

## *Workload Influences Nurses Job Satisfaction in The Inpatient Unit of Sakinah Islamic Hospital, Mojokerto*

### **Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto**

Nely Noor Hellena<sup>1</sup>, Anif Prasetyorini<sup>2\*</sup>, Puryanti<sup>3</sup>, dan Akhmad Ariyanto<sup>4</sup>

<sup>1, 2\*, 3</sup> STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo, Surabaya, Indonesia

<sup>4</sup>Rumah Sakit Islam Sakinah, Mojokerto, Indonesia

\*Corresponding author

Email: anif\_prasetyorini@stikes-yrsds.ac.id<sup>2\*</sup>

---

#### **Informasi Artikel**

Diterima : 24 Maret 2025

Direvisi : 14 April 2025

Disetujui : 23 April 2025

Received : 24 March 2025

Revised : 14 April 2025

Accepted : 23 April 2025

---

#### **Keywords:**

*Workload, Job Satisfaction, Nurses, Inpatient, Hospital*

---

#### **Kata kunci:**

Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Perawat, Rawat Inap, Rumah Sakit

---

#### **ABSTRACT**

**Introduction:** Nurses are a professional group that has high work demands, great responsibility and strong commitment. Every day nurses are exposed to psychosocial factors that hinder their performance. The psychosocial risk that often occurs is workload. The impact of psychosocial risk factors is job dissatisfaction. **Research objectives:** To determine the effect of subjective workload on nurses job satisfaction in the Inpatient Unit of Sakinah Islamic Hospital, Mojokerto. **Research methods:** This was a quantitative research with a cross sectional approach. The population of the study was 86 nurses in the Inpatient Unit of Sakinah Islamic Hospital, Mojokerto. The sampling technique used purposive sampling. The number of samples was 71 people. Data collection used a questionnaire. Data analysis in this study used a simple linear regression test. **Research results:** Subjective workload has an effect on nurses' job satisfaction in the Inpatient Unit of Sakinah Islamic Hospital, Mojokerto. The subjective workload that has an effect on nurses' job satisfaction is psychological workload. **Conclusions:** Nurses' job satisfaction can increase if psychological workload can be controlled.

---

#### **ABSTRAK**

**Pendahuluan:** Perawat merupakan kelompok profesional yang memiliki tuntutan kerja tinggi, tanggung jawab besar dan komitmen kuat. Setiap hari perawat terpapar faktor psikososial yang membuat pekerjaannya sulit. Risiko psikososial yang sering terjadi adalah beban kerja. Dampak faktor risiko psikososial adalah ketidakpuasan kerja. **Tujuan penelitian:** Mengetahui pengaruh antara beban kerja subyektif terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto. **Metode Penelitian:** Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Populasi penelitian adalah perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto berjumlah 86 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Jumlah sampel sebanyak 71 orang. Pengambilan

---

data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana. **Hasil penelitian:** Beban kerja subyektif memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto. Adapun beban kerja subyektif yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat adalah beban kerja psikologis. **Kesimpulan:** kepuasan kerja perawat dapat meningkat jika beban kerja psikologis dapat dikendalikan.

*Copyright © 2025 by the authors*

---

## PENDAHULUAN

Perawat memainkan peran penting dalam sistem kesehatan yang mencakup sekitar 60 % dari tenaga profesional kesehatan. Kontribusi perawat terhadap kesehatan tidak terbantahkan dan berdampak pada peningkatan kualitas hidup masyarakat (Soto-Rubio, Giménez-Espert and Prado-Gascó, 2020). Setiap hari, tenaga kesehatan terpapar pada faktor situasional yang membuat pekerjaannya sulit termasuk faktor psikososial. Risiko psikososial berkaitan dengan masalah kesehatan, kecelakaan kerja, kepuasan kerja yang rendah, keterlibatan kerja yang rendah, kelelahan dan stress pekerjaan (Junne *et al.*, 2018). Risiko psikososial yang sering terjadi adalah beban kerja kualitatif dan kuantitatif. Beban kerja kuantitatif mengacu pada jumlah aktivitas yang harus dilakukan dalam periode tertentu. Sedangkan beban kerja kualitatif mengacu pada kesulitan tugas dan volume informasi yang harus diproses dalam kaitannya dengan waktu yang tersedia (Gil-Monte, 2016). Beban kerja yang tinggi berkaitan dengan rendahnya tingkat kesejahteraan dan risiko masalah kesehatan yang lebih tinggi (Pace *et al.*, 2021).

Salah satu sektor profesi yang paling rentan menderita patologi terkait faktor psikososial adalah tenaga kesehatan (Fonseca *et al.*, 2020). Dampak faktor risiko psikososial terhadap tenaga kesehatan biasanya diwujudkan dalam bentuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, persepsi yang lebih besar terhadap masalah kesehatan dan tingkat stress emosional atau masalah sosial yang lebih tinggi terkait dengan profesi mereka. Semua ini pada gilirannya menyebabkan penurunan kualitas perawatan bagi pasien dan keluarga mereka (SUÑER-SOLER *et al.*, 2013).

Berdasarkan hasil capaian BOR selama 2023 di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto, Indikator menunjukkan nilai BOR (rata-rata pemakaian Tempat Tidur) yaitu 101,4%. Hal tersebut tidak sesuai dengan standar ideal BOR sebesar 60-85%. Arti tingginya persentase BOR di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto adalah tingginya pemanfaatan tempat tidur ruang rawat inap. Dengan tingginya pemanfaatan tempat tidur di rawat inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto maka beban kerja yang dialami oleh perawat juga tinggi.

Beban kerja perawat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan perawatan yang disebabkan oleh kapasitas dan kemampuan pegawai bukan oleh tuntutan yang harus dipenuhi (Jahari, 2019). Mengingat perawatan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing memiliki tingkat beban yang berbeda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan penggunaan energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sedangkan intensitas beban yang terlalu rendah memungkinkan terjadinya kebosanan dan kejenuhan atau stress (Irvan and Heryanto, 2019).

Beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari

---

luar tubuh karyawan seperti organisasi kerja yang meliputi lamanya waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik, biologis, dan psikologis yang dapat mengakibatkan beban tambahan bagi karyawan. Faktor internal yang berasal dari dalam tubuh karyawan meliputi faktor fisik dan somatik yang disebabkan oleh reaksi beban eksternal. Faktor ini dapat berupa stresor atau penyebab stres. Faktor biologis meliputi persepsi, motivasi, keinginan, keyakinan, persepsi dan kepuasan. Sedangkan faktor somatik meliputi usia, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan dan status gizi (Delecroix *et al.*, 2018).

Kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pekerjaan, beban kerja dan efektivitas (Gyekye and Salminen, 2006). Beban kerja sebagai salah satu komponen penting dalam pemberian layanan dalam sistem kesehatan yang memiliki peran dalam menentukan konsekuensi yang tidak diinginkan seperti kelelahan emosional, depersonalisasi dan *burnout* (Asgari and Khalkhali, 2016). Penelitian menunjukkan bahwa 86 % karyawan terpapar bahaya psikologis (Paneque and Carvajal, 2015). Profesi di rumah sakit tergolong dalam kelompok pekerjaan dengan beban kerja mental karena beban kerja yang tinggi dan persyaratan pekerjaan yang berbeda-beda yang mungkin disebabkan oleh jumlah klien yang banyak, beban kerja yang tinggi, kerja shift, dan kurangnya karyawan di bidang kesehatan (Arefi *et al.*, 2021). Penelitian menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang erat antara beban kerja dengan kepuasan kerja (Hellín Gil *et al.*, 2022).

Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengarah pada tujuan yang konstruktif seperti loyalitas. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat mengarah pada tujuan yang negatif seperti ketidaksetiaan, niat untuk meninggalkan rumah sakit dan kinerja yang lebih rendah. Faktor eksplisit kepuasan kerja seperti gaji dan faktor implisit seperti pengembangan pribadi. Paket perawatan seperti fasilitas kesehatan, bonus dan insentif kerja lainnya yang bersifat finansial juga turut mempengaruhi kepuasan kerja (Farrukh *et al.*, 2020).

Beban kerja perawat tidak dapat dihindari karena salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja perawat dan kepuasan kerja dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja perawat. Sehingga penting bagi RS Islam Sakinah Mojokerto memperhatikan beban kerja dan kepuasan kerja yang dialami perawat sebagai bentuk evaluasi manajemen agar kinerja rumah sakit dapat berjalan efektif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja subyektif terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei-Juli 2024. Populasi penelitian ini adalah perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto berjumlah 86 orang. Teknik pengambilan *sampling* menggunakan *purposive sampling* sehingga jumlah sampel sebanyak 71 orang. Variabel independen adalah beban kerja subyektif meliputi kerja fisik, beban kerja sosial, dan beban kerja psikologis. Sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, dan promosi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Regresi

---

Linier Sederhana untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.

## HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden merupakan pertanyaan yang mewakili identitas perawat yang terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir dan status pernikahan.

**Tabel 1. Karakteristik Responden di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Sakinah Mojokerto**

Karakteristik		N	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	30
	Perempuan	50	70
Umur	18-25 tahun	5	7
	26-35 tahun	44	62
	36-45 tahun	17	24
	>46 tahun	5	7
Masa Kerja	0-3 tahun	8	11
	3-6 tahun	13	18
	>7 tahun	50	71
Pendidikan	Diploma 3	4	6
	Strata 1	23	32
	Ners	44	62
Status Pernikahan	Belum Menikah	4	6
	Sudah Menikah	65	92
	Cerai Hidup	1	1
	Cerai Mati	1	1
Total		71	100

Tabel 1 menjelaskan bahwa 70 % responden berjenis kelamin perempuan, 62 % responden berusia 26-35 tahun, 71 % responden memiliki masa kerja >7 tahun, 62 % responden berpendidikan Ners, 92 % responden memiliki status sudah menikah.

**Tabel 2. Indikator Variabel Beban Kerja Fisik Perawat di Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto**

Beban Kerja Fisik	Mean	Kategori
Dalam bekerja perawat melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya sebagai perawat	3,01	Berat
Perawat tetap semangat dalam bekerja di ruangan	2,52	Sedang
Lingkungan fisik tempat perawat bekerja sudah terasa nyaman	2,94	Sedang
Tugas-tugas yang perawat laksanakan memerlukan energi yang tinggi	2,26	Sedang
Selain menjalankan tugas keperawatan, perawat juga sering berperan aktif dalam berbagai tugas tambahan yang mendukung pelayanan kesehatan	2,15	Sedang
Pasien yang karyawan rawat sangat banyak tidak membuat perawat merasa lelah	2,39	Sedang
Jenis pekerjaan perawat di ruangan sederhana dan tidak membuat	2,51	Sedang

Beban Kerja Fisik	Mean	Kategori
kesulitan		
Fasilitas kerja di ruangan masih banyak yang bagus sehingga memudahkan pekerjaan	2,65	Sedang
Perawat tidak mengambil pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas teman lainnya	2,51	Sedang
Pekerjaan di ruangan tidak menuntut perawat untuk bekerja keras	2,13	Sedang
<i>Mean Beban Kerja Fisik</i>	2,51	Sedang

Tabel 2 menjelaskan bahwa indikator beban kerja fisik yang memiliki nilai mean atau rata-rata tertinggi ada pada pernyataan nomor 1 (Dalam bekerja perawat melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya sebagai perawat) yaitu sebesar 3,01. Sedangkan nilai mean atau rata-rata terendah ada pada pernyataan nomor 10 (Pekerjaan di ruangan tidak menuntut perawat untuk bekerja keras) yaitu sebesar 2,13.

**Tabel 3. Indikator Variabel Beban Kerja Sosial Perawat di Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto**

Beban Kerja Sosial	Mean	Kategori
Jadwal shift perawat sudah sesuai dengan harapan	3,00	Sedang
Perawat bekerja sesuai dengan jam kerja untuk tiap-tiap shift	2,93	Sedang
Setiap pergantian shift teman-teman datang tepat waktu	3,03	Berat
Perawat tidak membutuhkan waktu extra dalam menyelesaikan tugas keperawatan di ruangan	2,28	Sedang
Jam kerja perawat dalam shift tidak memberatkan	2,59	Sedang
Dalam bekerja sehari-hari perawat dapat menyelesaikan tepat waktu pada tiap shift	2,06	Sedang
Perawat tidak kesulitan untuk mengatur jadwal shift bila ada keperluan	2,93	Sedang
Pergantian shift selalu tepat waktu	2,25	Sedang
Volume pekerjaan perawat di ruangan sudah sesuai	2,27	Sedang
Perawat masuk sesuai dengan jadwal dinas	2,54	Sedang
Perawat tidak kesulitan untuk mengatur jadwal shift di ruangan	2,83	Sedang
Perawat tidak kesulitan dalam memperoleh jadwal libur	2,69	Sedang
Perawat merasa nyaman dengan pengaturan jadwal shift di ruangan	1,97	Rendah
<i>Mean Beban Kerja Sosial</i>	2,48	Sedang

Tabel 3 menjelaskan bahwa indikator beban kerja sosial yang memiliki nilai mean atau rata-rata tertinggi ada pada pernyataan nomor 3 (Setiap pergantian shift teman-teman datang tepat waktu) sebesar 3,03. Sedangkan nilai mean atau rata-rata terendah ada pada pernyataan nomor 13 (Perawat merasa nyaman dengan pengaturan jadwal shift di ruangan) sebesar 1,97.

**Tabel 4. Indikator Beban Kerja Psikologis Perawat di Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto**

Beban Kerja Psikologis	Mean	Kategori
Hubungan perawat dengan teman perawat dalam melakukan	3,30	Berat

Beban Kerja Psikologis	Mean	Kategori
pekerjaan baik-baik saja		
Perawat tidak merasa bekerja di bawah tekanan	2,55	Sedang
Hubungan kerja perawat dengan kepala ruangan baik-baik saja	3,18	Berat
Dalam melaksanakan pelayanan keperawatan perawat bekerja dengna baik bersama teman lainnya	3,20	Berat
Pasien-pasien yang perawat rawat sangat menghargai saya	3,14	Berat
Atasan memberikan arahan terkait pelaksanaan tugas sehingga membuat perawat kurang nyaman	2,79	Sedang
Hubungan yang harmonis dengan teman dan atasan membuat semangat bekerja	3,20	Berat
Perawat tidak merasa jenuh setiap dinas dan masuk ruangan	2,70	Sedang
Perawat tidak pernah mengalami konflik dengan rekan kerja	2,86	Sedang
Atasan akrab dengan semua perawat	2,79	Sedang
<i>Mean Beban Kerja Psikologis</i>	2,97	Sedang

Tabel 4 menjelaskan bahwa indikator beban kerja psikologis yang memiliki nilai mean atau rata-rata tertinggi ada pada pernyataan nomor 1 (Hubungan perawat dengan teman perawat dalam melakukan pekerjaan baik-baik saja) sebesar 3,30. Sedangkan nilai mean atau rata-rata terendah ada pada pernyataan nomor 2 (Perawat tidak merasa bekerja di bawah tekanan) sebesar 2,55.

**Tabel 5. Indikator Pekerjaan itu Sendiri pada Perawat di Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto**

Pekerjaan Itu Sendiri	Mean	Kategori
Perawat merasa senang mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan	3,13	Tinggi
Atasan selalu memberikan kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan	3,07	Tinggi
Perawat merasa bangga dengan pekerjaan yang dimiliki	3,17	Tinggi
Perawat sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh Perusahaan	3,10	Tinggi
Tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan	3,10	Tinggi
Pekerjaan yang diterima saat ini sudah sesuai dengan keinginan	3,01	Tinggi
Perawat tidak pernah merasa bosan dengan pekerjaannya meskipun sering dilakukan	2,45	Sedang
<i>Mean Pekerjaan Itu Sendiri</i>	3,00	Sedang

Tabel 5 menjelaskan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri yang memiliki nilai mean atau rata-rata tertinggi ada pada pernyataan nomor 3 (Perawat merasa bangga dengan pekerjaan yang dimiliki) sebesar 3,17. Sedangkan nilai mean atau rata-rata terendah ada pada pernyataan nomor 7 (Perawat tidak pernah merasa bosan dengan pekerjaannya meskipun sering dilakukan) sebesar 2,45.

**Tabel 6. Indikator Gaji Perawat di Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto**

Gaji	Mean	Kategori
Perawat sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat	3,08	Tinggi

Gaji	Mean	Kategori
ini		
Gaji yang diterima saat ini sangat memuaskan sesuai dengan beban kerja	3,03	Tinggi
Perawat merasa puas dengan kebijakan dan aturan yang ada di tempat kerja	3,03	Tinggi
Perawat sudah merasa puas dengan hasil yang telah diberikan Perusahaan	3,08	Tinggi
Gaji yang diterima sudah sesuai dengan standar gaji sesuai dengan tingkat pendidikan	3,03	Tinggi
Perawat merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok	3,08	Tinggi
Gaji sesuai dengan skill yang dimiliki	3,07	Tinggi
<i>Mean Gaji</i>	3,06	Tinggi

Tabel 6 menjelaskan bahwa indikator gaji yang memiliki nilai mean atau rata-rata tertinggi ada pada pernyataan nomor 1, 4, dan 6 sebesar 3,08. Sedangkan nilai mean atau rata-rata terendah ada pada pernyataan nomor 2,3 dan 5 sebesar 3,03.

**Tabel 7. Indikator Promosi Perawat di Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto**

Promosi	Mean	Kategori
Keadilan untuk mendapatkan kesempatan promosi telah diberikan oleh Perusahaan	3,07	Tinggi
Perusahaan tidak membedakan pendidikan untuk mendapatkan kesempatan promosi	2,49	Sedang
Prestasi kerja yang baik menghasilkan promosi jabatan untuk karyawan	3,07	Tinggi
Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi	3,07	Tinggi
Perawat memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir	2,61	Sedang
Promosi karyawan berpotensi meningkatkan motivasi karyawan untuk berkembang	3,11	Tinggi
Proses kenaikan jabatan di Perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi	3,14	Tinggi
<i>Mean Promosi</i>	2,94	Sedang

Tabel 7 menjelaskan bahwa indikator promosi yang memiliki nilai mean atau rata-rata tertinggi ada pada pernyataan nomor 7 (Proses kenaikan jabatan di Perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi) sebesar 3,14. Sedangkan nilai mean atau rata-rata terendah ada pada pernyataan nomor 2 (Perusahaan tidak membedakan pendidikan untuk mendapatkan kesempatan promosi ) sebesar 2,49.

Pengaruh dari masing-masing indikator pada beban kerja subyektif yang meliputi beban kerja fisik, sosial dan psikologis dengan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Analisis Pengaruh Subvariabel Beban Kerja Subyektif terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto**

Indikator Beban Kerja Subyektif	Sig	Keterangan
Beban Kerja Fisik	0,432	Tidak berpengaruh
Beban Kerja Sosial	0,234	Tidak berpengaruh
Beban Kerja Psikologis	0,000	Berpengaruh

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel 9, subvariabel beban kerja subyektif yang memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 hanya beban kerja psikologis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto. Sedangkan beban kerja fisik dan beban kerja sosial memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja

**Tabel 9 Pengaruh Beban Kerja Subyektif terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto**

Variabel	Sig	Keterangan
Beban Kerja Subyektif	0,001	Berpengaruh

Tabel 9 menjelaskan bahwa setelah dilakukan analisis regresi linier sederhana pada beban kerja subyektif terhadap kepuasan kerja perawat di unit rawat inap, variabel beban kerja subyektif memiliki nilai signifikan 0,001 artinya variabel beban kerja subyektif memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja sosial yang memiliki nilai mean atau rata-rata tertinggi adalah datang tepat waktu di setiap pergantian shift. Menurut penelitian, jam kerja tenaga kesehatan sangat bervariasi sehingga penting untuk melakukan evaluasi beban kerja yang bertujuan untuk memahami situasi dan kondisi tenaga kesehatan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan (Bates *et al.*, 2020). Penelitian menjelaskan bahwa penyebab rendahnya kepuasan kerja pada perawat terkait dengan shift rotasi (Gouzou *et al.*, 2015). Beberapa aspek yang terkait dengan beban kerja adalah jumlah pasien yang harus ditangani, kapasitas kerja berdasarkan pendidikan, shift yang biasanya dilakukan sesuai dengan jam kerja harian, dan kelengkapan fasilitas yang dapat membantu tenaga kesehatan menyelesaikan perawatan dengan tepat. Beban kerja yang berlebihan dapat terjadi karena adanya ketidaksesuaian antar tenaga kesehatan dengan perawatannya (Swedana, 2023). Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan stress kerja yang mengakibatkan ketegangan yang berlebihan pada emosi karyawan sehingga dapat menghalangi pikiran positif karyawan (Swedana, 2023). Beban kerja yang berlebihan, lembur, jadwal kerja yang tidak teratur dan jam kerja yang panjang dikaitkan dengan tuntutan yang diberikan oleh rumah sakit, yang menyebabkan konflik antar perawat (Febiana and Utami, 2019).

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana orang menyukai pekerjaan mereka dan menganggapnya memuaskan atau bagaimana pekerja

mempersiapkan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi oleh pekerjaan mereka (Evans, 1997). Penelitian ini menjelaskan bahwa indikator gaji memiliki nilai rata-rata mean sebesar 3,06 atau kategori tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu gaji, komunikasi, kebijakan, aspek pekerjaan, perintah kerja dan ciri-ciri pribadi karyawan (Lu *et al.*, 2016). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja, perbaikan kondisi kerja harus menjadi sasaran (Boultinghouse *et al.*, 2007).

Tingkat kesehatan pekerja meningkat dengan mencegah dan mengurangi stresor di tempat kerja rumah sakit dan akibatnya efisiensi dan efektivitas mereka meningkat dalam memberikan layanan (FATEHI *et al.*, 2015). Penelitian mengungkapkan adanya korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja perawat (Platis, Reklitis and Zimeras, 2015). Peningkatan jam kerja merupakan salah satu penyebab ketidakpuasan kerja. Hal ini berdampak negatif pada kualitas layanan yang diberikan kepada pasien dan menurunkan kepuasan pasien terhadap layanan rumah sakit (AH, 2006).

Penting juga untuk mengevaluasi motivasi perawat untuk bekerja. Motivasi mendorong individu untuk mencapai tujuan rumah sakit. Kebutuhan untuk berprestasi selalu menghasilkan keinginan untuk melakukan upaya ekstra untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan dan keinginan untuk berhasil. Motivasi ekstrinsik didorong oleh penghargaan eksternal seperti gaji, prestise, dan aset material (Mukhtarmizi, Edward and Octavia, 2020). Pemberian motivasi kepada pegawai harus diutamakan agar pegawai merasa bahwa mereka mengerjakan tugasnya karena mereka merupakan aset utama organisasi dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja psikologis memiliki pengaruh terhadap kepuasan perawat. Menurut penelitian, faktor perlindungan penting lainnya terhadap risiko psikososial adalah keterampilan interpersonal dan pemahaman satu sama lain (kecerdasan emosional) (Bailey, Murphy and Porock, 2011). Untuk membangun hubungan terapeutik yang memadai dengan pasien dan pada saat yang sama, menerapkan strategi perawatan diri yang efektif, manajemen emosional perawat sangat penting baik dalam kaitannya dengan kemampuan mereka untuk memahami emosi mereka sendiri dan orang lain, dan mengekspresikannya dengan tepat serta kemampuan mereka untuk menempatkan pada posisi pasien (Mayer, Salovey and Caruso, 2008). Kecerdasan emosional merupakan prasyarat bagi keterampilan utama seperti komunikasi dan empati, kepekaan, kreativitas, kesadaran diri, pengendalian diri dan ketegasan (Van Dusseldorp, van Meijel and Derksen, 2011). Kecerdasan emosional merupakan salah satu keterampilan terpenting yang membuat perawat lebih menghargai pasien dan memberi mereka informasi lebih banyak tentang perawatan dan konsekuensinya (Rego *et al.*, 2010).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Ada pengaruh antara beban kerja subyektif terhadap kepuasan kerja perawat di unit rawat inap RS Islam Sakinah Mojokerto dengan nilai signifikan 0,001. Adapun beban kerja subyektif yang berpengaruh adalah beban kerja psikologis. Sehingga kepuasan kerja perawat dapat meningkat jika beban kerja psikologis dapat dikendalikan.

Saran untuk RS Islam Sakinah Mojokerto yaitu melakukan evaluasi motivasi pada perawat dan memberikan pelatihan spiritual untuk meningkatkan kecerdasan emosional.

---

---

Sedangkan saran untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain dari beban kerja seperti motivasi, manajemen emosional,

### UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto yang telah memberikan ijin penelitian. Terima kasih kepada perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto yang berkenan menjadi responden pada penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- AH, B. (2006) 'Occupational exhaustion and its related factors in nurses and midwives of Semnan University of Medical Sciences'.
- Aluko, O. O. *et al.* (2016) 'Knowledge, attitudes and perceptions of occupational hazards and safety practices in Nigerian healthcare workers', *BMC research notes*. Springer, 9, pp. 1–14.
- Arefi, M. F. *et al.* (2021) 'Examining job satisfaction, mental workload, and job control in midwives working in hospital', *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, 14(4), pp. 1775–1779.
- Asgari, H. and Khalkhali, H. (2016) 'Analytical survey on relation between workload with occupational burnout dimensions in ICU nurses', *Nursing And Midwifery Journal*. Nursing And Midwifery Journal, 14(1), pp. 30–38.
- Bailey, C., Murphy, R. and Porock, D. (2011) 'Professional tears: developing emotional intelligence around death and dying in emergency work', *Journal of clinical nursing*. Wiley Online Library, 20(23-24), pp. 3364–3372.
- Bates, R. E. *et al.* (2020) 'Overnight cross-coverage on hospital medicine services: perceived workload based on patient census, pager volumes, and patient acuity', *Hospital Practice*. Taylor & Francis, 48(2), pp. 108–112.
- Boultinghouse, O. W. *et al.* (2007) 'Assessing physician job satisfaction and mental workload', *Telemedicine and e-Health*. Mary Ann Liebert, Inc. 2 Madison Avenue Larchmont, NY 10538 USA, 13(6), pp. 715–718.
- Delecroix, B. *et al.* (2018) 'Workload and non-contact injury incidence in elite football players competing in European leagues', *European journal of sport science*. Taylor & Francis, 18(9), pp. 1280–1287.
- Van Dusseldorp, L. R. L. C., van Meijel, B. K. G. and Derksen, J. J. L. (2011) 'Emotional intelligence of mental health nurses', *Journal of clinical nursing*. Wiley Online Library, 20(3-4), pp. 555–562.
- Evans, L. (1997) 'Understanding teacher morale and job satisfaction', *Teaching and teacher education*. Elsevier, 13(8), pp. 831–845.
- Farrukh, M. *et al.* (2020) 'Role of job satisfaction and organizational commitment in employee loyalty: Empirical analysis from Saudi hotel industry', *Int. J. Bus. Psychol*, 2, pp. 1–20.
- FATEHI, F. *et al.* (2015) 'The relationship between job stress and self-efficacy and public health of nurses and midwives in the Besat hospital'. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry*.
- Febiana, C. and Utami, V. (2019) 'Pengaruh Beban Kerja Pegawai Terhadap Stres Kerja Di Ruang Program Dan Pemasaran Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung', *INFOKES (Informasi Kesehatan)*, 3(2), pp. 21–32.

- 
- Fonseca, J. G. *et al.* (2020) 'Occupational psychosocial factors in primary care continuing care staff', *International Journal of Environmental Research and Public Health*. MDPI, 17(18), p. 6791.
- Gil-Monte, P. R. (2016) 'La Batería UNIPSICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda', *Archivos de prevención de riesgos laborales*. SciELO Espana, 19(2), pp. 86–94.
- Gouzou, M. *et al.* (2015) 'Measuring professional satisfaction and nursing workload among nursing staff at a Greek Coronary Care Unit', *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. SciELO Brasil, 49(spe), pp. 15–21.
- Gyekye, S. A. and Salminen, S. (2006) 'Making sense of industrial accidents: the role of job satisfaction', *Journal of Social Sciences*, 2(4), pp. 127–134.
- Hellín Gil, M. F. *et al.* (2022) 'Relationship between job satisfaction and workload of nurses in adult inpatient units', *International journal of environmental research and public health*. MDPI, 19(18), p. 11701.
- Ilić, I. M. *et al.* (2017) 'Relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout—Questionnaire survey among emergency physicians and nurses', *Medycyna Pracy. Workers' Health and Safety*. Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra Jerzego Nofera w Łodzi, 68(2), pp. 167–178.
- Irvan, R. M. and Heryanto, H. (2019) 'The effect of competence and workload on motivation and its impact on the performance of civil servants at the regional secretariat of the regency of dharmastraya', *Archives of Business Research*, 7(5).
- Jahari, J. (2019) 'Effect of workload, work environment, and work stress on employee performance of private universities in the city of Bandung, Indonesia', *International Journal of Science and Society*, 1(2), pp. 53–58.
- Johnson, J. V and Hall, E. M. (1988) 'Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population.', *American journal of public health*. American Public Health Association, 78(10), pp. 1336–1342.
- Junne, F. *et al.* (2018) 'The role of work-related factors in the development of psychological distress and associated mental disorders: differential views of human resource managers, occupational physicians, primary care physicians and psychotherapists in Germany', *International journal of environmental research and public health*. Mdpi, 15(3), p. 559.
- Lu, Y. *et al.* (2016) 'Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: a cross-sectional study in Guangdong Province, China', *BMJ open*. British Medical Journal Publishing Group, 6(7), p. e011388.
- Mayer, J. D., Salovey, P. and Caruso, D. R. (2008) 'Emotional intelligence: New ability or eclectic traits?', *American psychologist*. American Psychological Association, 63(6), p. 503.
- Mukhtarmizi, A. A., Edward, E. and Octavia, A. (2020) 'Influence of Employee Development, Motivation and Leadership on the Performance of Civil Servants, Job Satisfaction as Moderator Variable: A Case of the Jambi Regional Police', *South Asian Research Journal of Business and Management*, 2(02), pp. 19–29.
- Pace, F. *et al.* (2021) 'The relation between workload and personal well-being among university professors', *Current Psychology*. Springer, 40, pp. 3417–3424.
-

- 
- Paneque, R. J. and Carvajal, J. R. P. (2015) 'Occupational hazards and diseases among workers in emergency services: a literature review with special emphasis on Chile', *Medwave*. Citeseer, 15(7), pp. 1–9.
- Platis, C., Reklitis, P. and Zimeras, S. (2015) 'Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services', *PROCEDIA-Social and behavioral sciences*. Elsevier, 175, pp. 480–487.
- Rego, A. *et al.* (2010) 'Emotional intelligence and caring behaviour in nursing', *The service industries journal*. Taylor & Francis, 30(9), pp. 1419–1437.
- Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. D. C. and Prado-Gascó, V. (2020) 'Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the covid-19 pandemic', *International journal of environmental research and public health*. MDPI, 17(21), p. 7998.
- SUÑER-SOLER, R. *et al.* (2013) 'Burnout and quality of life among Spanish healthcare personnel', *Journal of psychiatric and mental health nursing*. Wiley Online Library, 20(4), pp. 305–313.
- Suzuki, K. *et al.* (2004) 'Mental health status, shift work, and occupational accidents among hospital nurses in Japan', *Journal of occupational health*. Japan Society for Occupational Health, 46(6), pp. 448–454.
- Swedana, I. N. (2023) 'The role of workload and work motivation in influencing performance through job satisfaction', *Jurnal Manajemen*, 27(2), pp. 401–427.