



p-ISSN [2964-6316](#) e-ISSN [2961-8029](#)

Journal Islamic Business and Entrepreneurship

<http://ejournal.uniramalanga.ac.id/index.php/jibe>

Volume 3 Number 2. Oktober 2024. 135 – 145



Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada dilihat dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

Siti Nurkumalasari¹, Sinollah^{2,✉}, RR. Hesti Setyodyah Lestari³

^{1,2,3} Universitas Islam Raden Rahmat Malang, Indonesia

Received: October 1, 2024

Accepted: October 27, 2024

Published: October 31, 2024

DOI : <https://doi.org/10.33379/jibe.v3i2.5633>

Abstract

This study aims to find out and analyze the influence of workload, work environment, and work motivation on nurses' job satisfaction at Wawa 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 Wawa Husada Hospital nurses, the work environment partially has a significant effect on the work satisfaction of Wawa Husada Hospital nurses, work motivation partially has a significant effect on the job satisfaction of Wawa Husada Hospital nurses. Workload, work environment, and work motivation simultaneously have a significant effect on the job satisfaction of nurses at Wawa Husada Hospital. For this reason, the management of Wawa Husada Hospital can still balance the workload of nurses with their abilities and maintain the work environment and work motivation of its nurses.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Wawa 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 Wawa Husada, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wawa Husada, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wawa Husada. Beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wawa Husada. Untuk itu, manajemen Rumah Sakit Wawa Husada tetap dapat menyeimbangkan beban kerja perawat dengan kemampuannya serta mempertahankan lingkungan kerja dan motivasi kerja para perawatnya.

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

✉Corresponding Author: Sinollah

Affiliation Address: Jl. Mojosari 2, Kepanjen Kab. Malang

E-mail: sinollah@gmail.com

PENDAHULUAN

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.

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

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 instrinsik 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.

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.

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).

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.

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 tujuan mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Perawat Rumah Sakit Wawa Husada.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan

pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Wawa Husada dengan total 408 perawat, dengan Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik probability sampling dengan menggunakan simple random sampling dan menggunakan rumus slovin hingga ditemukan sampel sebanyak 81 perawat.

Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji hipotesis dengan uji t parsial dan uji F simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Adapun data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 120 responden, karena dalam penyebaran kuesioner terdapat 120 responden yang mengisi kuesioner secara lengkap sehingga seluruh data yang diperoleh sebanyak 120 tersebut yang kemudian dilakukan uji data dengan bantuan *software SPSS ver.22*. Adapun hasil uji data dalam penelitian ini sebagai berikut:

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menguji model pengaruh serta hubungan variabel bebas yang lebih dari dua variabel maka “digunakan persamaan regresi linier berganda, hasil analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan juga mampu menunjukkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent” (Ghozali, 2018). Adapun persamaan regresi didalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Adapun hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Item	Unstandarized Coeficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-.643	1.148
Beban kerja (X1)	.264	.070
Lingkungan Kerja (X2)	.470	.104
Motivasi Kerja (X3)	.813	.084

a.dependen variabel: Y

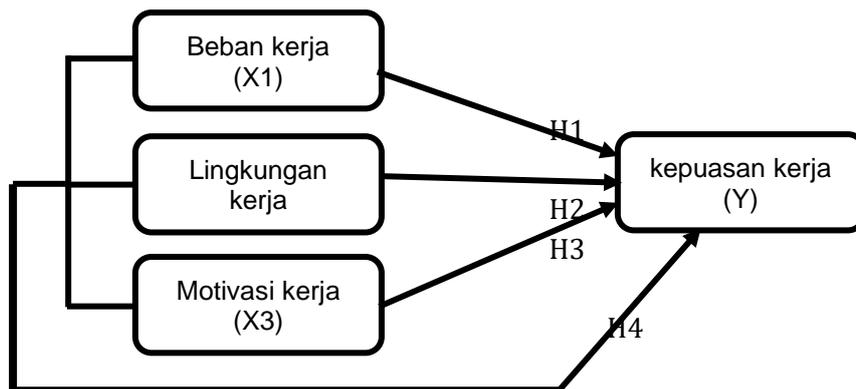
Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwasanya persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada, dengan penjelasan sebagaimana berikut:

1. Nilai konstanta berada diangka -0.634 menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) sama dengan 0 maka variabel kepuasan kerja sebesar -.634

2. Nilai koefisien beta pada variabel beban kerja (X1) berada diangka 0.264 yang menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel beban kerja 1 satuan akan berdampak pada kepuasan kerja perawat dengan nilai sebesar 0.264, maka jika terjadi penurunan 1 satuan pada variabel beban kerja (X1) maka akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat sebesar 0.264 satuan.
3. Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja (X2) berada diangka 0.470 yang menunjukkan bahwa setiap perubahan terhadap variabel lingkungan kerja 1 satuan akan berdampak pada kepuasan kerja perawat dengan nilai sebesar 0.470, maka jika terjadi penurunan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja (X2) maka akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat sebesar 0.264 satuan.
4. Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja (X3) berada diangka 0.813 yang menunjukkan bahwa setiap perubahan terhadap variabel motivasi kerja 1 satuan akan berdampak pada kepuasan kerja perawat dengan nilai sebesar 0.813, maka jika terjadi penurunan 1 satuan pada variabel motivasi kerja (X3) maka akan mempegaruhi kepuasan kerja perawat sebesar 0.264 satuan.

Gambar 1. Kerangka Berfikir



Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan gambar diatas maka dijelaskan bahwasanya dalam penelitian ini terdapat 4 hipotesis, yaitu:

- H1: Diduga Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhaddap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Wava Husada
- H2: Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhaddap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Wava Husada
- H3: Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhaddap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Wava Husada
- H4: Diduga Beban Kerja, LIngkuungan kerja dn Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhaddap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Wava Husada

Uji t Parsial

Uji t merupakan serangkaian uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri, adapun hipotesis yang diujikan dalam uji ini adalah:

- H1: Diduga Beban Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wava Husada

H2: Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada

H3: Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada

Dengan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Uji t Parsial

Item	t hitung	sig
(Constant)	-.552	.582
Beban kerja (X1)	3.789	.000
Lingkungan Kerja (X2)	4.542	.000
Motivasi Kerja (X3)	9.648	.000
a. dependen variabel: Y		
b. t tabel: 1.658		

Sumber: Data diolah (2024)

Adapun t tabel dalam penelitian ini dikarenakan jumlah responden sebanyak 120 maka diketahui t tabel sebesar 1.658, dari data yang tertera pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung dari variabel beban kerja (X1) berada diangka 3.789 dengan artian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu ($3.789 > 1.658$), sedangkan jika ditinjau dari nilai sig, maka nilai sig beban keirja (X1) berada diangka 0.000 dengan artian nilai sig berada dibawah angka 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dengan penjelasan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada.

Adapun hasil uji variabel lingkungan kerja (X2) berada diangka 4.542 dengan artian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu ($4.542 > 1.658$), sedangkan jika ditinjau dari nilai sig, maka nilai sig lingkungan kerja (X2) berada diangka 0.000 dengan artian nilai sig berada dibawah angka 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dengan penjelasan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada.

Adapun hasil uji variabel motivasi kerja (X3) berada diangka 9.648 dengan artian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu ($9.648 > 1.658$), sedangkan jika ditinjau dari nilai sig, maka nilai sig motivasi kerja (X3) berada diangka 0.000 dengan artian nilai sig berada dibawah angka 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dengan penjelasan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada.

Tabel 3. Uji F simultan

Item	F	Sig
Regression	260.672	.000
a. dependen variabel: Y		
b. predictors: (constant), X3, X1, X2		
c. F tabel: 2.68		

Sumber: data diolah (2024)

Dari data yang tertera pada tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung berada di angka 260.672 sedangkan F tabel yang berasal dari $df=3$ (jumlah variabel independent) maka dengan rumus $(n-k-1)$ diketahui bahwa $120-3-1=116$ dengan nilai F tabel sebesar 2.68, maka dari data di atas menunjukkan bahwa f hitung lebih besar dari F tabel ($260.672 > 2.68$), dan jika ditinjau dari nilai sig, berada di angka 0.000 dengan artian ($0.000 < 0.05$) maka hasil akhir dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dengan penjelasan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada.

Pembahasan

Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Wawa Husada

Haryanto (2010) menyatakan bahwa beban kerja sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal.

Berdasarkan hasil deskriptif yang dilakukan oleh peneliti terhadap 120 perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada menunjukkan bahwa indikator pembentuk utama beban kerja adalah kondisi pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada menyebabkan terjadinya beban kerja kondisi pekerjaan dalam beban kerja yang dimaksud disini adalah mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pekerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. Beban kerja juga berasal dari penggunaan waktu kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja yang dialami oleh perawat tidak selalu berdampak negatif pada kepuasan kerja, dapat juga berdampak positif karena kemungkinan dengan adanya beban kerja ini bisa menjadi dorongan dan motivasi perawat dalam melaksanakan tugas mereka, selain itu beban kerja berpengaruh positif karena seorang perawat mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, seperti dalam indikator pembentuk utama beban kerja yakni kondisi pekerjaan dan penggunaan waktu kerja, perawat dapat mengambil keputusan dengan cepat dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, hal inilah yang menjadi alasan dari pengaruh positif beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wawa Husada.

Hasil analisis dalam penelitian ini yang dilakukan kepada 120 perawat Rumah Sakit Wawa Husada menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa beban kerja (X1), t hitung berada di angka 3.789 dengan artian t hitung $> t$ tabel ($3.789 > 1.658$) dan jika ditinjau dari nilai signifikansi berada di angka 0.000 dengan artian nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H1 diterima dengan artian beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh perawat maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wawa Husada begitu juga sebaliknya, karena beban kerja yang dialami oleh perawat ini perawat mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Suparman dan Wirayudha (2023) dan Wulandari dan Mathori (2023) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. namun tidak mendukung hasil penelitian Kusumawati dan Linando (2024) yang menunjukkan bahwa

beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, penelitian Firdaus dan Anah (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wava Husada

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang ada. Contohnya kebersihan lingkungan kerja, kelengkapan peralatan dan lain-lain (Enny, 2019). Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu lingkungan tempat bekerja para karyawan yang di dalamnya terdapat unsur-unsur di mana karyawan tersebut bekerja (Enny, 2019).

Berdasarkan hasil deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap 120 perawat Rumah Sakit Wava Husada menunjukkan bahwa indikator pembentuk utama dalam lingkungan kerja adalah kondisi kerja dan perlengkapan kerja, kondisi kerja dalam lingkungan kerja ini yang dimaksud adalah kondisi kerja yang mengacu pada kondisi sekitar ketika melakukan pekerjaan seperti ruang, suhu, penerangan dan lain sebagainya. Sedangkan perlengkapan kerja dalam lingkungan kerja ini mengacu pada segala sesuatu yang berada didalam pekerjaan karyawan seperti termometer, jarum suntik, infuse set, sarung tangan, dan lain-lain. Pada Rumah Sakit Wava Husada ini tersedia ruang kerja dan ruang istirahat yang memadai, suhu dan pencahayaan yang sesuai dengan kondisi atau cuaca yang ada serta perlengkapan kerja yang dibutuhkan telah tersedia lengkap dirumah sakit.

Hasil analisis dalam penelitian ini yang dilakukan kepada 120 perawat Rumah Sakit Wava Husada menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terbukti dari hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X^2), t hitung berada diangka 4.542 dengan artian t hitung $>$ t tabel ($4.542 > 1.658$) dan jika ditinjau dari nilai signifikansi berada diangka 0.000 dengan artian nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_2 diterima dengan penjelasan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi (baik) lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapat oleh perawat Rumah Sakit Wava Husada begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya kepuasan kerja seorang perawat, dimana jika lingkungan kerja yang positif di rumah sakit dapat menciptakan kondisi yang mendukung untuk meraih tingkat kepuasan kerja seorang perawat, seperti adanya tempat istirahat yang memadai, suhu dan pencahayaan yang baik atau sesuai dengan keadaan, hubungan atau dukungan antar perawat dan atasan atau manajemen yang baik dan harmonis. Hal ini dapat menimbulkan tingginya kepuasan kerja seorang perawat karena seorang perawat merasa mendapatkan dukungan, merasa nyaman dengan pekerjaannya, merasa nyaman untuk berbagi ide, pengalaman dengan sesama perawat ataupun dengan atasan tanpa merasa takut akan penilaian negative, sehingga dengan demikian dapat menciptakan kolaborasi yang lebih baik dalam menangani pasien atau situasi darurat, selain itu dengan adanya fasilitas tempat istirahat yang memadai serta suhu dan pencahayaan yang sesuai juga bisa memberikan kontribusi positif dimana seorang perawat dapat mengurangi kelelahan dan stress dengan beristirahat di tempat yang sudah disediakan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik perawat yang pada akhirnya bisa menjadikan seorang perawat dapat meraih tingkat kepuasan kerja mereka.

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan 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).

Berdasarkan hasil deskriptif yang dilakukan oleh peneliti terhadap 120 perawat Rumah Sakit Wawa Husada menunjukkan bahwa indikator pembentu utama motivasi kerja adalah keselamatan dan rasa aman, keselamatan dan rasa aman dalam motivasi kerja yang dimaksud dituinjuikkan deingan meilakukan inteiraksi deingan orang lain yang diantaranya seipeirti adanya jaminan sosial teinaga keirja, dana peinsiuin, tuijangan keiseihatan, asuiransi keiceilakaan dan peirleingkapan keiseilamatan lainnya. Adapun pada Rumah Sakit Wawa Husada ini tersedia tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun, hal inilah yang menjadi pembentuk utama motivasi kerja seorang perawat dalam menciptakan kepuasan kerja mereka.

Hasil analisis dalam penelitian ini yang dilakukan kepada 120 perawat Rumah Sakit Wawa Husada menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Wawa Husada, terbukti dari hasil uji statistic menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X3), t hitung berada diangka 9.648 dengan artian t hitung > t tabel ($9.648 > 1.658$) dan jika ditinjau dari nilai signifikansi berada diangka 0.000 dengan artian nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H3 diterima dengan penjelasan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin tingi pula kepuasan kerja yang didapat oleh perawat Rumah Sakit Wawa Husada begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelian Wulandari dan Mathori (2023) dan peneilrian Rahayu (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada

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 pekerjaanya 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.

Hasil uji statistic menunjukkan bahwa nilai F hitung berada diangka 260.672 dengan artian F hitung > F tabel ($260.672 > 2.68$), dan jika ditinjau dari nilai signifikansi yang berada diangka 0.000 dengan artian nilai sig < 0.05 ($0.000 < 0.05$) dengan kesimpulan akhir H1 diterima dan H0 ditolak, dengan artian H4 diterima dengan penjelasan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan yang bisa penulis sampaikan sebagaimana berikut: 1). Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada; 2). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada; 3). Motiasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada, dan; 4). Beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Wawa Husada.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*. Vol.1. No.1. Hal: 392-398. ISSN: 2174-8785
- Bangun, Wilson. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Firdaus, M. F., & Anah, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 347–357. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6730>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, (2010). *Teori Yang Melandasi Pembelajaran Konstruktivistik*. <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/131656343/TEORI%KONSTRUKTIVISTIK.pdf>. 3 februari2014 (10:07).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwandy. (2007). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar Tahun 2005*. Magister Administrasi Rumah Sakit. Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara*. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Mukminin, Amirul. dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Uny Press.
- Novitasari, Erna, (2017), *Pengantar Manajemen Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*, Yogyakarta: Quadrant.
- Nurmianto, Eko. (2003). *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Pratama, H. P., & Setyadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>

- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. In CV. Pustaka Abadi (1st ed., Issue November). CV. Pustaka Abadi.
- Rahayu, Ningrum. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *JURNAL BRAND*, Volume 2 No. 2
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suparman, Zahra Aprilia dan Aditia Wirayudha. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balancesebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. Vol 3(2). 123-130