

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PERAWAT PADA RUMAH SAKIT WAVA HUSADA**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:
Siti Nurkumalasari
(20612011008)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

MALANG

2024

HALAMAN JUDUL
PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PERAWAT PADA RUMAH SAKIT WAVA HUSADA
SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Disusun oleh:
Siti Nurkumalasari
(20612011008)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

MALANG

2024

HALAMAN PESETUJUAN



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada

Disusun oleh : Siti Nurkumalasari

NIM : 20612011008

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 16 Mei 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Adita Nafisa, S.E., M.M.)

NIDN.0724068802

Pembimbing,

(Sinollah., S.Sos., M.AB)

NIDN.0720057401

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II Gedung K.H. Mahmud Zubadi, Jalan Raya Mojosan 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp (0341) 399099 – Kode POS, 65163 Email feb@uniramalang.ac.id Website <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

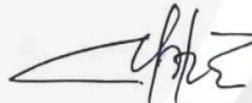
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Siti Nurkumalasar
NIM : 20612011008
HARI : Jumat
TANGGAL : 07 Juni 2024
JUDUL : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada

DINYATAKAN LULUS

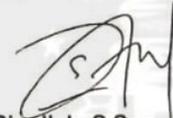
MAJELIS PENGUJI



R. M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401

MENGESAHKAN,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiahnya digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi atau vokasi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000.000.00 (dua ratus juta rupiah)

Malang, 17 Juni 2024

Yang menyatakan



METERAI
TEMPEL
10000
C49ALX197082939

Siti Nurkumalasari

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

“Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda Slamet Riadi dan Ibunda Supiati yang telah memberikan kasih sayang, doa, motivasi serta dukungan yang tiada tara sehingga saya bisa berada dititik ini dimana saya telah menyelesaikan tugas akhir saya. Terimakasih atas pengorbanan, dukungan dan segala yang tiada hentinya engkau berikan kepadaku. Kepada saudaraku Muhammad Zaini dan keluarga yang telah memberikan doa, dukungan serta motivasi sehingga membuatku terus berusaha sampai dititik ini. Dan kepada yang tak kalah penting, Muhammad Faroid yang telah kebersamai dan memberikan motivasi serta dukungan sehingga saya bisa menyelesaikan tuggas akhir ini. Terimakasih karena kalian semua adalah semangatku dan alasanku untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini”

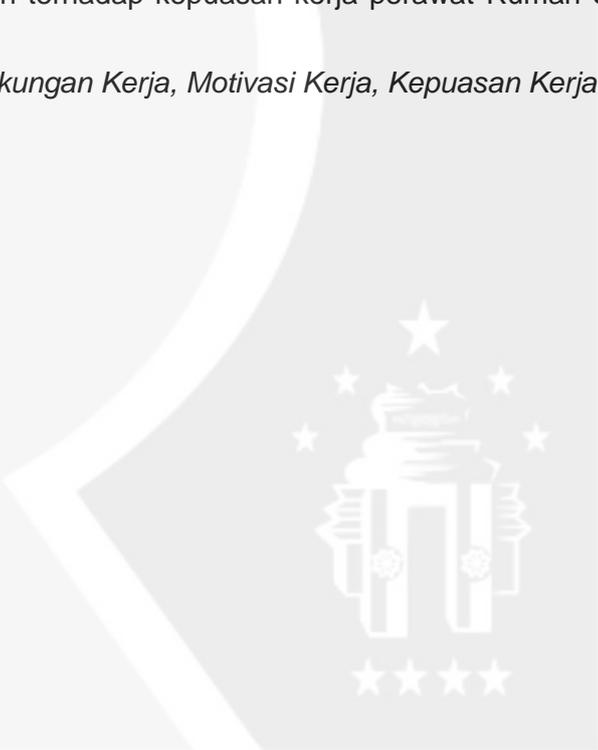
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAK

Siti Nurkumalasari. 2024. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Wava Husada. (Pembimbing: Sinollah, S.Sos., M.AB)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Wava Husada. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada. Beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada.

Kata kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Siti Nurkumalasari. 2024. The effect of Workload, Work Environment, and Work Motivation on Job Satisfaction of Wava Husada Hospital Nurses. (Supervisor: Sinollah, S.Sos., M.AB)

This study aims to find out and analyze the influence of workload, work environment, and work motivation on nurses' job satisfaction at Wava Husada Hospital. To achieve this goal, this research uses quantitative methods using multiple linear regression analysis. The results of this study show that workload partially has a significant effect on the job satisfaction of Wava Husada Hospital nurses, the work environment partially has a significant effect on the work satisfaction of Wava Husada Hospital nurses, work motivation partially has a significant effect on the job satisfaction of Wava Husada Hospital nurses. Workload, work environment, and work motivation simultaneously have a significant effect on the job satisfaction of nurses at Wava Husada Hospital.

Keywords: *Workload, Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. yang senantiasa memberikan limpahan nikmat, rahmat, hidayah, serta Inayah-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. yang telah menunjukkan kepada kita jalan yang lurus berupa ajaran agama yang sempurna dan menjadi rahmat bagi seluruh alam.

Tujuan penulisan skripsi adalah untuk memenuhi syarat kelulusan guna mendapatkan gelar S1. Dalam proses penyelesaian skripsi ini ada beberapa hambatan yang peneliti jumpai namun akhirnya bisa terselesaikan berkat bimbingan, bantuan, dan motivasi dari berbagai pihak. Sehubungan dengan itu peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

Ucapan terimakasih secara khusus peneliti sampaikan kepada kedua Orang tua tercinta yang senantiasa memanjatkan do'a dan memberikan dukungan untuk kesuksesan putrinya.

1. Cinta pertama ayahanda Slamet Riadi, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, terimakasih atas doa dan dukungan yang engkau berikan. Beliau memang tidak dapat merasakan Pendidikan hingga ke bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik, memberi dukungan serta memotivasi penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya hingga sarjana juga sesuai dengan impian ayahanda.
2. Pintu surgaku ibunda Supiati, yang tiada hentinya memberikan dukungan dan memotivasi serta doa-doa sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya hingga sarjana, mustahil bagi penulis bisa menyelesaikan studinya tanpa adanya doa, dukungan dan motivasi yang kuat dari beliau.
3. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang, yang telah memberikan dukungan dan motivasi penuh untuk seluruh mahasiswa khususnya untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

4. Bapak Dr. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberi dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Kaprodi Manajemen yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir in.
6. Bapak Sinollah, S.Sos., M.AB selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan, karen dengan kesabaran beliau penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah banyak memberikan bekal ilmu dan pengetahuan.
8. Pihak Rumah Sakit Wawa Husada yang telah memberikan kesempatan dan waktu kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
9. Saudaraku Muhammad Zaini dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyusunan tugas akhir ini.
10. Kepada yang tak kalah pentingnya Muhammad Faroid. Terimakasih telah membersamai, memberikan dukungan, menghibur dan mendengarkan keluh kesah, serta memberikan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah yang berupa skripsi.
11. kepada seluruh teman-teman terkhusus Nuril Faizah yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, teman-teman seangkatan yang telah berjuang bersama serta memotivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir karya ilmiah yang berupa skripsi.
12. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyusunan karya ilmiah ini.
13. Terakhir untuk diriku sendiri yang telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini meskipun terkadang banyak mengeluh dan putus asa, namun tetap berusaha memulai kembali sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
Semoga saya bisa tetap rendah hati karena ini baru awal dari semuanya.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, maka kritik dan saran peneliti harapkan

demikian perbaikan dan penyempurnaan untuk selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berfungsi bagi semua pihak

Malang, 7 Mei 2024

Penulis

Siti Nurkumalasari



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PESETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Empiris	9
2.2 Kajian Teoritis	15
2.2.1 Beban Kerja	15
2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja	15
2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	16
2.2.1.3 Dampak Beban Kerja	17
2.2.1.4 Aspek-Aspek Beban Kerja	18
2.2.1.5 Jenis-Jenis Beban Kerja.....	18
2.2.1.6 Indikator Beban Kerja.....	19
2.2.1.7 Pengukuran Beban Kerja	20
2.2.2 Lingkungan Kerja	21
2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	21

2.2.2.2	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
2.2.2.3	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	23
2.2.2.4	Manfaat Lingkungan Kerja	26
2.2.2.5	Indikator Lingkungan Kerja.....	27
2.2.3	Motivasi Kerja	28
2.2.3.1	Pengertian Motivasi Kerja	28
2.2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	29
2.2.3.3	Elemen Penggerak Motivasi.....	30
2.2.3.4	Tujuan Motivasi Kerja.....	31
2.2.3.5	Prinsip-prinsip Motivasi Kerja	31
2.2.3.6	Indikator Motivasi Kerja	32
2.2.4	Kepuasan Kerja	32
2.2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	32
2.2.4.2	Teori-Teori Kepuasan Kerja	34
2.2.4.3	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	35
2.2.4.4	Indikator Kepuasan Kerja	36
2.3	Hubungan antar Variabel	37
2.3.1	Hubungan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	37
2.3.2	Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	37
2.3.3	Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja....	38
BAB III	41
METODE PENELITIAN	41
3.1	Rancangan Penelitian	41
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	41
3.3	Variabel Penelitian dan Pengukuran	42
3.3.1	Definisi Variabel dan Indikator	42
3.3.2	Variabel Independent.....	42
3.3.3	Variabel dependent.....	44
3.3.4	Pengukuran Variabel	46
3.4	Populasi dan Sampel	47
3.4.1	Populasi	47
3.4.2	Sampel.....	47
3.5	Sumber Data	48
3.5.1	Data primer	48

3.5.2 Data Sekunder	49
3.6 Metode Pengumpulan Data	49
3.6.1 Kuesioner (angket).....	49
3.6.2 Dokumentasi	49
3.7 Teknik Analisis Data.....	49
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	49
3.7.2 Uji validitas dan Reliabilitas	50
3.7.2.1 Uji Validitas.....	50
3.7.2.2 Uji Reliabilitas	51
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.8.1 Uji Normalitas.....	51
3.8.2 Uji Multikoleniaritas	52
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	52
3.9 Pengujian Hipotesis	53
3.9.1 Analisis regresi linear berganda.....	53
3.9.2 Uji t.....	53
3.9.3 Uji F.....	54
3.9.4 Uji Determinan	54
BAB IV	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
4.2 Respoden.....	58
4.2.1 Karakteristik Responden.....	58
4.3 Deskripsi Data Penelitian	61
4.3.1 Frekuensi Jawaban Responden	61
4.3.1.1 Frekuensi Jawaban X1 Beban Kerja	61
4.3.1.2 Frekuensi Jawaban X2 Lingkungan Kerja.....	62
4.3.1.3 Freskuensi Jawaban X3 Motivasi Kerja	63
4.3.1.4 Frekuensi Jawaban Y Kepuasan Kerja	65
4.3.2 Deskriptif Statistik	66
4.3.2.1 Deskriptif Statistik Variabel X1 Beban Kerja	66
4.3.2.2 Deskriptif Statistik Variabel X2 Lingkungan Kerja	67
4.3.2.3 Deskriptif Statistik Variabel X3 Motivasi Kerja.....	67
4.3.2.4 Deskriptif Statistik Variabel Y Kepuasan Kerja.....	68
4.4 Analisis Data	69

4.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	69
4.4.1.1 Uji Validitas.....	69
4.4.1.2 Uji Reabilitas	72
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	72
4.4.2.1 Uji Normalitas	72
4.4.2.2 Uji Multikolenieritas	74
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	74
4.5 Pengujian Hipotesis	76
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
4.5.2 Uji t (Parsial)	77
4.5.3 Uji F (Simultan)	79
4.5.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	80
4.6 Pembahasan	80
4.6.1 Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wava Husada.....	80
4.6.2 Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wava Husada	82
4.6.3 Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wava Husada.....	84
4.6.4 Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wava Husada.	86
BAB V	89
PENUTUP	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	94

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Hal
1	: Penelitian Terdahulu.....	9
2	: Operasional Variabel Penelitian.....	45
3	: Skala Pengukuran.....	47
4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
5	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
6	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
7	: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
8	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	60
9	: Frekuensi Jawaban X1 Beban Kerja.....	61
10	: Frekuensi Jawaban X2 Lingkungan Kerja.....	63
11	: Frekuensi Jawaban X3 Motivasi Kerja.....	64
12	: Frekuensi Jawaban Y Kepuasan Kerja.....	65
13	: Deskriptif Statistik Variabel X1 Beban Kerja.....	66
14	: Deskriptif Statistik Variabel X2 Lingkungan Kerja.....	67
15	: Deskriptif Statistik Variabel X3 Motivasi Kerja.....	67
16	: Deskriptif Statistik Variabel Y Kepuasan Kerja.....	68
17	: Uji Validitas Beban Kerja.....	69
18	: Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	70
19	: Uji Validitas Motivasi Kerja.....	71
20	: Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	71
21	: Uji Reabilitas.....	72
22	: Uji Multikolenieritas.....	74
23	: Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
24	: Uji T Parsial.....	78
25	: Uji F Simultan.....	79
26	: Koesfisien Determinasi.....	80

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar	keterangan	Hal
1	: Hipotesis Penelitian.....	40
2	: RS Wava Husada.....	55
3	: Strktur Wava Husada.....	56
4	: P-P Plot Normalitas.....	73
5	: Uji Heteroskedastistias.....	74



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran	keterangan	Hal
1	Curriculum Vitae	95
2	Surat Izin Penelitian.....	96
3	Jawaban Permohonan Penelitian	97
4	Memorandum Penelitian	99
5	Surat Selesai Penelitian.....	101
6	t Tabel.....	102
7	F tabel.....	103
8	R tabel.....	104
8	Kuesioner Penelitian.....	105
9	Rekapitulasi Jawaban Responden.....	107
10	Hasil Uji SPSS.....	112



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah ilmu yang mempelajari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif. Ilmu manajemen merupakan ilmu yang sangat mendasar untuk semua kalangan. Setiap organisasi membutuhkan ilmu ini untuk mengelola organisasinya sesuai tujuan yang hendak dicapai (Novitasari, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan terus dikembangkan hingga sekarang. Dengan MSDM, pihak manajemen perusahaan akan dapat mengarahkan karyawan secara benar sehingga potensinya berkembang. Lebih lanjut tujuan organisasi/perusahaan akan lebih mudah tercapai, (Hasibuan, 2017).

Sumber daya manusia berperan penting dalam memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang terampil, terlatih, dan berkinerja tinggi. Mereka juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memastikan bahwa perusahaan mematuhi hukum tenaga kerja yang berlaku. Pada pengembangan budaya perusahaan dan menciptakan strategi SDM yang sesuai dengan tujuan dan visi perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting untuk suatu organisasi karena manusia memegang peran penting dalam suatu aktivitas yang terjadi di kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan pekerjaan. Manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk hidup yang paling sempurna karena memiliki akal pikir diantara makhluk hidup yang lainnya. Tanpa adanya manusia perusahaan tidak bisa melaksanakan aktivitasnya, artinya manusia itu sangat

dibutuhkan. Di era globalisasi ini sumber daya manusia dijadikan tumpuan bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sebuah perusahaan. Fungsi dari sumber daya manusia (SDM) untuk mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan dan layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi, (Mukminin, dkk, 2019). Dengan dukungan dan layanan tersebut diharapkan adanya kepuasan pada karyawan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Wexley dan Yukl dalam Wilson Bangun (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja ialah sebuah perasaan, penilaian atau cara seseorang bersikap dengan pekerjaan yang dilakukannya (Santoso & Dewi, 2019). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap individu secara total terhadap pekerjaannya (Supartha & Sintaasih, 2017). Setyadi (2021) menyatakan kepuasan

kerja adalah gambaran dari perasaan seseorang atau individu atas situasi dan kondisi di sekitar pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Qomariah, 2020).

Menurut Gilmer dalam Sopiah (2008), mengemukakan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja: gaji, manajemen perusahaan, pengawasan, faktor-faktor intrinsik pekerjaan (motivasi kerja), kondisi kerja (beban kerja), aspek sosial dalam pekerjaan (lingkungan kerja), komunikasi, dan rekan sekerja.

Dari beberapa definisi terkait dengan beban kerja (Nurmianto, 2003; Irwandy, 2007; dan Haryanto, 2010) dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beberapa penelitian menyatakan bahwa semakin banyak beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat kepuasan kerja-pun dapat menurun. Maini dan Tano (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun penelitian Saputra (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Marbun & Jufrizen (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. (Andriany, 2019) menyatakan lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah lingkungan yang menjadi tempat dilakukannya suatu pekerjaan karyawan yang berupa fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja, serta lingkungan tempat kerja. Berbagai penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, jika lingkungan kerja membaik maka kepuasan kerja seorang karyawan tentunya juga membaik. Dani dan Surya (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Kusumadewi (2020) dalam hasil penelitiannya ditemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu (Enny, 2019). Hal ini dikarenakan setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak (Enny, 2019). Berbagai penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana jika motivasi kerja karyawan itu tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian Dani dan Surya (2023), hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap et.al (2022) dalam hasil penelitiannya dinyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan adalah beban kerja (Gilmer dalam Sopiah, 2008), Beban kerja perawat dapat dirasakan atau ditinjau ketika bertambahnya jumlah pasien masuk, kondisi pasien selalu berubah, dan rata-rata jumlah jam perawatan yang dibutuhkan untuk merawat pasien melebihi kemampuannya, bertambahnya jumlah pasien masuk tentunya dapat menimbulkan beban kerja berlebih bagi seorang perawat dimana perawat akan mendapatkan tambahan tanggung jawab dalam merawat pasien terlebih jika kondisi pasien yang menjadi tanggung jawabnya mengalami kondisi yang

berubah-ubah atau mengalami penurunan dalam kondisinya maka untuk merawat pasien dibutuhkan waktu yang lebih dari kemampuannya, dari hal tersebut perawat dapat merasa beban kerjanya berlebih karena berkemungkinan istirahat seorang karyawan bisa tertunda, namun terkadang beban kerja perawat bisa juga terjadi atas tuntutan dari keluarga pasien yang dimana keluarga pasien sedang dalam kondisi panik dan khawatir sehingga secara tidak langsung membuat perawat bekerja atas tuntutan yang ada hingga merasa terbebani, pada dasarnya tugas seorang perawat adalah melakukan dan mengusahakan yang terbaik untuk pasien, namun dengan adanya tuntutan tersebut bisa menjadi perawat ikut khawatir takut akan tugas dan kewajibannya tidak bisa terlaksana sesuai dengan keinginan keluarga pasien.

Hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang perawat, karena dengan adanya beban kerja yang berlebih perawat merasa mendapatkan tugas atau pekerjaan yang melebihi kemampuannya dan perawat tidak mampu memenuhi atau menyelesaikan tugasnya dengan baik, hal ini dapat memicu rendahnya kepuasan kerja perawat. Namun dengan adanya motivasi kerja yang di dapat oleh perawat hal ini bisa menjadi alasan seorang perawat bisa mencapai titik kepuasan dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Wawa Husada karena Rumah Sakit Wawa Husada yang merupakan salah satu rumah sakit besar yang dimana pastinya pasien yang dirawat dalam jumlah yang tidak sedikit sehingga menjadi titik ketertarikan peneliti untuk mengetahui bagaimana beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya untuk merawat, menangani dan melayani pasien, dimana jika jumlah pasien yang tidak sedikit tentunya beban kerja perawat juga akan bertambah, namun lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain itu dengan adanya motivasi mungkin bisa mendorong seorang perawat dalam melaksanakan

tugas dalam pekerjaannya sehingga seorang perawat tidak merasakan beban kerja yang berlebih karena adanya lingkungan yang sehat, nyaman dan adanya motivasi yang mendorong semangat kerja perawat, sehingga dengan adanya lingkungan yang nyaman dan adanya motivasi kerja perawat dapat meraih titik kepuasan dalam melakukan pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas masih ada gap riset dari penelitian terdahulu terkait dengan variabel yang ada dalam penelitian ini, dan Rumah Sakit Wawa Husada merupakan salah satu Rumah Sakit besar yang ada di daerah Kepanjen yang dimana Rumah Sakit Wawa Husada telah ditetapkan sebagai rumah sakit tipe B terakreditasi paripurna oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) yang tentunya memiliki jumlah pasien yang tidak sedikit, dimana jika jumlah pasien yang dirawat dalam jumlah yang cukup besar maka beban kerja yang dialami perawat juga akan bertambah (beban kerja berlebih), adanya beban kerja yang berlebih dapat memiui minimnya kepuasan kerja seorang perawat akan tetapi jika lingkungan kerja dan motivasi kerja cenderung positif maka hal ini dapat menjadi nilai lebih dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dari penjelasan tersebut peneliti bermaksud ingin mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga hal tersebut yang menjadi titik menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wawa Husada?

- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada?
- d. Bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada.
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar dapat bermanfaat baik untuk peneliti maupun untuk pihak lain sebagai sumbangan pemikiran. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ilmiah mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Rumah Sakit Wava Husada: Sebagai informasi terkait pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada
- b. Bagi peneliti: sebagai suatu tambahan ilmu pengetahuan yang berguna di masa mendatang.
- c. Bagi pembaca: diharapkan penelitian ini mampu memebrikan informasi terkait pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada