

Dampak Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Bakti Timah Pangkalpinang

The Influence of Job Demands on Job Satisfaction of Bakti Timah Nurses in Pangkalpinang

Muchtadin¹, Zelvy Emmelya Sundry²,

¹*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI, Rembang, Indonesia*

²*Program Studi Ilmu Keperawatan, STIKES Citra Delima, Pangkalpinang, Indonesia*

*e-mail: *¹muchtadinmuch12@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan guna mengetahui seberapa besar dampak yang diberikan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Kuantitatif kausalitatif digunakan sebagai desain penelitian. Responden ialah 188 perawat rumah sakit Bakti Timah Pangkalpinang. PLS SEM dipakai sebagai metode analisis data. Hasil penelitian ditemukan beban kerja berdampak negatif signifikan terhadap kepuasan kerja Manajemen rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan mengurangi tuntutan kerja melalui dukungan yang diberikan rekan kerja dan atasan, adil dalam membagi beban pekerjaan, dan waktu pekerjaan yang lebih fleksibel. Penelitian ini berkontribusi pada upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui beban kerja pada perawat.

Kata kunci: *beban kerja, kepuasan kerja, perawat.*

Abstract

This study aims to determine how much impact the workload has on job satisfaction. Quantitative causality is used as research design. Respondents were 188 nurses at the Bakti Timah Pangkalpinang Hospital. PLS SEM is used as a data analysis method. The results of the study found that workload had a significant negative impact on job satisfaction. Hospital management can increase nurse job satisfaction by reducing work demands through support provided by colleagues and superiors, fairness in dividing workloads, and more flexible working time. This research contributes to efforts to increase job satisfaction through workload on nurses.

Keyword: *workload, job satisfaction, nurse.*

I. INTRODUCTION

Kepuasan kerja menjadi kunci utama dalam retensi perawat dan memberikan perawatan yang berkualitas, tetapi perubahan cepat dalam layanan kesehatan telah menempatkan lebih banyak tuntutan pada perawat dan ini telah meningkatkan kebutuhan organisasi untuk mempertimbangkan cara mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat[1]. Rumah sakit Bakti Timah Pangkalpinang awalnya berada di bawah manajemen PT Timah Tbk namun sejak 7 Agustus 2020 beralih ke *Indonesia Healthcare Corporation*. Perubahan manajemen membuat perubahan kebijakan mengenai standar lulusan minimal pekerja di mana banyak perawat diwajibkan untuk melanjutkan ke jenjang sarjana. Perubahan manajemen juga menyebabkan adanya pemotongan tunjangan yang diberikan serta beban kerja yang meningkat akibat berkurangnya tenaga kerja tanpa ada pekerja pengganti. Perubahan kebijakan diduga dapat mengurangi kepuasan kerja perawat.

Kepuasan kerja perawat berperan penting dalam banyak aspek pekerjaan. Kepuasan kerja perawat dapat mengurangi stres akibat pekerjaan dan menurunkan niat berpindah pekerjaan[2]. Perawat yang puas akan pekerjaannya dapat bekerja lebih sukarela melebihi aturan formal[3]. Tingginya kepuasan kerja perawat diimbangi dengan tingginya identifikasi dengan tim, keterkaitan akan lebih kuat apabila persepsi kelompok tentang kolaborasi antara perawat dengan dokter tinggi[4].

Komitmen perawat terhadap organisasinya disebabkan oleh kepuasan akan pekerjaannya mereka[5]. Puasnya perawat akan pekerjaannya ditandai dengan keinginan untuk tetap bekerja di organisasinya[6]. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen dan kinerja[7].

Kepuasan kerja perawat disebabkan berbagai hal. Perawat yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan puas terhadap manajer, urusan administrasi, cara bekerja, pengakuan, jam kerja, keamanan kerja[8]. Karakteristik iklim pekerjaan dan kekerasan di tempat kerja menjadi penyebab kepuasan kerja dari perawat[9]. Kepuasan kerja disebabkan oleh remunerasi, pengakuan, kemajuan karir, serta aspek dari pekerjaan itu sendiri[10]. Stres kerja ditemukan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja[11]. Perawat yang mendapat dukungan dari rekan kerja, dukungan atasan, dan merasa terikat dengan pekerjaannya akan merasa puas dengan pekerjaannya[12].

Adanya keseimbangan beban kerja dapat membuat pekerja merasa puas dengan pekerjaannya[13]. Keseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan seorang pekerja mampu meningkatkan kepuasan kerja[14]. Penelitian ini ditujukan guna mengetahui besarnya dampak yang diberikan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat Bakti Timah Pangkalpinang.

II. LITERATURE REVIEW

Beban Kerja

Teori *Job Demand Resource* menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan dan sumber daya memiliki efek yang unik dan multiplikatif pada stres kerja dan motivasi[15]. Tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan ketegangan dan gangguan kesehatan, kemudian sumber daya yang tinggi menyebabkan peningkatan motivasi dan produktivitas yang juga tinggi[16]. Tuntutan pekerjaan bersifat emosional, berubahnya *shift* kerja, gangguan pekerjaan terhadap aktifitas di rumah dikaitkan dengan komponen kelelahan dari kelelahan[17].

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja perawat diartikan sebagai respon perasaan positif akan kondisi pekerjaannya yang sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya serta didasarkan hasil evaluasi mereka terhadap nilai atau kesetaraan dari pengalaman kerja mereka[18]. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respon afektif menyeluruh terhadap pekerjaan, ekspektasi seseorang terhadap komponen lingkungan kerja, atau mempertimbangkan aspek pekerjaan mana yang dapat menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan[19].

III. METHOD

Penelitian ini menerapkan desain kuantitatif kausalitas dalam suatu kurun waktu yaitu mencari pengaruh tuntutan kerja terhadap kepuasan kerja. Populasinya ialah 212 perawat Bakti Timah Pangkalpinang. Pengambilan sampel memanfaatkan teknik *accidental sampling* atau siapa saja yang bersedia menjadi responden. Sebanyak 188 perawat bersedia menjadi responden. Data diambil melalui *googleform* dan menggunakan 5 pilihan jawaban skala Likert. PLS SEM dipakai saat proses analisis data. Instrumen beban kerja diadaptasi dari[20] sedangkan kepuasan kerja diadaptasi dari[21].

IV. RESULT AND DISCUSSION

Hasil

1. Gambaran Responden

Responden terdiri dari perawat wanita 139 orang dan laki-laki 49 orang. Sebanyak 157 perawat sudah menikah dan 31 perawat belum menikah. Sebanyak 41 perawat bekerja < 5 tahun, 42 perawat bekerja selama 5 – 10 tahun, 54 perawat bekerja 10 – 15 tahun, 31 perawat bekerja 15 - 20 tahun, 20 perawat bekerja > 20 tahun. Sebanyak 147 perawat lulusan diploma, 36 perawat lulusan sarjana, 4 perawat lulusan SMA, dan 1 perawat lulusan magister.

2. Uji Validitas

Tabel 1 Skor AVE

Variabel	AVE	Keputusan
Beban Kerja	0.517	Diterima
Kepuasan Kerja	0.506	Diterima

Tabel 1 memperlihatkan bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja dengan skor AVE lebih tinggi dari 0,5. Artinya, semua variabel penelitian dapat dikatakan valid. Skor AVE didapatkan setelah melalui proses penghapusan item dari tiap-tiap variabel.

Tabel 2. Skor *Outer Loading*

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja
Tem6	0.800	
Emo5	0.764	
Cog10	0.759	
Emo1	0.729	
Emo6	0.724	
Emo7	0.704	
Tem7	0.691	
Emo3	0.689	
Emo2	0.673	
Emo4	0.640	
Pay3		0.750
Con4		0.749
Com4		0.742
Con2		0.738
Ope1		0.724
Fri1		0.706
Sup3		0.700
Sup2		0.693
Nat1		0.666
Com3		0.640

Tabel 2 memuat skor *outer loading* dimana tiap-tiap item beban kerja berada di rentangan 0,640 hingga 0,800 sedangkan tiap-tiap item kepuasan kerja berada di rentangan 0,640 hingga 0,760. Setelah melalui proses uji validitas berulang kali didapatkan 10 item beban kerja dan 10 item kepuasan kerja. Item yang memiliki *outer loading* 0,5 hingga 0,7 tetap digunakan selama nilai AVE lebih tinggi dari 0,5.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Skor Alfa Cronbach dan Reliabilitas Komposit

Variabel	Alfa Cronbach	Reliabilitas Komposit
Beban Kerja	0.896	0.914
Kepuasan Kerja	0.892	0.911

Tabel 3 memperlihatkan skor Alfa Cronbach beban kerja dan kepuasan kerja berada di atas 0,7. Skor reliabilitas komposit tuntutan kerja dan kepuasan kerja juga berada di atas 0,7. Berdasarkan hal tersebut maka baik variabel beban kerja maupun kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel.

4. R Square

Tabel 4. *R Square*

<i>R Square</i>	
Kepuasan Kerja	0.393

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai *R Square* senilai 0,393 yang berarti beban pekerjaan menyumbang peranan sebesar 39,3% terhadap kepuasan kerja. Sisanya 60,7% dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini. Nilai 0,393 berada di antara 0,25 namun lebih kecil dari 0,5 yang artinya beban kerja berkontribusi kecil terhadap kepuasan kerja.

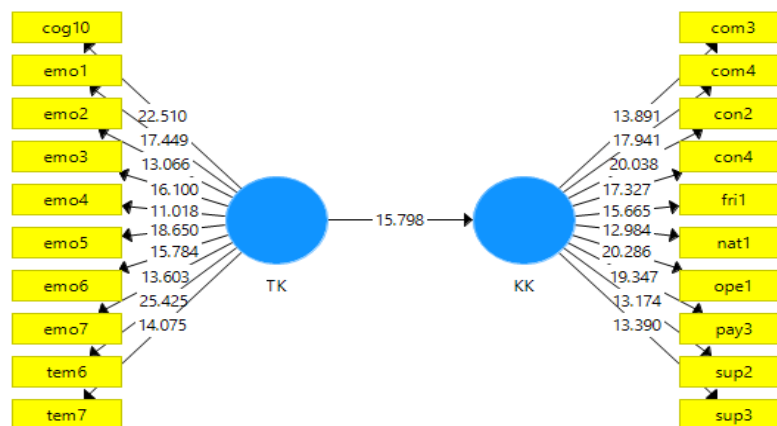
5. *f Square*

Tabel 5. *f Square*

Kepuasan Kerja	
Beban Kerja	0.647

Tabel 5 memuat skor *f square* dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,647. Skor tersebut berada di atas 0,35 yang artinya beban kerja memiliki efek kuat terhadap kepuasan kerja.

6. Koefisien Jalur



Gambar 1. Koefisien Jalur

Gambar 1 menunjukkan nilai jalur koefisien yang didasarkan pada nilai T statistik harus lebih tinggi atau sama dengan sebesar 1,96. Terlihat dari gambar 1 bahwa semua arah panah mempunyai nilai lebih tinggi dari 1,96. Beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 15,798 yang artinya signifikan atau terdapat pengaruh.

7. Uji Hipotesis

Tabel 6. Uji Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	Nilai P
Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	-0.627	0.000

Tabel 6 menunjukkan uji hipotesis penelitian di mana diperoleh nilai *original sample* senilai -0,627 ($P = 0,000$). Hal tersebut menunjukkan beban kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Dampak negatif terlihat dari nilai *original sample* yang sifatnya negatif yaitu -0,627 sedangkan signifikan dikarenakan nilai P kurang dari 0,05. Tanpa melihat arah hubungan negatif atau positif, skor *original sample* berada di antara 0,6 dan kurang dari 0,8 yang berarti memiliki tingkat keterkaitan yang tinggi.

Pembahasan

Hasil penelitian menemukan pengaruh beban kerja berdampak buruk terhadap kepuasan kerja perawat. Sebanyak 19 item tuntutan kerja dan 36 item kepuasan kerja yang digunakan namun hanya masing-masing 10 item yang dapat dilanjutkan ke tahap uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban pekerjaan dapat mengurangi kepuasan kerja perawat. Temuan ini sejalan dengan temuan sebelumnya bahwa beban kerja atau tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan berakibat pada menurunnya kepuasan kerja[22]. Ketika beban kerja yang dirasakan seimbang maka akan membuat pekerja merasa puas dengan pekerjaannya[13]. Tekanan waktu pekerjaan saling berhubungan positif dengan kepuasan kerja[23].

Temuan berbeda ditemukan oleh penelitian sebelumnya bahwa beban kerja berdampak baik terhadap kepuasan kerja[24]. Beban kerja yang tinggi diimbangi dengan meningkatnya kepuasan kerja[25]. Beban kerja yang tinggi berdampak positif bagi peningkatan rasa puas akan pekerjaan serta kinerja[26].

Temuan-temuan penelitian sebelumnya tidak konsisten di mana beban kerja dapat meningkatkan serta bisa juga menurunkan kepuasan kerja. Hal ini menandakan terdapat faktor yang memoderasi efek beban kerja pada kepuasan kerja. Pada pekerja dengan kontrol pekerjaan yang tinggi, dampak negatif yang diberikan beban kerja terhadap kepuasan kerja menjadi berkurang atau bisa menjadi tidak signifikan dan berdampak positif[27]. Karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan dan menurunkan kepuasan kerja bergantung pada budaya individu di suatu negara[28]. Pada pekerja yang mendapatkan dukungan dari atasan lebih banyak ketimbang yang sedikit, dampak negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja menjadi melemah[29].

V. CONCLUSION

Mayoritas responden ialah perawat berjenis kelamin perempuan, sudah menikah, bekerja selama 10 hingga 15 tahun, dan lulusan diploma. Penelitian ini memberikan kesimpulan semakin berat beban pekerjaan yang dirasakan perawat maka akan semakin mengurangi kepuasan kerja perawat. Hal ini juga berlaku sebaliknya, semakin berkurang beban pekerjaan yang dirasakan perawat maka kepuasan kerjanya akan semakin bertambah.

Peneliti selanjutnya dapat menambah penyebab lainnya yang bisa meningkatkan kepuasan kerja perawat seperti mengurangi stres, kebebasan dalam mengatur jadwal kerja serta, dukungan dari rekan dan atasan. Peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian di fasilitas kesehatan lainnya di wilayah Pangkalpinang. Manajemen rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan mengurangi tuntutan kerja melalui dukungan yang diberikan rekan kerja dan atasan, adil dalam membagi beban pekerjaan, dan waktu pekerjaan yang lebih fleksibel.

VI. REFERENCES

- [1] M. A. Al Maqbali, "Factors that influence nurses' job satisfaction: a literature review," *Nurs. Manage.*, vol. 22, no. 2, 2015.
- [2] H. Kuo, K. Lin, and I. Li, "The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for long-term care nurses in Taiwan," *J. Nurs. Manag.*, vol. 22, no. 2, pp. 225–233, 2014.
- [3] N. G. Torlak, C. Kuzey, M. Sait Dinç, and T. Budur, "Links connecting nurses' planned behavior, burnout, job satisfaction, and organizational citizenship behavior," *J. Workplace Behav. Health*, vol. 36, no. 1, pp. 77–103, 2021.
- [4] M. Galletta, I. Portoghese, M. G. Carta, E. D'Aloja, and M. Campagna, "The effect of nurse-physician collaboration on job satisfaction, team commitment, and turnover intention in nurses," *Res. Nurs. Health*, vol. 39, no. 5, pp. 375–385, 2016.
- [5] O. A. Salem, F. Baddar, and H. M. AL-Mugatti, "Relationship between nurses job

- satisfaction and organizational commitment,” *J. Nurs. Heal. Sci.*, vol. 5, no. 1, pp. 49–55, 2016.
- [6] A. Aamir, A. B. A. Hamid, M. Haider, and C. S. Akhtar, “Work-life balance, job satisfaction and nurses retention: moderating role of work volition,” *Int. J. Bus. Excell.*, vol. 10, no. 4, pp. 488–501, 2016.
- [7] W. Fu and S. P. Deshpande, “The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China’s insurance company,” *J. Bus. ethics*, vol. 124, pp. 339–349, 2014.
- [8] C. Platis, P. Reklitis, and S. Zimeras, “Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services,” *PROCEDIA-Social Behav. Sci.*, vol. 175, pp. 480–487, 2015.
- [9] E. Olsen, G. Bjaalid, and A. Mikkelsen, “Work climate and the mediating role of workplace bullying related to job performance, job satisfaction, and work ability: A study among hospital nurses,” *J. Adv. Nurs.*, vol. 73, no. 11, pp. 2709–2719, 2017.
- [10] F. Ayalew *et al.*, “Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study,” *BMC Nurs.*, vol. 18, no. 1, pp. 1–13, 2019.
- [11] M.-C. Chao, R.-C. Jou, C.-C. Liao, and C.-W. Kuo, “Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan,” *Asia Pacific J. Public Heal.*, vol. 27, no. 2, pp. NP1827–NP1836, 2015.
- [12] A. Orgambidez-Ramos and H. de Almeida, “Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination,” *Appl. Nurs. Res.*, vol. 36, pp. 37–41, 2017.
- [13] H. Inegbedion, E. Inegbedion, A. Peter, and L. Harry, “Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations,” *Heliyon*, vol. 6, no. 1, 2020.
- [14] R. Bogler and A. E. Nir, “The contribution of perceived fit between job demands and abilities to teachers’ commitment and job satisfaction,” *Educ. Manag. Adm. Leadersh.*, vol. 43, no. 4, pp. 541–560, 2015.
- [15] A. B. Bakker and E. Demerouti, “Job Demands-Resources Theory,” *Wellbeing*, vol. III, pp. 1–28, 2014, doi: 10.1002/9781118539415.wbwell019.
- [16] G. F. Bauer, O. Hämmig, W. B. Schaufeli, and T. W. Taris, “A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health,” *Bridg. Occup. Organ. public Heal. A Transdiscipl. approach*, pp. 43–68, 2014.
- [17] J. N. Scanlan and M. Still, “Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service,” *BMC Health Serv. Res.*, vol. 19, no. 1, pp. 1–11, 2019.
- [18] Y. Liu, Y. Aunguroch, and J. Yunibhand, “Job satisfaction in nursing: a concept analysis study,” *Int. Nurs. Rev.*, vol. 63, no. 1, pp. 84–91, 2016.
- [19] A. Dilig-Ruiz, I. MacDonald, M. D. Varin, A. Vandyk, I. D. Graham, and J. E. Squires, “Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review,” *Int. J. Nurs. Stud.*, vol. 88, pp. 123–134, 2018.
- [20] S. Rubio Valdehita, M. I. López Núñez, R. López-Higes Sánchez, and E. M. Díaz Ramiro, “Development of the CarMen-Q Questionnaire for mental workload assessment,” *Psicothema*, 2017.
- [21] R. Ibrahim, K. Ohtsuka, M. M. Dagang, and A. A. Bakar, “Job satisfaction among Malaysian employees: An application of Spector’s Job Satisfaction Survey in the South East Asian context,” *J. Pengur.*, vol. 41, pp. 69–79, 2014.
- [22] P. Yo, P. Melati, and I. B. K. Surya, “Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.” Udayana University, 2015.
- [23] K. Jermstiparsert, P. Petchchedchoo, S. Kumsuprom, and P. Panmanee, “The impact of the workload on the job satisfaction: Does the job stress matter?,” *Acad. Strateg. Manag. J.*, vol. 20, pp. 1–13, 2021.
- [24] A. Salsabilla, M. Setiawan, and H. A. J. Juwita, “The effect of workload and job stress

- on job satisfaction mediated by work motivation,” *Int. J. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 11, no. 9, pp. 97–106, 2022.
- [25] F. Tentama, P. A. Rahmawati, and P. Muhopilah, “The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction,” *Int. J. Sci. Technol. Res.*, vol. 8, no. 11, pp. 2498–2502, 2019.
- [26] R. N.-U.-D. Jalal and M. A. Zaheer, “Does job satisfaction mediate the relationship of workload, remuneration and psychological reward with job performance,” *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 7, no. 9, pp. 64–79, 2017.
- [27] F. Rostami, A. Babaei-Pouya, G. Teimori-Boghsani, A. Jahangirimehr, Z. Mehri, and M. Feiz-Arefi, “Mental workload and job satisfaction in healthcare workers: the moderating role of job control,” *Front. public Heal.*, vol. 9, p. 683388, 2021.
- [28] S. Hauff, N. F. Richter, and T. Tressin, “Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture,” *Int. Bus. Rev.*, vol. 24, no. 4, pp. 710–723, 2015.
- [29] P. Chen, P. Sparrow, and C. Cooper, “The relationship between person-organization fit and job satisfaction,” *J. Manag. Psychol.*, vol. 31, no. 5, pp. 946–959, 2016.