

Peran Beban Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Indra Thalib^{1*}, Rina Anindita¹, Dian Alfia Purwandari²

¹Universitas Esa Unggul

Jln. Jl. Harapan Indah Boulevard No.2, Pusaka Rakyat, Kec. Tarumajaya, Kota Bekasi, Jawa Barat

²Universitas Negeri Jakarta

Jln. Rawamangun Muka Raya,, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta

*Koresponden: itsky83@gmail.com

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja perawat yang dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi melalui kepuasan kerja. penelitian ini dilakukan terhadap perawat RS Primaya Bekasi Utara dimana reesponden yang digunakan sebanyak 152 perawat. Teknik pengumpulam data dilakukan menggunakan kuisisioner dengan pengukuran skala *likert* dan skala interval. Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* WarpPLS 7.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjaperawat. Sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait dalam menjaga kinerja perawat.

Kata kunci: Motivasi, Beban Kerja, Kinerja, Kepuasan

The Role of Workload and Work Motivation in Influencing Performance Mediated Job Satisfaction

ABSTRACT

This study aims to analyze the performance of nurses which is influenced by workload and motivation through job satisfaction. This research was conducted on nurses at Primaya Hospital, Bekasi Utara, where 152 nurses were used as respondents. The data collection technique was carried out using a questionnaire with measurement of the likert scale and interval scale. The analytical method used is Partial Least Square (PLS) using software WarpPLS 7.0. The results of this study indicate that motivation has a positive and significant effect on nurse performance. Meanwhile workload has no effect on performance. Satisfaction has no effect on performance. This result is expected to be taken into consideration for related parties in maintaining nurse performance.

Keyword : Motivation, Workload, Performance, Satisfaction



Published by Jurnal Ilmiah
Manajemen dan Bisnis, Indonesia |
Copyright © 2021 by the Author(s)
| This is an open access article
distributed under the CC BY SA
license
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>.

DOI: 10.30596/jimb.v22i2.6784

JEL CLASSIFICATION: P47, J28, J81

Cara Sitasi :

Thalib, I., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran Beban Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 203-215. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.6784>.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit memiliki peran yang sangat penting dalam penyediaan layanan kesehatan, serta rumah sakit dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengannya lingkungan untuk mencapai keseimbangan dinamis yang memiliki fungsi utama melayani orang yang membutuhkan pelayanan kesehatan (Russeng et al., 2020). Perawat memainkan peran penting dalam sistem kesehatan dan kontribusi perawat terhadap kesehatan global tidak perlu dipersoalkan (Soto-Rubio et al., 2020). Selama kondisi pandemi seperti krisis virus Corona saat ini, kesehatan nakes harus diperhatikan serta ditugaskan dengan hati-hati (Hamdan et al., 2020).

Beban kerja perawat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Hal ini disebabkan ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan perawatan yang disebabkan oleh kapasitas dan kemampuan pegawai tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan (Jahari, 2019). Mengingat perawatan manusia adalah mental dan fisik, maka masing-masing memiliki tingkat pembebanan yang berbeda. *Level loading* yang terlalu tinggi memungkinkan penggunaan energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sedangkan intensitas *loading* yang terlalu rendah memungkinkan terjadinya kebosanan dan saturasi atau *understress*. Oleh karena itu, perlu dicari tingkat pembebanan yang optimal antara kedua batas ekstrim tersebut dan tentunya berbeda antara satu individu dengan individu lainnya (Irvan & Heryanto, 2019).

Beberapa aspek terkait beban kerja adalah jumlah pasien yang harus diperlakukan, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, pergeseran biasa dilakukan tugas mereka sesuai dengan jam kerja itu berlangsung setiap hari, dan fasilitas lengkap itu dapat membantu tenaga kesehatan menyelesaikan perawatannya dengan baik. Beban kerja yang berlebihan dapat terjadi karena ketidakcocokan antara nakes juga perawatan mereka (Russeng et al., 2020). Jam kerja nakes sangat bervariasi, disinilah penting adanya evaluasi beban kerja yang bertujuan untuk memahami situasi dan kondisi nakes. Sehingga kinerja yang akan dihasilkan sesuai dengan harapan (Bates et al., 2020).

Penting juga untuk mengevaluasi motivasi perawat untuk bekerja selama pandemi, persepsi risiko mereka, dan keseluruhannya sistem nilai mengingat urgensi dan potensi kelangkaan sumber daya medis yang menyelamatkan jiwa (Sperling, 2020). Motivasi mendorong individu untuk mencapai tujuan dan sasaran rumah sakit mereka melalui setiap tantangan dan hambatan di tempat kerja mereka, menganggapinya sebagai kesempatan untuk bergerak maju ke arah mereka sendiri. Kebutuhan untuk Prestasi selalu menghasilkan keinginan untuk memberikan upaya ekstra untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan keinginan untuk sukses. Manajer harus memotivasi perawat untuk melakukan dan menyelesaikan sesuatu sendiri tanpa diminta untuk melakukannya. Ekstrinsik motivasi, di sisi lain, adalah hasil yang didorong oleh penghargaan eksternal seperti gaji, materi, aset, prestise, dan positif evaluasi dari orang lain (Mukhtarmizi et al., 2020).

Bernardin & Russel (2003) menjelaskan bahwa berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu rumah sakit, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari perawat, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja perawat maka diharapkan kinerja rumah sakit akan semakin baik. Sehubungan dengan hal itu, pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja perawat secara individual ada enam kriteria, yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja. Kinerja perawat dapat digunakan sebagai patokan, pedoman, dan citra perusahaan. Selain layanan, kinerja dapat dilihat berdasarkan pencapaian target. Jumlah target yang dicapai tinggi menunjukkan bahwa perawat memiliki kinerja yang baik dan itu perlu dipertahankan (Santoso & Riyanto, 2020).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel mediasi dalam relasi antara variabel motivasi perawat dan beban kerja terhadap kinerja perawat supaya menjadi *novelty* bagi penelitian. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengarah pada tujuan yang konstruktif, misalnya loyalitas. Begitu pula sebaliknya, kepuasan kerja

yang rendah dapat mengarah pada tujuan yang negatif (Farrukh et al., 2020). Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengarah pada tujuan yang konstruktif, misalnya loyalitas. Begitu pula sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat mengarah pada tujuan yang negatif. Tujuan negatif dapat mencakup ketidaksetiaan, niat untuk keluar dari rumah sakit dan kinerja yang lebih rendah. Kepuasan kerja dilihat sebagai keadaan ekspresif atau sebagai sikap kondisi perawatan yang dapat menciptakan penerimaan kerja yang positif dan kondusif. Ini termasuk faktor eksplisit, seperti gaji serta faktor implisit seperti pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Namun, gaji mungkin bukan satu-satunya faktor yang penting tetapi paket perawatan, seperti medis, bonus, dan insentif kerja terkait keuangan lainnya, juga memengaruhi kepuasan kerja (Farrukh et al., 2020). Setelah berkaca pada fenomena yang terjadi di lapangan yang begitu berpengaruh terhadap meningkatnya beban kerja para tenaga kesehatan di rumah sakit Primaya Bekasi Utara.

Kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu catatan perawatan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Bernardin dan Russel, 2003). Kinerja perawat menunjukkan peran tindakan yang ditentukan dan dibutuhkan oleh deskripsi perawatan perawat. (Apex-apeh et al., 2020). Kinerja perawat diartikan sebagai tindakan yang dapat diamati dan diukur berdasarkan standar tertentu, mengacu pada pelaksanaan tugas yang efektif dalam suatu proses. Oleh karena itu, kinerja perawat memberikan kontribusi untuk meningkatkan beberapa aspek pada perawat seperti perilaku, sikap dan sifat yang membantu meningkatkan produktivitas rumah sakit (Durmuş et al., 2020).

Motivasi mengacu pada kekuatan keinginan yang tersembunyi seorang individu, yang mendorong atau mendorongnya untuk mengubah kapasitas untuk bekerja menjadi keinginan untuk bekerja, keadaan batin, yang memberi energi, mengaktifkan, atau menggerakkan perilaku seseorang ke arah tertentu (Avramoska, 2020). Dalam dunia kesehatan motivasi merupakan proses yang memulai, membimbing dan mempertahankan tujuan perilaku berorientasi hasil perawatan. Setiap aktivitas manusia membutuhkan motivasi. (Acharya & Anand, 2020).

Beban kerja diartikan sebagai kapasitas perawat untuk melakukan suatu perawatan atau perseptual hubungan antara sumber daya yang disediakan untuk melakukan perawatan dan jumlah perawatan dan tanggung jawab dilakukan (Narangerel & Semerci, 2020). Dalam rumah sakit beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit rumah sakit atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. kelebihan beban kerja, kerja lembur, jadwal kerja yang tidak teratur, dan jam kerja yang panjang dikaitkan dengan tuntutan yang diberikan oleh rumah sakit kepada perawat yang akan menyebabkan konflik di antara perawat (Yildirim & Aycan, 2008).

Kepuasan kerja sering kali dipahami sebagai derajat keseimbangan antara ekspektasi personel suatu perawatan dan fitur-fiturnya (Akbari et al., 2020). Dalam pandangan lain kepuasan kerja didefinisikan sebagai kepuasan terhadap perawatan, respons emosional positif yang telah dicapai karena penilaian diri dan perawatan pengalaman dan dikembangkan berdasarkan pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja hanyalah indikator seberapa besar staf menikmati perawatan mereka (Kılıç et al., 2021). Ini termasuk faktor eksplisit, seperti gaji serta faktor implisit seperti pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Namun, gaji mungkin bukan satu-satunya faktor yang penting tetapi paket perawatan, seperti medis, bonus, dan insentif kerja terkait keuangan lainnya, juga memengaruhi kepuasan kerja (Farrukh et al., 2020).

Pengembangan Hipotesis

Motivasi adalah dorongan mendasar yang mendorong seseorang untuk berperilaku, melakukan sesuatu yang sesuai dorongan dalam dirinya (Prayetno & Ali, 2020). Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan hasrat dan antusiasme dalam diri perawat untuk segera menyelesaikan tugasnya secara tepat (Blegur & Amalia, 2019), sehingga saat perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi kinerjanya akan meningkat. Penelitian Idiegbeyan-Ose,

Aregbesola, & Eyiolorunshe (2019) serta Mohan & Ajina (2015) menegaskan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

(H1) : Motivasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Beban kerja diartikan sebagai kapasitas perawat untuk melakukan suatu perawatan atau perseptual hubungan antara sumber daya yang disediakan untuk melakukan perawatan dan jumlah perawatan dan tanggung jawab dilakukan (Narangerel & Semerci, 2020). Penelitian dari Ali & Farooqi (2014) dan Anasi (2020) menegaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

(H2) : Beban Kerja memiliki efek negatif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kepuasan perawat terhadap perawat dari dirinya perawatan, respons emosional positif yang telah dicapai karena penilaian diri dan perawatan pengalaman dan dikembangkan berdasarkan pengalaman kerjanya (Kılıç et al., 2021). Beberapa penelitian empiris antara lain dari Munandar et al., (2019), Kim, Phuong, & Vinh, (2020) dan Ali & Farooqi (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

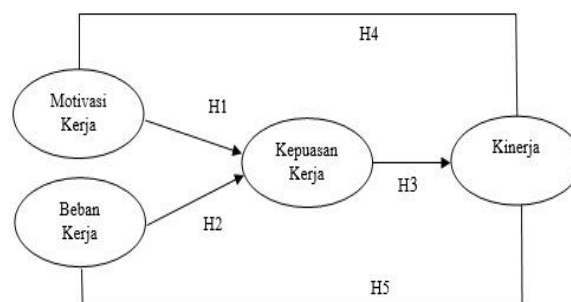
(H3) : Kepuasan Kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Menurut Afandi (2018) motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Mahmoud et al., 2020). Penelitian terdahulu dari Irvan & Heryanto (2019), Koesmono (2015), Santoso & Riyanto (2020) dan Blegur & Amalia (2019) menegaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

(H4) : Motivasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Beban kerja diartikan sebagai kapasitas perawat untuk melakukan suatu perawatan atau perseptual hubungan antara sumber daya yang disediakan untuk melakukan perawatan dan jumlah perawatan dan tanggung jawab dilakukan (Narangerel & Semerci, 2020). Penelitian empiris dari Munandar, Musnadi, & Sulaiman (2019) dan Situmorang (2019) menegaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

(H5) : Beban Kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap Kinerja Perawat



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang terdapat pada RS Primaya Bekasi Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria perawat yang berhadapan langsung dengan pasien maupun keluarga pasien. Dengan adanya keragaman masing-masing unit dan sifat pekerjaan antara tenaga kesehatan dan non kesehatan, maka populasi dalam penelitian ini difokuskan kepada seluruh perawat yang bekerja di RS Primaya Bekasi Utara berjumlah 152 perawat. Selain populasi terbanyak di Rumah Sakit tersebut, tenaga perawat adalah tenaga kesehatan yang paling merasakan dampak peningkatan beban kerja di masa pandemi

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden yaitu karyawan RS Primaya Bekasi Utara menggunakan skala likert. Dengan skala likert maka setiap variabel akan dibagi menjadi beberapa indikator, kemudian indikator tersebut akan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Adapun terdapat 5 jawab dalam skala likert yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), ragu-ragu (skor 3), tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan ialah *Partial Least Square* (PLS) dengan alat WarpPLS 7.0. Penggunaan WarpPLS sendiri memiliki keunggulan seperti dapat memberikan *output* nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan *total effect* beserta nilai p, standard error, dan effect size. Teknik *Partial Least Square* (PLS) banyak digunakan untuk analisa kausalprediktif (*causal-predictive analysis*) yang rumit, dan kurang didukung oleh teori dengan tujuan eksplorasi. Pengujian terhadap keseluruhan model juga akan dilakukan. (Haribowo, 2017). Tahap pengujiannya meliputi *outer model* yang terdiri dari uji validitas konvergen, validitas diskriminan serta *compiste reliability*. Uji *outer model* bertujuan untuk memeriksa kelayakan data kuisisioner. Setelah dinilai layak maka masuk ke uji *inner model* yakni koefisien determinasi serta *good of fit model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Profil	Jumlah	Persentase
Status Karyawan	Tetap	12	7,9%
	Kontrak	140	92,1%
	Total	152	100%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	24	15,8%
	Perempuan	128	84,2%
	Total	152	100%
Usia	<20 Tahun	0	0%
	21-30 Tahun	115	75,7%
	31-40 Tahun	31	20,4%
	>41 Tahun	6	3,9%
	Total	152	100%
Pendidikan	S1 Keperawatan	78	51,3%
	D4 Keperawatan	5	3,3%
	D3 Keperawatan	67	45,4%
	Total	152	100%

Diketahui bahwa jumlah perawat yang berstatus karyawan Tetap adalah 12 atau 7,9% dan keraywan kontrak adalah 140 atau 92,1% dari 152 perawat. Berjenis kelamin laki-laki adalah 24 atau 15,8% dan perempuan adalah 128 atau 84,2% dari 152 perawat. Perawat berusia 21 sampai

30 tahun adalah 115 atau 75,7%, berusia 31 sampai 40 sejumlah 31 atau 20,4% dan yang berusia lebih dari 41 tahun berjumlah 6 atau 3,9%. Perawat yang memiliki gelar S1 Keperawatan adalah 78 atau 51,3%, D4 Keperawatan berjumlah 5 atau 3,3% dan D3 Keperawatan adalah 67 atau 45,4% dari 152 perawat.

Outer Model

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen (lampiran 4) variabel Z yang terdiri dari 6 indikator terbukti valid. Selanjutnya variabel X1 terdiri dari 6 indikator dan masing-masing indikator memiliki nilai loading factor lebih dari 0,60 sehingga dipastikan valid. Kemudian variabel X2 terdiri dari 4 indikator yang semuanya memiliki nilai loading factor lebih dari 0,60 maka dinyatakan valid. Untuk variabel Y terdiri dari 5 indikator dan memiliki nilai loading factor lebih dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan valid. Hasil uji validitas konvergen dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari variabel telah valid karena nilai *loading factor* yang bernilai lebih dari 0,60.

Validitas konvergen (*convergent validity*) dapat ditentukan dengan nilai *loading factor* dengan batasan minimal 0,50 sampai 0,60 (Wiyono, 2011). Dalam hal ini peneliti menggunakan batasan minimal 0,60 *loading factor* untuk menentukan tingkat validitas indikator.

Tabel 2 Akar AVE dan Korelasi Variabel Laten

	X1	X2	Z	Y
X1	0,765	0,585	0,606	0,550
X2	0,585	0,756	0,542	0,558
Z	0,706	0,542	0,701	0,478
Y	0,550	0,558	0,478	0,710

Berdasar tabel 3 nilai akar AVE dan korelasi variabel laten di atas, semua variabel dinyatakan valid karena nilai akar AVE lebih besar dari korelasi antar variabel laten yang lain.

Uji *Composite Reliability* digunakan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas variabel laten dalam penelitian. Satu konstruk dinyatakan *reliabel* jika memenuhi syarat *rule of thumb* yaitu nilai *cronchbach's alpha* dan *composite reliability* harus lebih besar dari 0.60. Berikut peneliti ringkaskan tabel hasil uji *composite reliability* :

Tabel 3. Composite Reliability dan Cronchbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronchbach's Alpha	Kesimpulan
X1 (Motivasi)	0.819	0.732	Reliabel
X2 (Beban Kerja)	0.842	0.748	Reliabel
Z (Kepuasan)	0.852	0.790	Reliabel
Y (Kinerja)	0.835	0.753	Reliabel

Tabel di 4 dapat disimpulkan bahwa dari data semua variabel laten yang digunakan dalam penelitian merupakan data yang reliabel secara statistik karena telah melebihi angka 0,60.

Inner Model

Nilai koefisien determinasi (*R squared*) berfungsi untuk mengukur tingkat variansi variabel independen terhadap variansi dependen. Dan berikut peneliti ringkaskan tabel hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 4. R Squared

Variabel Dependen	Nilai R ²
Z (Kepuasan)	0,565
Y (Kinerja)	0,467

Sumber: Data Primer diolah, 2021

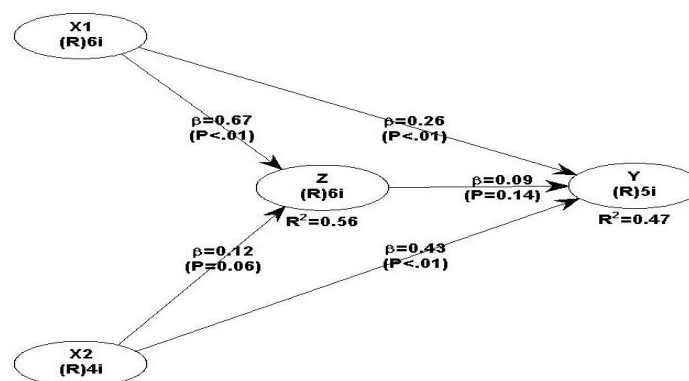
Tabel 5 dapat diketahui diketahui nilai *R-Squared* dari semua variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel Kepuasan sebesar 0.565. Sehingga mengindikasikan semua variabel independen mampu menjelaskan 56,5 % variasi variabel kepuasan, sedangkan sisanya 43,5 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Dari tabel dapat diketahui diketahui nilai *R-Squared* dari semua variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel Kinerja sebesar 0.467. mengindikasikan semua variabel independen mampu menjelaskan 56,5 % variasi variabel Kinerja, sedangkan sisanya 53,3 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji kesesuaian model sendiri dilakukan dengan menganalisa 3 indeks kualitas, yakni *average path coefficient* (APC), *average R-squared* (ARS), dan *average varians inflation factor* (AVIF). Syarat indeks *average path coefficient* (APC) dan *average R-squared* (ARS) untuk diterima ialah bahwa nilai *P-value* dari model < 0.05. Sedangkan indeks *average varians inflation factor* (AVIF) disimpulkan lolos jika nilainya < 5 (Kock, 2019).

Tabel 5. Uji Good of Fit Model

Indeks	Hasil Pengujian	Keterangan
APC	0.314, <i>P-value</i> = 0.001 < 0.05	Model Fit
ARS	0.516, <i>P-value</i> = 0.001 < 0.05	Model Fit
AVIF	1.918 < 5	Model Fit

Berdasarkan tabel 6 *average path coefficient* (APC) dan *average R-squared* (ARS) < 0.05. Sedangkan indeks *average varians inflation factor* (AVIF) < 5. Sehingga syarat uji terpenuhi.



Gambar 2. Hasil Uji Partial Least Sqaure

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, diketahui bahwa variabel X1 (Motivasi) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel Z (Kepuasan). Dengan hasil ini maka H1 diterima. Semakin perawat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, maka meningkatkan kepuasan. Motivasi adalah dorongan mendasar yang mendorong seseorang untuk berperilaku, melakukan sesuatu yang sesuai dorongan dalam dirinya. Motivasi juga bisa diartikan sebagai proses yang berusaha mempengaruhi orang atau orang yang dipimpin untuk melakukan perawatan yang diinginkan di bawah tujuan tertentu (Prayetno & Ali, 2020). Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan hasrat dan antusiasme dalam diri perawat untuk segera menyelesaikan tugasnya secara tepat (Blegur & Amalia, 2019). Jika dalam diri perawat terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik maka perawat akan merasa puas dengan apa yang telah dilakukan. Dukungan yang diberikan oleh atasan serta komunikasi yang baik antar perawat akan memberikan antusiasme yang akan berdampak positif bagi perawat. Hal penelitian ini sejalan dengan Okab (2017) yang menyatakan bahwa motivasi secara signifikan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, diketahui bahwa variabel X2 (Beban Kerja) memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap variabel Z (Kepuasan). Sehingga dengan hasil ini maka H2 ditolak. Hal ini berarti beban kerja yang dialami oleh perawat tidak akan mempengaruhi kepuasan yang dirasakan oleh perawat. Alasan dari hasil tersebut adalah pada masa pandemi semua hanya fokus pada keselamatan pasien. Perawat dituntut untuk beban kerja akan bertambah dalam keadaan pandemi dan jumlah pasien akan mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Beban akan meningkat, namun pada kondisi tersebut perawat dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal untuk menangani pasien yang semakin bertambah. Sehingga tingkat beban yang diberikan kepada perawat tidak akan mempengaruhi kepuasan perawat itu sendiri, karena disatu sisi harus melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tuntutan dari rumah sakit untuk selalu dalam kondisi prima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ali & Farooqi (2014) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak menurunkan kepuasan. Artinya beban kerja yang tinggi merupakan hal yang lumrah bagi seorang perawat jadi tidak ada alasan bahwa kepuasan akan menurun jika beban kerja yang berikan terlalu berat.

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, diketahui bahwa variabel Z (Kepuasan) memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap variabel Y (Kinerja). Sehingga dengan hasil ini maka H3 ditolak. Kepuasan kerja menjadi faktor penting bagi perawat dalam melaksanakan tugasnya saat bekerja, agar dapat bekerja maksimal dalam mencapai tujuannya Udriyah *et al.* (2017). Kepuasan kerja menunjukkan seberapa besar staf menikmati pekerjaan mereka. Individu menghabiskan banyak waktu dalam hidup mereka di tempat kerja dan mengintegrasikan jejak pengalaman positif dan negatif yang mereka temui lingkungan ini, baik di lingkungan bisnis maupun di luar perawatan (Kılıç *et al.*, 2021). Perlu diperhatikan bahwa pada kondisi tertentu perawat tidak hanya berorientasi kepada kepuasan diri sendiri, namun akan lebih mementingkan bagaimana pengabdian yang dilakukan dapat berdampak terhadap keselamatan masyarakat. Artinya kepuasan menjadi faktor yang tidak perlu dicapai dengan usaha keras, namun usaha keras tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan seorang perawat tidak mempengaruhi kinerja yang dicapai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Kim *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja..

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, diketahui bahwa variabel X1 (Motivasi) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja). Sehingga dengan hasil ini maka H4 diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi secara signifikan akan meningkatkan kinerja perawat, dengan kata lain semakin perawat termotivasi akan pekerjaannya maka kinerja yang akan dihasilkan diperoleh secara maksimal. Kondisi rumah sakit yang aman dan menjamin keselamatan akan meningkatkan semangat kerja semakin tinggi. Pemberian kompensasi, kesempatan kenaikan jabatan serta peraturan yang diterapkan di rumah sakit sangat menentukan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu keakraban antar perawat akan menciptakan kerja sama yang berorientasi kepada hasil pekerjaan yang baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Irvan & Heryanto (2019) yang menyatakan bahwa motivasi secara signifikan akan meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang timbul dari diri perawat, sehingga jika rasa percaya diri, merasa aman dan nyaman akan pekerjaan maka kinerja akan dihasilkan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu Santoso & Riyanto (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang penting dari seorang individu dalam menjalani pekerjaannya, jika dalam melaksanakan pekerjaan tanpa didasari motivasi yang positif maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal dan dapat menghambat kemajuan perusahaan.

Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, diketahui bahwa variabel X2 (Beban Kerja) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja). Sehingga dengan hasil ini maka H5 ditolak. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Beban kerja diartikan sebagai kapasitas perawat untuk melakukan suatu perawatan atau perseptual hubungan antara sumber daya yang disediakan untuk melakukan perawatan dan jumlah perawatan dan tanggung jawab dilakukan. Beban kerja dalam hal memastikan keharmonisan antara individu dan perawatan sangat penting. Ketika keseimbangan tercapai, perawat melakukan perawatannya dengan sukarela dan produktivitasnya meningkat. Selain itu, perawat dapat mengembangkan diri secara profesional dan membuat rencana untuk mereka karir dan dengan demikian menjaga motivasi mereka pada tingkat yang tinggi (Narangerel & Semerci, 2020). Kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh perawat akan membantu dalam melaksanakan pekerjaannya. Penangan pasien yang sesuai dengan kaidah ilmu keperawatan akan berdampak pada hasil pekerjaan yang baik. Artinya segala pekerjaan yang telah diberikan dapat ditangani dengan baik sehingga kinerja akan tetap terjaga. Hasil ini sesuai dengan penelitian Irvan & Heryanto (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa variabel X1 (Motivasi) memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap variabel Y (Kinerja) melalui Kepuasan (Z). Berdasarkan uji statistik pengaruh tidak langsung diketahui bahwa kepuasan tidak mampu memediasi hubungan antara motivasi dengan kinerja. Alasan yang menyebabkan hasil tersebut adalah motivasi dapat meningkatkan kepuasan, namun di sisi lain kepuasan kerja tidak mampu menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat. Motivasi kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja. Artinya secara sadar perawat melakukan pekerjaannya didasari oleh kemauan dan antusiasme dalam melakukan pekerjaan sebagai perawat. Hasil sesuai dengan Nurcahyani & Adnyani (2016) yang menyatakan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik pengaruh tidak langsung, variabel X2 (Beban Kerja) memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap variabel Y (Kinerja) melalui Kepuasan (Z). Berdasarkan uji statistik pengaruh tidak langsung diketahui bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja. Alasan yang menyebabkan hasil tersebut adalah beban kerja bukan merupakan alasan seorang perawat mengalami penurunan kinerja, sebaliknya beban kerja yang diberika dapat diatasi dengan baik karena keahlian yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya. Disisi lain kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja perawat. Hal tersebut bisa terjadi karena perawat lebih memandang keselamatan masyarakat selama pengabdian yang dilakukan. Hasil sesuai dengan Zulaikha & Parmin (2019) yang menyatakan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian ini, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin perawat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, maka meningkatkan kepuasan. Kemudian beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti beban kerja yang dialami oleh perawat tidak akan mempengaruhi kepuasan yang dirasakan oleh perawat. Disisi lain kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa motivasi secara signifikan akan meningkatkan kinerja perawat, dengan kata lain semakin perawat termotivasi akan pekerjaannya maka kinerja yang akan dihasilkan diperoleh secara maksimal. Terakhir, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Begitu pula dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja, variabel kepuasan kerja tidak mampu berperan sebagai pemediasi. Hal tersebut disebabkan oleh kemampuan kepuasan kerja yang tidak mampu mempengaruhi kinerja. Sehingga peran sebagai variabel mediasi menjadi tidak signifikan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan dalam menganalisa hasil penelitian ini. Mulai dari variabel yang mempengaruhi kinerja jumlahnya terbatas hingga indikator yang tidak mampu menjelaskan semua keadaan yang sebenarnya dengan akurat. Selain itu penelitian ini hanya berfokus pada perawat pada RS Primya Bekasi Utara tanpa mengambil perawat dari rumah sakit lain, sehingga secara khusus tidak mampu menjelaskan keadaan perawat diluar rumah sakit yang diteliti. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar pengambilan keputusan bagi manajemen rumah sakit dalam menentukan kebijakan dan aturam yang ada. Sehingga dalam pelaksanaanya hak dan kewajiban perawat dapat dipenuhi dengan baik, maka akan berdampak secara signifikan terhadap performa yang dihasilkan. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel lain diluar penelitian ini, sehingga dalam mengukur kinerja dapat lebih akurat. Selain itu perlu perluasan populasi serta objek penelitian, tidak hanya dalam satu rumah sakit namun bisa melakukan penelitian di rumah sakit lain untuk mengetahui perbedaan lingkungan kerjanya.

REFERENSI

Acharya, S., & Anand, G. (2020). A Study On Quality Of Work Life, Motivation And Employee

- Engagement Among Nurses In Private Hospitals Of Indore. *International Journal Of Public Sector Performance Management*, 6(5), 676–686. <https://doi.org/10.1504/Ijpspm.2020.110138>
- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job Satisfaction Among Nurses In Iran: Does Gender Matter? *Journal Of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 71–78. <https://doi.org/10.2147/Jmdh.S215288>
- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014). Effect Of Work Overload On Job Satisfaction, Effect Of Job Satisfaction On Employee Performance And Employee Engagement (A Case Of Public Sector University Of Gujranwala Division). *Internasional Journal Of Multidisiplinary Sciences And Engineering*, 5(8).
- Anasi, S. N. (2020). *Perceived Influence Of Work Relationship, Work Load And Physical Work Environment On Job Satisfaction Of Librarians In South-West, Nigeria*. <https://doi.org/10.1108/Gkmc-11-2019-0135>
- Apex-Apeh, C. O., Ujoatuonu, I. V. N., Ugwu, J. I., & Olowu, C. T. (2020). Motivation And Work Environment As Predictors Of Job Performance Among Nurses. *Journal Of Pyschological Research*, 16(1), 65–72.
- Avramoska, M. (2020). Motivating The Employees During Crisis. *Knowledge – International Journal*, 42, 111–114.
- Bates, R. E., Kesselring, G. M., Breunig, M. J., & Rieck, K. M. (2020). Overnight Cross-Coverage On Hospital Medicine Services: Perceived Workload Based On Patient Census, Pager Volumes, And Patient Acuity. *Hospital Practice (1995)*, 48(2), 108–112. <https://doi.org/10.1080/21548331.2020.1741951>
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2003). *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Mc. Graw – Hill Book.Co.
- Blegur, S., & Amalia, L. (2019). Analysis The Impact Of Organizational Culture And Motivation On Employee Performance With Employee Engagement As An Intervening Variable. *International Advanced Research Journal In Science, Engineering And Technology*, 6(3), 9–16. <https://doi.org/10.17148/Iarjset.2019.6303>
- Durmuş, A., Kirilmaz, H., & Şahin, O. (2020). *Is Gossip Associated With Nurses' Job Performance Perceptions? April*, 17–30.
- Farrukh, M., Kalimuthu, R., Farrukh, S., & Khan, M. S. (2020). Role Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Employee Loyalty : Empirical Analysis From Saudi Hotel Industry. *International Journal Of Business And Psychology*, 2(1), 1–20.
- Hamdan, K. B., Al-Ghalabi, R. R., Barakat, S., Alzoubi, A., & Abuadi, W. B. (2020). Antecedents Of Job Performance During Covid-19 : A Pilot. *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(4), 339–351.
- Haribowo, I. N. (2017). Pengaruh Pengumuman Likuidasi Bank Terhadap Minat Menarik Uang Dari Bank. *Modus*, 29(1), 17–35.
- Irvan, R. M., & Heryanto. (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 Dharmasraya. *Archives Of Business Research*, 7(5).
- Jahari, J. (2019). Effect Of Workload , Work Environment, Work Stress On Employee Performance Of Private Universities In The City Of Bandung, Indonesia. *International Journal Of Sicence And Society*, 1(2), 1–8.
- Kim, T. T., Phuong, & Vinh, T. T. (2020). Job Satisfaction, Employee Loyalty And Job Performance In The Hospitality Industry : A Moderated Model. *Asian Economic And Financial Review*, 10(6), 698–713. <https://doi.org/10.18488/Journal.Aefr.2020.106.698.713>

- Kılıç, Ü., Güdük, Ö., Güdük, Ö., & Göküz, S. (2021). Examination Of Job Satisfaction And Anxiety Levels Of Workers Working At Covid-19 Diagnostic Centers During The Pandemic. *Journal Of Health Systems And Policies*, 3(1), 1–19.
- Kock, N. (2019). *Warppls User Manual : Version 6 . 0*.
- Koesmono, H. T. (2015). Influence Of The Factors Of Personality , Motivation , Job Satisfaction To The Organizational Commitment And Influence Of Motivation , Job Satisfaction , Organizational Commitment To Performance Of Broadcaster Of National Private Radio Broadcast In Surab. *European Journal Of Business And Management*, 7(32), 50–59.
- Mukhtarmizi, Amir, A., Edward, E., & 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*, 02(02), 19–29. <https://doi.org/10.36346/Sarjbm.2020.V02i02.002>
- Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman. (2019). *The Effect Of Work Stress, Work Load And Work Environment On Job Satisfaction And It's Implication On The Employee Performance Of Aceh Investment And One Stop Services Agency*. <https://doi.org/10.4108/Eai.3-10-2018.2284357>
- Narangerel, E.-O., & Semerci, A. B. (2020). *The Effects Of Workload , Work Control And Self-Efficacy In Decision Making On Decision Making Styles*. 2020(3), 22–32.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532. <https://doi.org/10.31937/Akuntansi.V4i2.131>
- Okab, A. A. (2017). Impact Of Job Satisfaction On Job Performance Of Nurses At Al-Suwaira General Hospital. *Iraqi National Journal Of Nursing Specialties*, 30(2), 73–82.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020). The Influence Of Work Motivation, Entrepreneurship Knowledge And Advocate Independence On Advocate Performance. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change*, 12(3), 147–164.
- Russeng, S. S., Wahiduddin, ., Saleh, L. M., Diah, T. A. T., & Achmad, H. (2020). The Effect Of Workload On Emotional Exhaustion And Its Impact On The Performance Of Female Nurses At Hospital Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. *Journal Of Pharmaceutical Research International*, 32(24), 46–51. <https://doi.org/10.9734/Jpri/2020/V32i2430808>
- Santoso, N. B. A., & Riyanto, S. (2020). The Effect Of Work Motivation, Organizational Commitment, And Job Satisfaction On The Contract Employees Performance Of Pt Bank Rakyat Indonesia Branch Office Of Jakarta Daan Mogot. *International Journal Of Innovative Science And Research Technology*, 5(1).
- Situmorang, L. (2019). Analysis Of The Effect Of Workload On Employee Performance Of The Production Operator In Pem Plant Pt . Schneider Electric Manufacturing Batam. *Advances In Social Science, Education And Humanities Research*, 377(Icaess), 220–226.
- Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. Del C., & 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*, 17(21), 1–14. <https://doi.org/10.3390/Ijerph17217998>
- Sperling, D. (2020). Ethical Dilemmas, Perceived Risk, And Motivation Among Nurses During The Covid-19 Pandemic. *Nursing Ethics*, 28(1), 9–22. <https://doi.org/10.1177/0969733020956376>
- Udriyah, Riyadi, & Utaminingsiyas, R. R. B. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di Pt Binabusana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnins*, 18(3), 163–182.

-
- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' Work Demands And Work-Family Conflict: A Questionnaire Survey. *International Journal Of Nursing Studies*, 45(9), 1366–1378. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.010>
- Zulaikha, I., & Parmin, P. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pelaksana PNS Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kesekretariatan Panwascam Di Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 1(1), 101–109. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.400>