



Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RSUD Prima Medika

Anak Agung Istri Nadya Paramitha

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali, Indonesia

Email: nadyaparamitha.id@gmail.com

I Gusti Ayu Dewi Adnyani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali, Indonesia

Abstract. *The business world in the service sector, such as hospitals, is experiencing competition in providing health services to its patients. This study aims to analyze the role of work stress in mediating the influence of workload on job satisfaction among nurses at RSUD Prima Medika. This study used a sample of 117 nurses using the proportionate random sampling method. Data collection was carried out using a survey method with questionnaire and interview techniques. The collected data was then analyzed using path analysis techniques, classical assumption tests, and mediation role testing. The research results show that workload has a negative and significant effect on job satisfaction. Workload has a positive and significant effect on work stress. Job stress has a negative and significant effect on job satisfaction. Job stress mediates partially (competitive partial mediation) the effect of workload on job satisfaction. The results of this research can contribute to the two-factor theory and be a consideration for RSUD Prima Medika in increasing the job satisfaction of its nurses.*

Keywords: *Job Stress, Workload, Job Satisfaction*

Abstrak. Dunia bisnis dalam bidang jasa seperti rumah sakit mengalami persaingan dalam memberikan pelayanan kesehatan pada pasiennya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD Prima Medika. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 117 perawat dengan metode proportionate random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survei dengan teknik kuesioner dan wawancara. Data yang dikumpulkan tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis), uji asumsi klasik, dan pengujian peran mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja memediasi secara parsial (competitive partial mediation) pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap teori dua faktor dan menjadi bahan pertimbangan bagi RSUD Prima Medika dalam meningkatkan kepuasan kerja perawatnya.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dunia bisnis mengalami persaingan yang cukup ketat di era globalisasi ini. Tentunya, bisnis dalam bidang jasa seperti rumah sakit juga mengalami persaingan dalam memberikan pelayanan kesehatan pada pasiennya, untuk itu semua organisasi harus mempunyai strategi agar tetap bisa bertahan dan maju dalam melaksanakan kepentingan bisnisnya (Alamsyah, 2017). Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Undang-Undang No. 44 Tahun 2009).

Dahlila dan Frinaldi (2021) menyatakan bahwa kinerja rumah sakit yang baik dapat dicapai dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dilihat dari berbagai lapisan tenaga medis dan non medis yang optimal dalam melayani dan menangani keluhan dari setiap pasiennya. Pemberian pelayanan kesehatan yang terbaik membutuhkan kualitas yang baik dari sumber daya manusianya, sehingga keberadaan Sumber Daya Manusia dalam rumah sakit sangat penting. Organisasi perlu mengamati keperluan sumber daya manusianya agar bisa menaikkan mutu jasa yang diberikan. Penelitian ini dilakukan di RSUD Prima Medika dengan memadukan pelayanan kesehatan dengan standar pelayanan medis berkualitas dan pelayanan hotel. Pasien berhak atas pelayanan yang terbaik. Oleh karena itu, RSUD Prima Medika selalu berkomitmen untuk menerapkan standar pelayanan yang bermutu untuk keselamatan pasien.

Terdapat tantangan dalam melakukan pekerjaan di rumah sakit, yaitu beban kerja yang tinggi karena rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang menyediakan rawat inap dan rawat jalan, oleh karena itu pelayanan yang berkualitas merupakan suatu keharusan dan mutlak dipenuhi oleh suatu rumah sakit. Sehingga, perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi kesembuhan pasien. Dengan meningkatnya beban kerja yang dirasakan perawat, dapat menurunkan kepuasan kerjanya. Nabawi (2019) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Jika seorang perawat telah memperoleh kepuasan dari pekerjaannya maka, ia akan merasa senang untuk bekerja. Kepuasan kerja yang diperoleh perawat saat bekerja belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini terlihat dari beban kerja yang dikerjakan dan stres kerja yang dialami perawat.

Tabel 1. Data Kepuasan Kerja Perawat RSUD Prima Medika – Hasil Pra Survei

No.	Pernyataan	TS	S
1.	Gaji pokok yang saya terima sudah bisa untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	8	2
2.	Saya puas dengan besarnya THR yang diberikan perusahaan	6	4
3.	Perusahaan memberikan uang lembur saat saya bekerja diluar jam kerja	7	3
4.	Perusahaan menempatkan saya pada bagian yang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	2	8
5.	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik	1	9
6.	Komunikasi saya dengan atasan dapat terjalin dengan baik	4	6
7.	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan	7	3
8.	Lingkungan tempat saya bekerja merupakan lingkungan yang aman dan nyaman	4	6
Jumlah		39	41

Sumber: Kuesioner Survei Pendahuluan, Data diolah penulis, 2023

Hasil dari pra survei ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat RSUD Prima Medika. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bagian SDM, Diklat, dan Pemasaran menunjukkan jumlah pasien semakin meningkat perbulannya dibandingkan dengan jumlah perawat yang tetap selama tahun 2023, yaitu 165 orang. Adapun data jumlah pasien dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Data Jumlah Pasien RSUD Prima Medika dari Bulan Oktober-Januari 2024

Kategori Pasien	Oktober	November	Desember	Januari
WNI	182	141	173	187
WNA	4	4	6	6
IKS	72	89	89	66
Asuransi	46	56	51	57
BPJS	395	395	438	493
Jumlah	669	685	757	809

Sumber: Bagian SDM, Diklat, dan Pemasaran RSUD Prima Medika, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pasien dari Bulan Oktober hingga Januari 2024. Sehingga, dengan kian meningkatnya pasien pada RSUD Prima Medika maka, perawat merasa beban kerjanya berlebihan karena setiap pasien juga memiliki keluhan dan tingkat urgensi yang berbeda-beda. Bagian SDM, Diklat, dan Pemasaran RSUD Prima Medika juga mengatakan bahwa pada akhir Bulan Oktober 2023 terjadi peningkatan jumlah pasien dengan kategori VVIP, sehingga perawat harus memberikan pelayanan yang terbaik saat merawat pasien. Serta saat pasien membludak dalam waktu tertentu, beberapa perawat harus bekerja diluar jam kerja untuk membantu menangani pasien. Permasalahan kepuasan kerja juga disebabkan karena ada beberapa perawat yang memiliki status kontrak bukan tetap. Berdasarkan data wawancara, untuk menjadi perawat tetap diperlukan lama masa kerja minimal lima tahun dan juga berdasarkan penilaian kinerja dari pimpinan atau atasan. Oleh karena itu, besaran hak yang diterima juga berbeda dengan perawat tetap.

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, salah satunya adalah beban kerja. Zaidan *et al.* (2020) mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh perawat. Hasyim (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Malino (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Azhar *et al.* (2021) mengatakan bahwa perusahaan diharapkan memberikan beban kerja sesuai dengan porsi atau kemampuan perawat. Mahfudz (2017) menyatakan bahwa beban kerja yang banyak akan menimbulkan ketidakmampuan mengatasi tuntutan kerja. Berdasarkan hasil wawancara, pasien terbanyak ada di gedung khusus perawatan ibu dan anak,

gedung untuk pasien umum, dan ruang Unit Gawat Darurat (UGD). Hal tersebut membutuhkan tanggung jawab yang besar terutama keselamatan pasien dan konsentrasi yang tinggi saat melakukan pekerjaan.

Jika beban yang dirasakan perawat terlalu berat, mereka akan mengalami hambatan dalam berpikir dan terganggunya kesehatan (Mayanti, 2021). Berdasarkan hasil wawancara, tingginya beban kerja diduga menjadi penyebab meningkatnya stres kerja di RSUD Prima Medika. Burman dan Goswami (2018) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah kondisi stres di tempat kerja dengan kondisi fisik dan kesehatan mental seorang perawat. Hal ini terlihat pada mereka yang tampak kelelahan, sering pusing kepala, dan emosi yang kurang stabil, sehingga akibat stres kerja yang tinggi dapat membuat kesehatan perawat terganggu yang kemudian menyebabkan beberapa perawat tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan maksimal. Berdasarkan penelitian Paramitha dan Rahyuda (2023) yang menyatakan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Stres kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karena dengan tingkat stres kerja yang tinggi, namun perusahaan belum mampu memenuhi hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja seorang perawat. Sanjaya (2021) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti semakin tinggi stres kerja yang terjadi pada perawat, maka semakin rendah kepuasan kerja perawat atau menurunnya tingkat kepuasan kerja. Stres kerja yang dialami oleh perawat dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Safitri dan Astutik (2019) menyatakan bahwa dampak dari beban kerja dan stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja seseorang. Menurut hasil pra survei, kepuasan menurun juga ditandai dengan ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima. Berdasarkan hasil wawancara, hal tersebut karena semakin naiknya harga kebutuhan pokok, ditambah mayoritas perawat sudah berkeluarga membuat mereka cemas dan memikirkan apakah dengan gaji sedemikian akan cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Chuzaeni (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja akan menurun sehingga stres kerja akan semakin meningkat. Adanya hasil yang berbeda dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu menambahkan variabel mediasi, sejalan dengan penelitian oleh Yulistana dan Satrya (2022), Fatihin dkk. (2022), dan Tamping dkk. (2021) menyatakan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat dimediasi oleh stres kerja.

Sejalan dengan uraian latar belakang dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian, yaitu:

H₁: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

H₃: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₄: Stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif metode asosiatif kausalitas digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh stres kerja pada Perawat RSUD Prima Medika, Denpasar, Bali, Indonesia. Populasi yang digunakan sebanyak 165 perawat dengan sampel yang digunakan sebanyak 117 orang. Penentuan sampel dengan metode *probability sampling* dengan teknik *proportionate random sampling*. Data penelitian merupakan data primer melalui wawancara dan penyebaran kuesioner yang terkumpul dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan uji analisis jalur, asumsi klasik, dan pengujian peran mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Karakteristik Responden

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	28	23,9
		Perempuan	89	79,1
	Jumlah		117	100
2.	Masa Kerja	1-5 tahun	19	16,2
		6-10 tahun	50	42,7
		> 10 tahun	48	41
	Jumlah		117	100
3.	Unit Perawat	Perawat HD-EEG	6	5,1
		Perawat ICU	5	4,3
		Perawat NICU-PICU	4	3,4
		Perawat OK	13	11,1
		Perawat Ruang Bayi	7	6,0
		Perawat Rawat Jalan	26	22,2
		Perawat RIA	11	9,4
		Perawat RIC	10	8,5
		Perawat RID	23	19,7
		Perawat UGD	12	10,3
	Jumlah		117	100

Sumber: data penelitian, 2024

Tabel 3 menunjukkan jenis kelamin perempuan mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 79,1 persen, hal ini mengindikasikan bahwa kaum perempuan lebih identik dalam tugas pelayanan kesehatan yang mengharuskan untuk memiliki rasa penyayang yang lebih, serta membutuhkan tingkat kesabaran yang tinggi. Jika dilihat dari masa kerja perawat, jumlah perawat yang memiliki masa kerja 6-10 tahun menduduki posisi terbanyak diantara kategori lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja maka, akan semakin lebih berpengalaman dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dan mencerminkan bahwa lebih banyak terdapat perawat tetap dibandingkan perawat kontrak. Jika dilihat dari unit perawat, jumlah unit perawat yang paling banyak ada di unit rawat jalan dengan persentase sebesar 22,2 persen, hal ini mengindikasikan bahwa aktivitas terpadat ada di unit rawat jalan karena melayani banyak pasien setiap harinya.

Uji validitas dianggap valid, jika memiliki nilai koefisien korelasi $r \geq 0,3$. Seluruh instrumen variabel penelitian ini berupa kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja memiliki nilai koefisien korelasi masing-masing berada diatas 0,361, menunjukkan instrumen tersebut telah memenuhi kriteria dan layak digunakan sebagai alat ukur. Uji reliabilitas dikatakan reliabel, jika nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,6$. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel penelitian ini memiliki nilai berada pada titik di atas 0,6, maka instrumen pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas dan analisis data dapat dilanjutkan.

Pernyataan “saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan ($Y_{1,7}$)” dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,05 yang masuk kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang terendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya ini berarti beberapa responden cukup puas dengan kesempatan promosi kenaikan jabatan. Pernyataan “hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik ($Y_{1,5}$)” dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,23 yang masuk kriteria cukup tinggi, ini berarti secara umum responden merasa hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik.

Pernyataan “pekerjaan saya membuat saya cemas ($X_{5,1}$)” dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,56 yang masuk kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang terendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya ini berarti sebagian besar responden menganggap pekerjaan yang dikerjakan oleh perawat RSUD Prima Medika tidak membuat cemas. Pernyataan “pekerjaan saya membutuhkan pemikiran yang lebih ($X_{1,1}$)” dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,62 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden menganggap pekerjaan yang dilakukan seorang perawat membutuhkan pemikiran yang lebih untuk menyelesaikannya.

Pernyataan “saya tidak bahagia di tempat kerja ($M_{1,8}$)” dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,74 yang masuk kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang terendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya ini berarti sebagian besar responden merasa bahagia bekerja di RSUD Prima Medika. Pernyataan “saya merasa lelah setelah bekerja setiap hari ($M_{1,4}$)” dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,09 yang masuk kriteria cukup tinggi, ini berarti secara umum responden merasa lelah setelah bekerja setiap harinya.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Sub-Struktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,325	3,920		-1,103	0,272
Beban Kerja	0,831	0,117	0,554	7,133	<0,001
$R^2 = 0,675$					

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil dari analisis regresi Tabel 4, didapatkan perumusan persamaan Sub-struktural 1 sebagai berikut.

$$M = 0,554X + e_1 \dots\dots\dots(1)$$

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan bahwa variabel beban kerja memiliki koefisien sebesar 0,554 berarti beban kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap stres kerja, ini diartikan apabila beban kerja meningkat, maka stres kerja akan mengalami peningkatan pula, begitu juga sebaliknya.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Sub-Struktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,578	3,032		3,488	<0,001
Beban Kerja	-0,625	0,108	-0,573	-5,807	<0,001
Stres Kerja	-0,269	0,072	-0,370	-3,749	<0,001
$R^2 = 0,743$					

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil dari analisis regresi Tabel 5, didapatkan perumusan persamaan Sub-struktural 2 sebagai berikut.

$$Y = -0,573X - 0,370M + e_2 \dots\dots\dots(2)$$

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan bahwa variabel beban kerja memiliki koefisien sebesar -0,573 berarti beban kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, ini diartikan apabila beban kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan, begitu juga sebaliknya. Variabel stres kerja memiliki koefisien sebesar -0,370 berarti stres kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, ini diartikan apabila stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan, begitu juga sebaliknya.

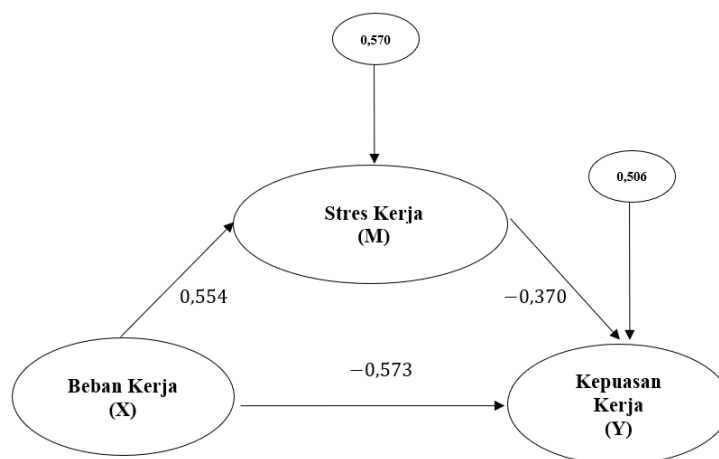
Tabel 6. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Variabel Penelitian

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung melalui Z	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
$X \rightarrow Z$	0,554		0,554	<0,001	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	-0,370		-0,370	0,000	Signifikan
$X \rightarrow Y$	-0,573	-0,205	-0,778	0,000	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 6 menunjukkan ringkasan dari hasil teknik analisis jalur yang digunakan untuk mendapatkan hasil masing-masing jalur pada masing-masing persamaan struktural. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai -0,370. Beban kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja sebesar 0,554. Beban kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar -0,573 dan berpengaruh tidak langsung sebesar -0,205. Pengaruh total beban kerja terhadap kepuasan kerja -0,778 lebih besar daripada pengaruh langsungnya, hal ini berarti bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja akan lebih baik jika menggunakan variabel mediasi stres kerja.

Pada perhitungan nilai koefisien determinasi total didapatkan sebesar 0,918, maka kesimpulannya adalah 91,8% variabel kepuasan kerja pada perawat RSUD Prima Medika dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya 8,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian atau diluar model penelitian. Berdasarkan pemaparan mengenai persamaan struktural, maka akan dijelaskan hasil nilai dari perhitungan koefisien jalur yang ditunjukkan melalui nilai *standardized coefficient* beta pada masing-masing pengaruh hubungan antar variabel. Berikut ini disajikan nilai-nilai koefisien jalur masing-masing pengaruh variabel melalui Gambar 1.



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* Kolmogorov-Smirnov dari pengujian normalitas sebesar 0,065 dan 0,200 yang memiliki nilai lebih besar dari 0,05, ini berarti data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian multikolinearitas memberikan hasil model regresi yang digunakan terbebas dari gejala multikolinearitas karena memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 . Hasil pengujian heteroskedastisitas memberikan hasil dari masing-masing model memiliki nilai lebih besar dari 0,05, yang berarti variabel independen penelitian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya (*absolute error*) dan terbebas gejala heteroskedastisitas.

Hasil perhitungan nilai Beta sebesar -0,573 dan nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja artinya semakin meningkat beban kerja, maka kepuasan kerja perawat RSUD Prima Medika dapat mengalami penurunan, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini sesuai dengan temuan terdahulu oleh Safitri dan Astutik (2019), Hasyim (2020), Sutikno (2020), Srimarut *et al.* (2020), dan Bazazan *et al.* (2019) bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil perhitungan nilai Beta sebesar 0,554 dan nilai *p-value* sebesar $0.001 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja artinya semakin meningkat beban kerja, maka stres kerja perawat RSUD Prima Medika semakin meningkat, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini sesuai dengan temuan terdahulu oleh Maharani dan Budianto (2019), Fitriantini dan Nurmayanti (2020), Priandari dan Adnyani (2023), Nafs, T. (2020), Susiarty *et al.* (2019), Utami *et al.* (2022), dan Paramitha dan Rahyuda (2023) bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

Hasil perhitungan nilai Beta sebesar -0,370 dan nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja artinya semakin meningkat stres kerja, maka kepuasan kerja perawat RSUD Prima Medika semakin menurun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini sesuai dengan temuan terdahulu oleh Ridho dan Susanti (2019), Yasa dan Dewi (2019), Rivaldo dan Pratama (2021), Sanjaya (2021), Andika dkk. (2021), Tentama *et al.* (2019), dan Ameen dan Faraj (2019) bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil perhitungan pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,573 dengan nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0,05$ dan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebesar -0,205 dengan nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0,05$ maka didapatkan hasil sebesar $-0,573 + (-0,205) = -0,778$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung dengan nilai -0,573 lebih kecil dari pengaruh total -0,880 dengan nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0,05$ yang berarti bahwa tidak terdapat masalah pada variabel mediasi atau dengan kata lain stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis keempat dapat diterima.

Teori Hair *et al.* (2017) menyatakan apabila variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel mediasi, variabel mediasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, variabel independen berpengaruh langsung secara signifikan terhadap variabel dependen, dan variabel mediasi memediasi secara signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja secara *competitive partial mediation* sebesar -0,880. Hal ini sesuai dengan temuan terdahulu oleh Chuzaeni (2018), Yulistana dan Satrya (2022), Fatihin dkk. (2022), Wijaya (2018), Pramesti dkk. (2020), dan Tamping dkk. (2021) bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian memberi sumbangan terhadap teori yang telah ada sebelumnya, yaitu *Two Factors Theory* (Teori Dua Faktor) karena teori ini menjelaskan faktor-faktor yang mendasari kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh dapat mencukupi kebutuhan, dan dalam lingkungan kerja, perawat merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain, sehingga jika perawat merasa puas maka, stres kerja yang dirasakan akan menurun jika diiringi dengan pembagian beban kerja yang merata antar perawat. RSUD Prima Medika diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat dan menekan tingkat stres kerja dengan mempertimbangkan beban kerja yang diberikan. Penelitian ini nantinya diharapkan dapat

memberikan rujukan tambahan bagi penelitian selanjutnya yang membahas mengenai kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil pembahasan dan penelitian dapat diambil berbagai kesimpulan, yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berperan sebagai *competitive partial mediation* pada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun saran yang dapat diberikan kepada RSUD Prima Medika dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat dapat dilakukan dengan memberikan dorongan kerja agar perawat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu, berupa pemberian penghargaan secara objektif dan adil, promosi, pujian, atau dapat juga berupa *punishment*. Serta dalam pemberian beban kerja diharapkan tidak berlebihan pada satu individu saja, namun dapat dibagi secara merata, sehingga stres kerja yang dirasakan dapat mengalami penurunan.

REFERENSI

- Alamsyah. (2017). Percepatan Pemulangan Pasien Rawat Inap dengan Konsep Lean di Rumah Sakit Masmitra. *Jurnal ARSI*, 3(2), hal. 139-149
- Ameen, K. J., dan Faraj, S. A. (2019). Effect of Job Stress on Job Satisfaction Among Nursing Staff in Sulimani Mental Health Hospitals. *Mosul Journal of Nursing*, 7(2), pp. 109–119.
- Andika, A. W., dan Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), hal. 298.
- Azhar, A., R., dan A., Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Bintang Visitama Publisher. Serang.
- Bazazan, A., Dianat, I., Bahrapour, S., Talebian, A., Zandi, H., Sharafkhaneh, A., dan Maleki-Ghahfarokhi, A. (2019). Association of Musculoskeletal Disorders and Workload with Work Schedule and Job Satisfaction Among Emergency Nurses. *International Emergency Nursing*, 44, pp. 8-13.
- Burman, R., dan Goswami, T. G. (2018). A Systematic Literature Review of Work Stress. *International Journal of Management Studies*. 3(9). pp. 112.
- Dahlila dan Frinaldi, A. (2021). The Influence of Work Culture, Compensation and Work Spirit on Employee Performance of the Health Office in Pariaman City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), pp. 89–110.
- Departemen Kesehatan. (2009). *Undang – Undang No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*. Jakarta: Kementerian Kesehatan.
- Fatihin, M. K., Nurmayanti, S., dan Rinuastuti, B. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), hal. 4034-4039.

- Fitriantini, R., Agusdin, A., dan Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), hal 23-38.
- Hair, J., Hult, G. T., Ringle, C., dan Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) 2th Edition*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC, Melbourne: SAGE.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(2), hal. 185-192.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), hal 51-75.
- Maharani, R., dan Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), hal. 327-332.
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Jurnal Niagawan*, 9(2), hal. 94-101.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nafs, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2), hal. 199-208.
- Paramitha, D., dan Rahyuda, A. (2023). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Wangaya Saat Covid-19. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(3), hal. 375-385.
- Priandari, N. P. S., dan Adnyani, I. G. A. D. (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta. *E-Jurnal Manajemen*, 12(3), hal. 218 – 237
- Ridho, M., dan Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., dan Pratama, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), hal. 49-58.
- Safitri, L. N., dan Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Mediasi Stres Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 2(1), hal. 13-26.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), hal. 886-895.
- Srimarut, T., dan Mekhum, W. (2020). The Influence Of Workload And Co-Worker Attitude On Job Satisfaction Among Employees Of Pharmaceutical Industry in Bangkok, Thailand: The Mediating Role Of Training. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), pp. 603–611.
- Susiarty, A., Lalu, S., dan Suryatni, M. (2019). The Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms at Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, 7(6), pp. 32–40.

- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)* 3. 1(20). hal. 450–473.
- Tamping, N. U., Taroreh, R. N., dan Jan, A. H. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada PT. Bank Sulteng Luwuk Banggai. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), hal. 619-632.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., dan Muhopilah, P. (2019). The Effect and Implications of Work Stress and Workload on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), pp. 2498–2502.
- Utami, R. T., Wulandari, S., dan Wibowo, S. N. (2022). Effect of Competency and Workload on Work Stress on Employees of PT. Pramadani Cipta Kreasi Kab. Cirebon. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(4), pp. 563-570.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), hal. 278-288.
- Yasa, I. G. R., dan Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), hal. 1203-1229.
- Yulistana, D., dan Satria, I. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Cabang PT. Bintang Sidoraya. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), hal 62-165.
- Zaidan, A. F., dan Juariyah, L. (2020). Tazharhe Influence of Workloads on the Job Satisfaction of the Lecturers of State University of Malang Through Job Stress as Intervening Variable. *KnE Social Sciences*, 4(9), pp. 156–176.