



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 7346-7358

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi melalui Kepuasan Kerja

Zulfikar, Abdul Karim Fauji Damanik, Dedy Dwi Arseto, Indra Welly Arifin

Manajemen, STIE Bina Karya

pilihanzul@gmail.com, faujidamanik@gmail.com, dedydwiarseto@gmail.com, indrawellyarifin66@gmail.com

Abstrak

Kinerja perawat merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tingginya tuntutan pekerjaan yang dihadapi perawat berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antarvariabel secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Beban kerja yang tinggi, seperti banyaknya target pekerjaan, tekanan kerja, serta kelelahan fisik dan mental, terbukti memengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada pasien. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini mengindikasikan bahwa perawat tetap mampu mempertahankan kinerja yang baik meskipun tingkat kepuasan kerja yang dirasakan belum optimal. Selanjutnya, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja secara efektif guna menjaga kualitas pelayanan kesehatan dan meningkatkan kinerja perawat di lingkungan rumah sakit.

Kata kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat

1. Latar Belakang

Pelayanan kesehatan merupakan hak dasar setiap warga negara yang dijamin oleh Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 tentang kesehatan. Dalam upaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat, pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan dan regulasi untuk meningkatkan akses dan kualitas pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang berkualitas dan merata merupakan salah satu indikator penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan nasional. Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang sangat penting dalam sistem kesehatan nasional. Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 tentang kesehatan dan Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan rumah sakit, termasuk standar pelayanan, klasifikasi, dan akreditasi. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, rumah sakit diharapkan dapat memenuhi standar pelayanan yang ditetapkan oleh pemerintah. Namun, masih banyak tantangan yang dihadapi oleh rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan, seperti kurangnya sumber daya manusia, keterbatasan fasilitas, dan kurangnya akses ke teknologi kesehatan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi [1]. Namun, MSDM juga menghadapi beberapa hambatan, seperti kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, keterbatasan fasilitas, kurangnya akses ke teknologi, dan kurangnya motivasi karyawan [2]. MSDM sangat penting untuk dilakukan guna mengetahui hambatan mana organisasi telah memenuhi standar pelayanan yang ditetapkan dan mengidentifikasi hambatan-hambatan yang ada. Hal ini akan memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut [3] kinerja karyawan merupakan salah satu konstruk utama dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan perilaku dan hasil kerja individu yang relevan dengan tujuan organisasi. Dalam kajian kontemporer, kinerja dipahami sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan individu, motivasi untuk bekerja, dan kesempatan untuk berkontribusi secara efektif dalam lingkungan organisasi. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja bukan sekadar output semata, tetapi mencakup perilaku kerja yang dapat diamati dan diukur secara objektif maupun subjektif.

Indikator kinerja dalam literatur moderen mencerminkan dimensi-dimensi tersebut. Pertama, kualitas hasil kerja yang menunjukkan seberapa akurat, tepat, dan sesuai standar hasil pekerjaan yang diserahkan. Kedua, kuantitas hasil kerja atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu sesuai target yang ditetapkan. Ketiga, ketepatan waktu (*timeliness*) yang menilai sejauh mana tugas diselesaikan sesuai jadwal atau deadline tanpa mengurangi kualitas kerja. Keempat, perilaku kontekstual meliputi kerja sama, bantuan kepada rekan kerja, dan inisiatif untuk memperbaiki proses kerja. Kelima, kemampuan beradaptasi dan pemecahan masalah dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja serta tanggapan terhadap tantangan baru. Beban kerja (*workload*) merupakan salah satu faktor penting dalam konteks psikologi kerja dan perilaku organisasi yang menunjukkan tuntutan tugas yang harus dipenuhi seorang pekerja dalam periode waktu tertentu.

Dalam memberikan pelayanan secara maksimal kepada pasien perawat merupakan tenaga kesehatan yang langsung berhubungan dengan pasien. Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja perawat sangat mempengaruhi tingkat kesembuhan seorang pasien. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut beberapa ahli, kinerja dapat diartikan sebagai implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ada manfaat dan terdapat rangsangan dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal [4]. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi [5].

Dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja perawat honorer di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi. Hasil penilaian kinerja yang diperoleh terdapat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Data hasil kinerja perawat honorer di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi

No.	Bulan	Target(%)	Hasil (%)
1.	Juli 2025	90	71
2.	Agustus 2025	90	70
3.	September 2025	90	71
4.	Oktober 2025	90	76
5.	November 2025	90	73
6.	Desember 2025	90	73
	Rata-rata	90	72

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Dari hasil penilaian kinerja perawat honorer pada tabel 1. menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan yaitu rata-rata hasil penilaian sebesar 72% dari 90% target yang seharusnya dicapai. Hasil ini menunjukkan tingkat kinerja perawat honorer di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi masih dibawah target yang telah ditentukan Rumah Sakit karena Rumah Sakit menjamin keselamatan dan nyawa pasiennya sehingga harus sesuai target kinerja. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [6] menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan [7] menunjukkan bahwa beban kerja bersama kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, sedangkan penelitian [8] menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja diartikan sebagai beban eksternal yang dialami seseorang akibat aktivitas kerja yang dilakukan [9]. Beban kerja yang berlebihan atau kemampuan fisik yang kurang memadai dapat menyebabkan seorang karyawan mengalami masalah atau penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. Indikator beban kerja meliputi

target yang perlu dicapai, kondisi tempat kerja, dan standar kinerja. Adanya teori tersebut diperkuat oleh hasil temuan dari [10] beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini artinya ketika beban kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka dapat menurunkan kinerja dari karyawan tersebut.

Dalam literatur manajemen sumber daya manusia moderen, beban kerja dipahami sebagai tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang mencakup volume tugas, tekanan waktu, kompleksitas pekerjaan, dan intensitas usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut; beban kerja yang tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai cenderung menimbulkan kelelahan fisik maupun mental serta berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Konsep ini selaras dengan *Job Demands-Resources* (JD-R) model, yang menempatkan beban kerja sebagai salah satu komponen utama yang mempengaruhi kondisi psikologis dan kinerja pekerja ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang tersedia. Dalam perspektif ini, beban kerja lebih dari sekadar volume pekerjaan, tetapi mencakup tuntutan fisik dan kognitif yang memerlukan pengeluaran energi dan kemampuan pengendalian diri dari individu untuk mengatasi tekanan tugas.

Dalam penelitian empiris kontemporer, indikator beban kerja dibagi menjadi beberapa dimensi yang dapat diukur secara objektif maupun subjektif. Indikator pertama adalah jumlah atau volume tugas pekerjaan yang mencerminkan total pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu; indikator kedua adalah tekanan waktu (*time pressure*) yang menunjukkan sejauh mana batas waktu pekerjaan mempengaruhi persepsi beban kerja; kemudian kompleksitas tugas yang merefleksikan tingkat kesulitan pekerjaan dan kebutuhan kognitif pekerja untuk menyelesaikannya; serta intensitas usaha fisik dan mental yang diperlukan, termasuk tuntutan konsentrasi dan pengambilan keputusan. Indikator-indikator ini sering diukur melalui instrumen seperti NASA-TLX yang mengidentifikasi beban kerja mental berdasarkan dimensi tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, usaha, frustrasi, dan kinerja, serta melalui skala *job demands* dalam model *Job Demands-Resources* yang mencerminkan beban kerja sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Peningkatan beban kerja dapat terjadi, jika jumlah perawat honorer di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi tidak sesuai dengan jumlah pasien di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi. Hasil pengamatan peneliti bahwa beban kerja yang diberikan kepada perawat honorer tidak seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari perawat honorer itu sendiri dimana perbandingan jumlah perawat honorer di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi dengan jumlah pasien tidak sesuai, satu perawat yang standarnya memegang lima pasien, namun di rumah sakit Bhayangkara Tebing Tinggi tidak sesuai.

Berdasarkan hasil prasurvey terhadap 30 perawat honorer di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi, ditemukan bahwa sebagian besar perawat menghadapi beban kerja yang cukup tinggi. Sebanyak 25 perawat (83%) menyatakan bahwa jumlah pasien yang mereka tangani per shift lebih dari 5 pasien, sedangkan 5 perawat (17%) menyatakan jumlah pasien kurang dari 5. Selain itu, 25 perawat (83%) merasa bahwa beban kerja yang dijalani sudah sesuai dengan standar, sementara 5 perawat (17%) menyatakan tidak sesuai. Namun, mayoritas perawat yaitu 29 responden (97%) menyatakan bahwa jumlah perawat di ruangan mereka kurang dari standar, dan hanya 1 responden (3%) yang merasa jumlah perawat sudah mencukupi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar perawat merasa beban kerja masih dapat dikelola, kekurangan tenaga perawat dan tingginya jumlah pasien per shift berpotensi meningkatkan tekanan fisik dan mental, sehingga dapat mempengaruhi kinerja serta kualitas pelayanan di Rumah Sakit.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dan sikap individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai pribadi karyawan. Menurut [11], kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut, sedangkan [12] menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diperoleh dari pekerjaannya. Adanya teori tersebut diperkuat oleh hasil temuan dari [13] bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, memberikan bukti empiris hubungan langsung antara kepuasan kerja dan kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan [14] menunjukkan hasil yang berbeda dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut [15] kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan evaluasi afektif dan kognitif individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana pengalaman kerja dan lingkungan organisasi memenuhi kebutuhan, nilai, dan harapan pribadi. Dalam perspektif kontemporer, kepuasan kerja muncul ketika sumber daya pekerjaan, seperti dukungan organisasi, otonomi, dan peluang pengembangan karier, mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan yang ada. Hal ini sejalan dengan pandangan [16] yang menyatakan bahwa

kepuasan kerja merupakan sikap evaluatif terhadap pekerjaan yang bukan hanya respons emosional sesaat, tetapi hasil dari penilaian yang stabil antara harapan individu dan kenyataan yang diterima di lingkungan kerja. Penelitian mutakhir juga menekankan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam kesejahteraan psikologis, keterlibatan kerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Dalam literatur kontemporer, indikator kepuasan kerja bersifat multidimensional dan mencakup aspek tradisional maupun moderen. Indikator kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap kompensasi, kondisi dan lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, pengakuan dan penghargaan, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), keamanan kerja, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan organisasi [12].

Berdasarkan hasil observasi terhadap perawat di lingkungan rumah sakit, tingkat kepuasan kerja menunjukkan variasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Sebagian besar perawat menyatakan cukup puas terhadap aspek hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan dukungan tim, karena adanya kerja sama yang baik dalam menangani pasien serta komunikasi yang relatif terbuka dengan atasan. Namun demikian, ditemukan beberapa faktor yang menurunkan tingkat kepuasan kerja, seperti beban kerja yang tinggi, jumlah pasien yang tidak sebanding dengan jumlah perawat, sistem *shift* yang padat, serta kelelahan fisik dan emosional akibat tuntutan pelayanan kesehatan yang intensif. Dari segi kompensasi, sebagian perawat merasa gaji dan insentif belum sepenuhnya sebanding dengan risiko dan tanggung jawab pekerjaan. Kesempatan pengembangan pelatihan juga menjadi faktor penting; perawat yang memperoleh akses pelatihan cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, kondisi lingkungan kerja seperti ketersediaan fasilitas medis, keamanan kerja, serta dukungan manajemen turut memengaruhi persepsi kepuasan kerja. Secara umum, hasil observasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat berada pada kategori sedang, dengan faktor dominan yang mempengaruhi adalah beban kerja serta kompensasi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [17] menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian [18] yang menyatakan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Namun demikian, penelitian [8] menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja serta kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja justru dapat menurunkan kinerja. Di sisi lain, [19] menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil berbeda ditemukan oleh [20] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian [21] menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan melalui variabel intervening seperti motivasi kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan (*research gap*) mengenai hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji kembali hubungan tersebut, khususnya dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi Melalui Kepuasan Kerja.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah *Explanatory Research* dengan metode kuantitatif. Menurut [22] penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain melalui uji hipotesis yang dirumuskan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat honorer di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi sebanyak 114 Orang. Maka penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan 54 perawat honorer di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi yang berlokasi di Jalan Pahlawan No 17 Tebing Tinggi. Periode penelitian dilaksanakan dari Desember 2025 – Maret 2026. Data dianalisis dengan metode *Partial Least Square* (PLS) yang terdiri dari tiga tahap utama yaitu *Measurement Model* (Outer Model) untuk memastikan bahwa *Measurement* yang digunakan layak untuk

dijadikan pengukuran (valid dan reliabel), *Structural Model (Inner model)* untuk melihat korelasi atau hubungan antar variabel laten di dalam penelitian melalui uji t. Pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan Uji T-Statistic (pengaruh langsung) Dan Uji *Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung).

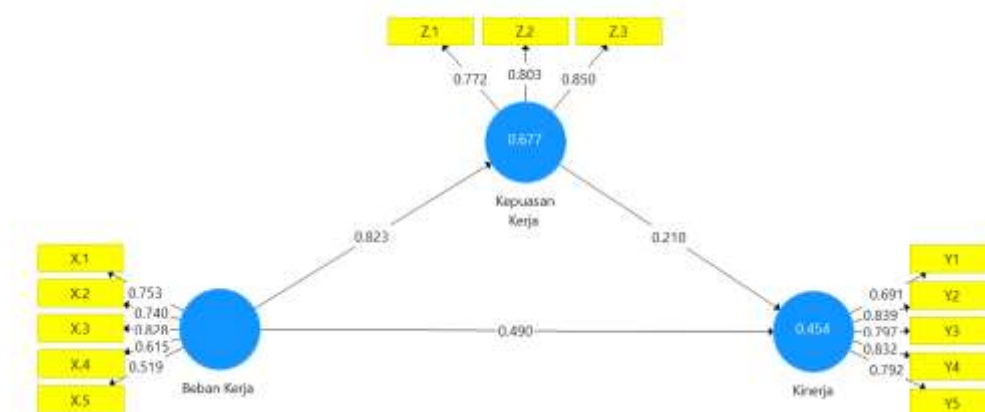
Tabel. 2. Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Ukur
Kinerja	kinerja dapat diartikan sebagai implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ada manfaat dan terdapat rangsangan dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal [23]	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Perilaku Kontekstual 5. Kemampuan Beradaptasi	Likert
Beban Kerja	Beban kerja diartikan sebagai beban eksternal yang dialami seseorang akibat aktivitas kerja yang dilakukan [9]	1. Target yang dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar Pekerjaan	Likert
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dan sikap individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai pribadi karyawan. Menurut [11]	1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Kepuasan kompensasi 3. Kepuasan terhadap pimpinan 4. Hubungan kerja 5. Pengembangan karier	Likert

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil Penelitian

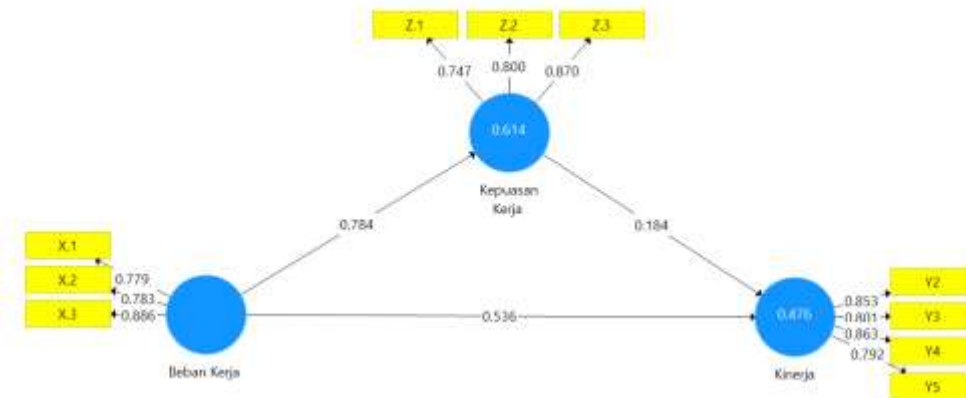
Pengujian *Outer Model* (Model Pengukuran)



Gambar 1 Outer Model Awal

Sumber: Analisis Data Menggunakan SmartPLS

Berdasarkan gambar tersebut dan hasil perhitungan loading factornya dapat dilihat bahwa item Y1, X4 dan X5 memiliki nilai loaing factor di bawah 0,7 sehingga item tersebut harus dikeluarkan dari model, dan dilakukan pengujian ulang. Hasil gambar setelah item yang memiliki loading factor di bawah 0,7 dihapus sebagai berikut:



Gambar 2 Outer Model Kedua
Sumber: Analisis Data Menggunakan SmartPLS

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas suatu data, dapat digunakan untuk menguji validitas suatu data dapat digunakan convergent validity melihat nilai loading factor dan discriminant validity dengan melihat nilai cross loading.

1) Convergent Validity

Berikut hasil pengujian model pengukuran convergent validity menggunakan loading factor dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Menggunakan Loading Factor

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
X.1	0,779		
X.2	0,783		
X.3	0,886		
Y.2			0,853
Y.3			0,801
Y.4			0,863
Y.5			0,792
Z.1		0,747	
Z.2		0,800	
Z.3		0,870	

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui seluruh nilai *loading factor* telah melewati batas 0,7 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing indikator pada penelitian ini adalah valid. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

2) **Discriminant Validity**

Berikut hasil pengujian model pengukuran discriminant validity menggunakan cross loading dapat dilihat pada Tabel 4:

Tabel 4. Nilai Cross Loading

	Beban Kerja	Kinerja	Kepuasan Kerja
X.1	0,779	0,466	0,581
X.2	0,783	0,556	0,493
X.3	0,886	0,632	0,803
Y2	0,592	0,853	0,445
Y3	0,464	0,801	0,444
Y4	0,617	0,863	0,622
Y5	0,561	0,792	0,470
Z.1	0,516	0,393	0,747
Z.2	0,581	0,330	0,800
Z.3	0,756	0,664	0,870

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat diketahui seluruh nilai *cross loading* dari masing-masing indikator yang dituju memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan masing-masing variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator diatas telah valid secara keseluruhan.

b. **Uji Reliabilitas**

Berikut hasil perhitungan reliabilitas melalui Average Variance Extracted (AVE), Cronbach Alpha dan Composite Reliability dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5. Perhitungan AVE, Cronbach Alpha, dan Composite Reliability

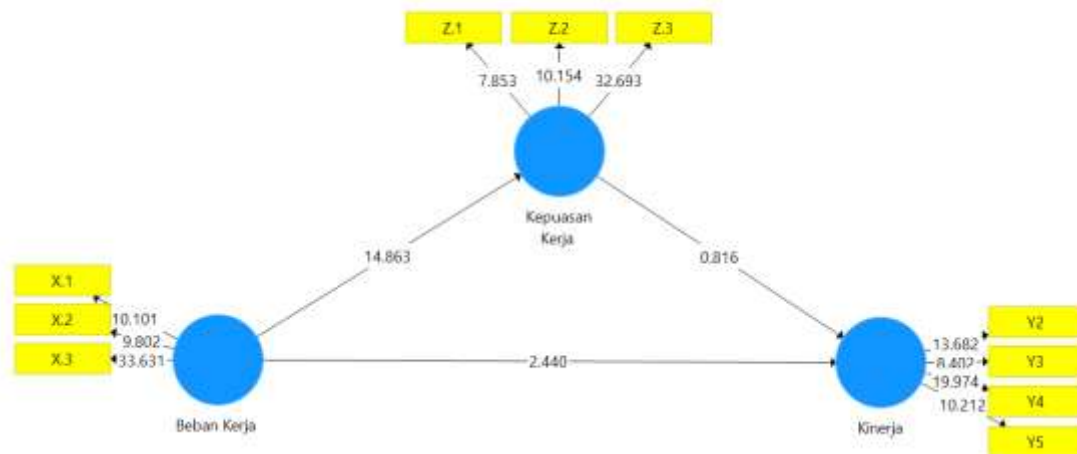
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,753	0,787	0,858	0,669
Kepuasan Kerja	0,739	0,790	0,848	0,651
Kinerja	0,847	0,856	0,897	0,686

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel beban kerja sebesar 0.753 , variabel kepuasna kerja sebesar 0.739 dan variabel kinerja usaha sebesar 0.847. Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa seluruh indikator telah reliabel dalam mengukur variabel latennya

Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Hasil model structural yang ditampilkan oleh Smart PLS 3.0 ada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Inner Model
Sumber: Analisis Data Menggunakan SmartPLS

Hasil R^2 (*R-Square*)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *Adjusted R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Hasil perhitungan r^2 pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Korelasi

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,614	0,607
Kinerja	0,476	0,455

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *bootstapping* pada Tabel 6 diatas, maka diketahui nilai r^2 dari variable kepuasan kerja sebesar 0,607 yang berarti bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 60,7% atau dengan kata lain kontribusi beban kerja sebesar 60,7% sedangkan sisanya sebesar 39,3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti referensi intensitif, jaminan kesehatan dan lainnya. Hasil r^2 dari variabel kinerja sebesar 0,455 yang berarti bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan kepuasan kerja sebesar 45,5% atau dengan kata lain kontribusi beban kerja dan kepuasan kerja sebesar 45,5% sedangkan sisanya sebesar 54,5% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti insentif, sistem kerja dan lainnya.

UJI HIPOTESIS

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Pada Tabel 7 dapat dilihat hasil dari pengujian hipotesis secara langsung dengan *bootstrapping* pada *software* Smart PLS 3.0. Dibawah ini akan dijabarkan penjelasan dari masing- masing hipotesis pada penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Path Coeficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0,784	0,792	0,053	14,863	0,000
Beban Kerja -> Kinerja	0,536	0,541	0,220	2,440	0,015

Kinerja					
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,184	0,186	0,226	0,816	0,415

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh hasil ujian pengujian dari masing-masing hipotesis sebagai berikut:

- 1) Beban kerja terhadap kepuasan kerja
Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 14,863 dengan sig. sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq$ level of significance ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan demikian hipotesis 1 diterima.
- 2) Beban kerja terhadap kinerja
Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara beban kerja Terhadap kinerja adalah sebesar 2,440 dengan sig. sebesar 0.015. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq$ level of significance ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan demikian hipotesis 2 diterima.
- 3) Kepuasan kerja terhadap kinerja,
Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,816 dengan sig. sebesar 0,415. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\leq 1,96$ dan nilai sig. $\geq$ level of significance ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan demikian hipotesis 3 ditolak.

b. Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Tabel 8. Hasil Uji Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,144	0,152	0,185	0,779	0,437

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,779 dengan sig. sebesar 0.437. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\leq 1,96$ dan nilai sig. $\geq$ level of significance ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan demikian hipotesis 4 ditolak.

3.2 Diskusi Hasil Penelitian

a. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh perawat maka akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental sehingga memengaruhi kenyamanan dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Hasil jawaban responden pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden

memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan mengenai tingginya target pekerjaan, kelelahan fisik dan mental, serta tuntutan standar pelayanan yang tinggi.

Pada indikator “Saya dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar pelayanan keperawatan yang tinggi”, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa profesi perawat memiliki tanggung jawab yang besar karena berkaitan langsung dengan keselamatan pasien dan kualitas pelayanan rumah sakit. Beban pekerjaan yang tinggi menyebabkan perawat harus bekerja dengan konsentrasi, ketelitian, dan tanggung jawab yang tinggi setiap harinya. Di sisi lain, hasil jawaban responden pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas terhadap pekerjaannya, hubungan kerja dengan sesama tenaga kesehatan, serta dukungan pimpinan. Namun demikian, pada indikator kompensasi masih terdapat responden yang memberikan jawaban kurang setuju dan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perawat tetap berusaha bekerja secara profesional, beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi tingkat kepuasan terutama apabila tidak diimbangi dengan penghargaan dan kompensasi yang sesuai.

Karakteristik responden juga mendukung hasil penelitian ini. Mayoritas responden berada pada usia produktif 25–35 tahun dan memiliki masa kerja 4–8 tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan perawat yang aktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup baik dalam menjalankan pelayanan kesehatan. Namun, pada usia produktif tersebut perawat juga menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga dapat memengaruhi kondisi psikologis dan kepuasan kerja mereka. Selain itu, dominasi responden perempuan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa perawat harus mampu membagi energi antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi sehingga tekanan kerja yang tinggi dapat lebih mudah memengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [24] dalam Organizational Behavior yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap pekerjaan. Beban kerja yang terlalu tinggi akan menimbulkan stres kerja, kelelahan, dan menurunkan kenyamanan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja menjadi menurun. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [8] dalam penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja” yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian [10] juga menjelaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan pada tenaga kesehatan dapat memengaruhi kondisi psikologis dan kepuasan kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi mampu memengaruhi kepuasan kerja perawat. Apabila rumah sakit mampu mengelola pembagian tugas, jadwal kerja, serta memberikan dukungan dan penghargaan yang baik kepada perawat, maka kepuasan kerja dapat meningkat meskipun perawat menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

b. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima perawat memiliki hubungan langsung terhadap kemampuan perawat dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kepada pasien. Beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi efektivitas kerja, ketepatan waktu, ketelitian, serta kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat. Hasil jawaban responden pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa pekerjaan sebagai perawat memiliki target kerja yang tinggi dan sering menimbulkan kelelahan fisik maupun mental.

Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut menunjukkan bahwa perawat harus bekerja secara cepat, tepat, dan profesional dalam menghadapi kondisi pasien yang berbeda-beda. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan kerja sehingga memengaruhi kondisi fisik dan konsentrasi perawat ketika bekerja. Pada variabel kinerja, mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap seluruh indikator. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perawat menghadapi beban kerja yang tinggi, mereka tetap berusaha mempertahankan kualitas pelayanan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan bekerja sama dengan rekan kerja. Pada indikator “Saya bersedia membantu rekan sesama perawat dalam menyelesaikan tugas di lingkungan kerja”, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kerja sama tim yang baik antar perawat sehingga mampu menjaga kinerja pelayanan rumah sakit.

Karakteristik responden juga mendukung hasil penelitian ini. Mayoritas responden memiliki masa kerja 4–8 tahun sehingga telah memiliki pengalaman dan kemampuan dalam menghadapi tekanan pekerjaan di rumah sakit. Pengalaman kerja yang cukup membuat perawat lebih memahami prosedur pelayanan serta mampu menyesuaikan diri terhadap situasi kerja yang dinamis. Selain itu, mayoritas responden berada pada usia produktif sehingga masih memiliki kemampuan fisik dan mental yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaan dengan intensitas tinggi. Menurut teori yang dikemukakan oleh [25] dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kemampuan individu dalam bekerja sehingga memengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [7] yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, terutama pada situasi pelayanan kesehatan dengan tekanan kerja yang tinggi. Penelitian [6]. juga menjelaskan bahwa tingginya beban kerja dapat memengaruhi kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Selain itu, penelitian Suwadi menunjukkan bahwa beban kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui faktor lain yang mendukung kondisi kerja. Hal ini membuktikan bahwa pengelolaan beban kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga kerja, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi kualitas dan efektivitas kerja perawat, namun apabila didukung dengan pengalaman kerja, kerja sama tim, dan kemampuan adaptasi yang baik maka perawat tetap mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan.

c. Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan perawat tidak secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Meskipun terdapat perawat yang merasa kurang puas terhadap beberapa aspek pekerjaan, mereka tetap mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik sesuai standar pelayanan rumah sakit. Hasil jawaban responden pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan, hubungan kerja, serta dukungan pimpinan. Akan tetapi, pada indikator kompensasi masih terdapat responden yang memberikan jawaban kurang setuju dan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian perawat merasa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja yang dijalankan. Meskipun demikian, hasil jawaban pada variabel kinerja tetap menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat kinerja yang baik. Sebagian besar responden menyatakan mampu memberikan pelayanan berkualitas, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa perawat tetap menjaga profesionalisme kerja meskipun tingkat kepuasan kerja yang dirasakan tidak sepenuhnya tinggi.

Karakteristik responden turut mendukung hasil penelitian ini. Mayoritas responden memiliki masa kerja cukup lama yaitu 4–8 tahun dan berada pada usia produktif. Pengalaman kerja yang dimiliki membuat perawat telah memahami tanggung jawab profesi dan standar pelayanan rumah sakit. Selain itu, profesi perawat merupakan pekerjaan yang berkaitan langsung dengan keselamatan pasien sehingga perawat dituntut untuk tetap bekerja secara profesional terlepas dari kondisi kepuasan kerja yang dirasakan. Menurut [24] dalam Organizational Behavior, kepuasan kerja tidak selalu memiliki hubungan langsung dengan kinerja individu. Seseorang yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya belum tentu memiliki kinerja yang rendah karena terdapat faktor lain seperti tanggung jawab profesi, disiplin kerja, pengalaman, dan komitmen organisasi yang turut memengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [19] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sektor pelayanan. Namun, perbedaan hasil penelitian dapat terjadi karena karakteristik organisasi dan jenis pekerjaan yang berbeda. Pada sektor kesehatan, khususnya profesi perawat, tanggung jawab moral dan profesionalisme kerja menjadi faktor utama yang mendorong perawat tetap memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat karena kinerja lebih dipengaruhi oleh tanggung jawab profesi, pengalaman kerja, disiplin, dan standar pelayanan rumah sakit yang harus dipenuhi oleh setiap perawat.

d. Beban Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel intervening dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja perawat. Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi tidak secara langsung memengaruhi kinerja melalui tingkat kepuasan kerja perawat. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas perawat merasakan beban kerja yang tinggi, terutama terkait target pekerjaan, kelelahan fisik dan mental, serta tuntutan standar pelayanan yang tinggi. Namun demikian, pada variabel kinerja mayoritas responden tetap menunjukkan tingkat kinerja yang baik. Hal ini terlihat dari tingginya jawaban setuju dan sangat setuju pada indikator kemampuan memberikan pelayanan berkualitas dan menyelesaikan tugas sesuai target. Sementara itu, pada variabel kepuasan kerja masih terdapat responden yang merasa kurang puas terutama terkait kompensasi yang diterima. Akan tetapi, kondisi tersebut tidak menyebabkan penurunan kinerja perawat secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan menjadi faktor utama yang menjembatani pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Karakteristik responden mendukung hasil penelitian ini karena mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan berada pada usia produktif. Pengalaman kerja membuat perawat mampu menghadapi tekanan pekerjaan dan tetap menjalankan tugas sesuai standar rumah sakit. Selain itu, dominasi responden perempuan juga menunjukkan adanya sikap tanggung jawab dan kepedulian tinggi terhadap pelayanan pasien sehingga perawat tetap menjaga kualitas kerja meskipun menghadapi tekanan kerja yang besar. Menurut [25], kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, pengalaman, motivasi, dan disiplin kerja. Dalam konteks profesi perawat, tanggung jawab moral dan standar pelayanan kesehatan menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [8] yang menunjukkan bahwa tidak seluruh variabel mediasi mampu menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja. Penelitian [10] juga menjelaskan bahwa pada sektor pelayanan kesehatan, perawat tetap dituntut mempertahankan kualitas pelayanan meskipun menghadapi tekanan kerja dan kondisi psikologis tertentu.

Selain itu, penelitian [6], menyatakan bahwa beban kerja lebih banyak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dibandingkan melalui variabel psikologis tertentu. Hal ini disebabkan karena profesi perawat memiliki sistem kerja yang terikat dengan standar operasional pelayanan kesehatan sehingga kinerja tetap harus dijaga dalam kondisi apa pun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat lebih dipengaruhi oleh profesionalisme, tanggung jawab kerja, pengalaman, dan tuntutan standar pelayanan rumah sakit dibandingkan dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan, target kerja, serta tekanan fisik dan mental dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja perawat. Tingginya beban kerja yang diterima perawat mampu memengaruhi kemampuan perawat dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan pelayanan kepada pasien, serta menjaga kualitas kerja di rumah sakit. Selanjutnya, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, kepuasan kerja juga tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja lebih bersifat langsung dibandingkan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja perawat lebih dipengaruhi oleh profesionalisme, pengalaman kerja, dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Referensi

- [1] M. Hasibuan, "Manajemen sumber daya manusia," in *Jakarta: Bumi Aksara*, 2020.
- [2] E. Sutrisno, "Manajemen sumber daya manusia," in *Jakarta: Kencana*, 2022.
- [3] K. R. DeNisi, A. S., & Murphy, "Performance appraisal and performance management: A multilevel analysis," *J. Manag.* 43(1), 34-55., 2020.
- [4] S. Mokosolang, M., Liando, D., & Sampe, "Kinerja pegawai," *J. Adm. Publik*, 7(1), 1–10, 2021.
- [5] I. Imaniah, "Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19.," *J. Manajemen*, 10(2), 1–12, 2021.
- [6] C. O. Sopali, M. F., Karlinda, A. E., Azizi, P., & Charli, "Beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pelaksana," *J. Keperawatan*, 2023.
- [7] M. Reganata, G. P., & Yudhi, "Workload and performance of nurses during the Covid-19 pandemic: A meta analysis study," *J. Keperawatan*, 5(2), 107–114., 2022.
- [8] I. R. Saputra, "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja (Studi pada karyawan Perum Perhutani KPH Kedu Selatan).," *J. Manajemen*, 12(1), 1–12., 2025.
- [9] Tarwaka, "Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja," 2021.
- [10] P. Wijaya, "Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat melalui kualitas pelayanan keperawatan di Puskesmas Bluto, Kabupaten Sumenep.," *J. Keperawatan*, 14(1), 1–10, 2025.
- [11] T. A. Robbins, S. P., & Judge, "Organizational behavior," in *Harlow: Pearson Education.*, 2022.
- [12] & A. Pramono, A. S., "Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari kepemimpinan dan lingkungan kerja," *J. Psikologi*, 10(1), 1–10, 2024.
- [13] Y. Ramadan, T. A. R., & Endriastuty, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manajemen*, 13(1), 1-10., 2025.
- [14] & K. Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk," *J. Manajemen*, 10(1), 1-12., 2021.
- [15] E. Bakker, A. B., & Demerouti, "Job demands-resources theory in times of crises: New propositions," *J. Occup. Health Psychol.*, 2023.
- [16] R. F. Judge, T. A., & Piccolo, "Leaders under pressure: time pressure and state core self-evaluations as antecedents of transformational leadership behaviour," *Eur. J. Work Organ. Psychol.*, 2020.
- [17] M. F. Sopali, A. E. Karlinda, P. Azizi, and C. Charli, "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit," *J. Keperawatan dan Kesehat.*, vol. 11, no. 3, pp. 201–210, 2023.
- [18] G. P. Reganata and Y. Yudhi, "Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit," *J. Kesehat. dan Manaj. Pelayanan*, vol. 10, no. 1, pp. 45–53, 2022.
- [19] T. A. R. Ramadan and E. Endriastuty, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor pelayanan," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 12, no. 2, pp. 115–126, 2025.
- [20] Y. Triastuti, D. Wulandari, and S. Budiningsih, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 9, no. 2, pp. 134–142, 2021.
- [21] S. Suwadi, "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening," *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 14, no. 1, pp. 89–101, 2025.
- [22] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 2020.
- [23] Mokosolang, Liando, and Sampe., "Kinerja Pegawai," *J. Adm. Publik*, 7(1), 1–10, 2021.
- [24] S. P. Robbins and T. A. Judge, "Perilaku Organisasi," *Penerbit Salemba Empat : Jakarta*, 2023.
- [25] E. Sutrisno, "Budaya Organisasi," *Penerbit : Prenada Media, Jakarta*, 2021.