinya motivasi kerja memberikan dampak positif yang akan meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung sesuai dengan peneltian yang dilakukan oleh (Wewengkang, Kojo and Uhing, 2021)

(Hasmalawati and Hasanati, 2017), Ingusci, E. *et al.* (2021), Ingusci, E. *et al.* (2021)

Hipotesis Lima menguji komitmen organisasional memediasi kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 2.492 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik positif signifikan. karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis lima di dukung, hasil penelitian komitmen organisasional memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (PRATAMA, ERLINA and JIMAD, 2021).(Parvar, Allameh and Ansari, 2013)(Pasaribu and Indrawati, 2016),

Hipotesis enam menguji motivasi kerja memediasi kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 2.693 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik positif signifikan. karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis enam di dukung motivasi kerja memediasi pengaruh tidak langsung antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pengaruh tidak langsung pada variabel motivasi kerja memeberikan dampak positif pada kinerja karyawan sesuai dengan penelitian (PRATAMA, ERLINA and JIMAD, 2021)(Hasmalawati and Hasanati, 2017), (Pasaribu and Indrawati, 2016)

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin
2. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin
3. Beban Kerja positif dan signifikan melalui Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin
4. Beban Kerja positif dan signifikan melalui Komitmen Organisasional terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin
5. Kualitas Kehidupan Kerja positif dan signifikan melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin
6. Kualitas Kehidupan Kerja positif dan signifikan melalui Komitmen Organisasional terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin

## DAFTAR PUSTAKA

- Cheah, J. H., Ting, H., Ramayah, T., Memon, M. A., Cham, T. H., and Ciavolino, E. (2019). A comparison of five reflective–formative estimation approaches: reconsideration and recommendations for tourism research. *Qual. Quant.* 53, 1421–1458. doi: 10.1007/s11135-018-0821-7
- Converso, D., Sottimano, I., Molinengo, G., and Loera, B. (2019). The unbearable lightness of the academic work: The positive and negative sides of heavy work investment in a sample of Italian university professors and researchers. *Sustainability* 11:2439. doi: 10.3390/su11082439
- Damayanti, F., Ekonomi, F. and Bisnis, D.A.N. (2020) 'Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri KC Solo )
- Muntaha, M., & Mufrihah, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 602–610.
- Hasmalawati, N. and Hasanati, N. (2017) 'Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Mediapsi*, 03(02), pp. 1–9. Available at: <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>.
- Hair J.F., et al. 2010. *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice H
- Ingusci, E. *et al.* (2021) 'Workload, Techno Overload, and Behavioral Stress During COVID-19 Emergency: The Role of Job Crafting in Remote Workers', *Frontiers in Psychology*, 12(April), pp. 1–11. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655148>.
- Parvar, M.R.F., Allameh, S.M. and Ansari, R. (2013) 'Effect of Quality of Work Life on

- Organizational Commitment by SEM (Case Study: OICO Company)', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10). Available at: <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i10/285>.
- Pasaribu, E.K. and Indrawati, A.D. (2016) 'Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), p. 254954.
- PRATAMA, R.H., ERLINA, R. and JIMAD, H. (2021) 'Effect Of Quality Of Work Life And Work Stress On Employee Performance Through Organizational Commitments As Intervening Variables At The Branch Offices Of PT. Bank West Java And Banten. Tbk In Sumatera', *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 2(2), pp. 172–180. Available at: <https://doi.org/10.38142/ijesss.v2i2.244>.
- Sugiarto, A. and Nanda, A.W. (2020) 'Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), p. 276. Available at: <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>.
- Subanegara PH. (2005). *Kepemimpinan dalam Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta: Perpustakaan Nasional
- Subanegara S. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Berkomunikasi Kepala Bidang Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Daerah Sumatra Utaraan [Tesis]*. Medan: Universitas Sumatra Utara;
- Sugiyono.(2008). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Kinerja Pegawai Ditengah Pandemi COVID-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(3), 242–251.
- Undang- Undang RI No. 36 Tahun 2009, Tentang Kesehatan. Jakarta, 36 (2009).