Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 2. Page 134-140
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i2.1669
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di RSUD Haji Makassar dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening

Sri Ayu Handayani, *Yusriani, Wardiah Hamzah

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 01 February 2024
Revised: 15 February 2024
Accepted: 29 February 2024

Keywords: Dukungan Organisasi; Kepuasan Kerja; Beban Kerja

Corresponding Author:
E-mail:
yusriani.yusriani@umi.ac.id
Address: Jalan. Urip Sumeharjo, No. 5, 90231, Makassar, South Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Pelayanan keperawatan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tenaga keperawatan bertanggung jawab memberikan pelayanan keperawatan yang optimal dalam meningkatkan dan mempertahankan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan selama 24 jam secara berkesinambungan. Perawat dalam menjalankan tugasnya menghadapi berbagai masalah kesehatan yang dialami oleh pasien dan keluarganya sehingga perawat memiliki beban kerja yang cukup tinggi. Beban kerja yang diterima oleh perawat merupakan salah satu faktor dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai guna mengaktualisasikan diri.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap beban kerja, pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja melalui beban kerja.

Metode: Data diperoleh dengan membagikan kuesioner terkait dukungan organisasi, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja kepada 160 perawat di RSUD Haji Makassar. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian kuantitatif ini ialah simple random sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis path dengan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS.

Hasil: Menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap beban kerja (0,000<0,05), dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (0,001<0,05), beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (0,000<0,05), dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui beban kerja (0,000<0,05).

ABSTRACT

Background: Nursing services are an inseparable part of health services in hospitals. Nursing staff are responsible for providing optimal nursing services in improving and maintaining the quality of nursing services provided 24 hours a day on an ongoing basis. In carrying out their duties, nurses face various health problems experienced by patients and their families so that nurses experience quite a high workload. The workload received by nurses is one of the factors in creating employee job satisfaction in order to actualize themselves.

Objective: This research aims to determine the influence of organizational support on workload, the influence of organizational support on job satisfaction, the influence of workload on job satisfaction, the influence of organizational support on job satisfaction through workload.

Method: Data was obtained by distributing questionnaires related to organizational support, work environment, workload and job satisfaction to 160 nurses at RSUD Haji Makassar. The sampling technique used in this quantitative research is simple random sampling. The data analysis technique in this research uses path analysis with Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) using the SmartPLS application.

Results: Show that organizational support influences workload (0.000<0.05), organizational support influences job satisfaction (0.001< 0.05), workload influences job satisfaction (0.000<0.05), organizational support influences job satisfaction through workload (0.000<0.05).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

PENDAHULUAN

Beban kerja terjadi akibat kumpulan dari gejala akibat beban, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Beban kerja merupakan menifestasi dari ketidakseimbangan antara tuntutan dengan apa yang harus dilakukan untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga terjadi penurunan nilai-nilai pribadi, martabat dan jiwa individu. Tumpukan pekerjaan, rutinitas dan beban kerja dapat membuat seseorang beresiko mengalami stress bahkan depresi. Organisasi kesehatan dunia (WHO) baru-baru ini menetapkan beban kerja untuk menggambarkan kondisi stres kronis yang berhubungan dengan pekerjaan (1).

Aspek fisik dan perilaku adalah dua aspek dari iklim kerja yang sehat. Yang pertama mengacu pada faktor-faktor yang terkait dengan kemampuan perawat untuk tetap berhubungan secara fisik dengan tempat kerja mereka. Sementara etiket pembawa kantor dipengaruhi oleh aspek perilaku lingkungan, lingkungan tempat kerja memainkan peran penting dalam membentuk perilaku perawat secara individu (2). Penelitian melaporkan perawat mengalami beban dalam bekerja, 42% perawat Inggris mengalami penderitaan akibat beban kerja dan 44% perawat Yunani melaporkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Dari data di atas beban kerja dapat terjadi pada perawat dimana saja (3,4).

Di Indonesia hasil penelitian Saparwati and Apriatmoko dkk juga menunjukan sebagian besar perawat di RSUD Ungaran mengalami kejadian beban kerja dengan persentase 50,8%. Permasalahan beban kerja juga ditemukan peneliti di Rumah Sakit Darmo Surabaya. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 19 september 2020 pada 10 orang perawat pelaksana yang berjaga di ruang Rawat Inap, didapatkan hasil 100% dari responden menyatakan sering mengalami keletihan secara fisik, 75% menyatakan sering mengalami keletihan secara emosional, 50% menyatakan sering mengalami gangguan pola tidur, gangguan pola makan dan sakit kepala serta 50% menyatakan sesekali ingin beralih ke profesi selain perawat. Data perawat yang Resign mulai tahun 2019 hingga 2020 mengalami kenaikan yang fluktuatif, yaitu sebanyak 4,7 % pada 2019 dan 9,3% ditahun 2020 (5).

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan ke beberapa perawat yang bekerja di RSUD Haji Makassar beberapa mengeluhkan menurunnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang banyak. Hal ini terjadi karena jumlah pasien semakin meningkat setiap tahunnya namun jumlah perawat menurun setiap tahun. Hal ini berpengaruh juga pada dukungan rekan kerja yang kurang memberikan saran, bimbingan, atau masukan di tempat kerja, sering telat saat operan dinas, dan terkadang ada rekan kerja yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit ataupun tanpa ada kabar sebelum jadwal shift kerja. Keluhan lain pada dukungan pimpinan yang tidak mendukung perawat untuk melanjutkan pendidikan akan menurunkan motivasi perawat untuk menempuh pendidikan lanjut, suasana kerja yang yang kurang baik seperti selalu terlambat menghadiri tugas, suka bergosip atau bahkan tak menganggap serius pekerjaanya. Pada lingkungan kerja beberapa perawat mengeluhkan ruang jaga perawat tidak memadai.

Shift kerja perawat adalah periode waktu tertentu yang satu orang perawat atau sekelompok perawat dijadwalkan dan diatur untuk bekerja di tempat kerja. Sistem kerja shift rotasi ini dapat menimbulkan efek positif, seperti: dapat meningkatkan pendapatan, memberikan lingkungan kerja yang sepi dan memberikan waktu libur yang lebih banyak. Disamping itu juga dapat menimbulkan hal-hal yang negatif. Dampak negatif sistem kerja shift rotasi antara lain adalah rendahnya kuantitas dan kualitas tidur, gangguan kehidupan keluarga dan kehidupan sosial, keluhan pada sistem pencernaan dan sistem kardiovaskuler, serta masalah-masalah kesehatan mental (6).

Shift kerja pagi adalah periode waktu kerja dari jam 08.00 -14.00 WIB, yang satu orang perawat atau sekelompok perawat dijadwalkan dan diatur untuk bekerja di tempat kerja. Shift ini merupakan shift kerja yang paling sibuk di RSUD Haji Makassar, sehinga dibutuhkan perawat yang lebih banyak. Perawat yang mestinya masih libur sehabis lepas shift kerja malam atau sore dijadwalkan bekerja pada shift pagi. Kondisi ini menyebabkan kurangnya hari libur, terutama libur akhir pekan dan mempunyai rata-rata waktu kerja lebih dari 7 jam/ hari serta 5 hari kerja berturut-turut.

Shift kerja sore adalah periode waktu kerja dari jam 14.00-21.00 WIB, yang satu orang perawat atau sekelompok perawat dijadwalkan dan diatur untuk bekerja di tempat kerja. Shift kerja sore merupakan shift kerja yang sebgian besar pekerjaannya adalah meneruskan pekerjaan shift kerja pagi. Beban kerja perawat pada shift kerja sore disebabkan oleh: Waktu istirahat kurang dari 11 jam antara shift sebelum dengan shift berikutnya, pergantian antara shift sebelum shift sore kurang dari 24 jam, rotasi shift tidak mengikuti pergerakan matahari, rata-rata waktu kerja perawat lebih dari 7 jam/ hari dan masih ada penugasan tambahan di pagi hari.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Shift kerja malam adalah periode waktu kerja dari jam 21.00 - 08.00 WIB, yang satu orang perawat atau sekelompok perawat dijadwalkan dan diatur untuk bekerja di tempat kerja. Malam hari lazimnya digunakan untuk beristirahat dan tidur. Pada shift kerja malam beban perawat terjadi pada malam ke tiga. Pada saat bekerja shift malam mereka merasa kurang beristirahat dengan baik dan merasa kesulitan untuk tidur setelah pulang bekerja karena adanya tuntutan meluangkan waktu untuk kehidupan keluarga dan sosial. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Haji Makassar dengan beban kerja variabel intervening.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan studi *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar selama 1 bulan yaitu bulan Januari 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Haji Makassar baik status pegawai tetap maupun kontrak sebanyak 268 orang. Sampelnya adalah 160 perawat RSUD Haji Makassar. Teknik pengambilan sampel dengan cara *simple random sampling*. Sumber data berasal dari data primer yang diperoleh dari lembar kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari penilaian kinerja professional praktik keperawatan RSD Haji Makassar. Analisis yang digunakan adalah analisis path dengan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS.

HASIL

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sampel (O)	*Sampel Mean (M)*	*Standard Deviation (STDEV)*	*T Statistics (|O/STDEV|)*	*P Values*
Dukungan Organisasi → Beban Kerja	0.702	0.703	0.076	9.259	0.000
Dukungan Organisasi → Kepuasan Kerja	0.196	0.194	0.061	3,207	0.001
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0.431	0.433	0.101	4.266	0.000

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.2.8 (2024)

Data yang dilihat pada tabel 1 dapat digunakan untuk pengujian hipotesis yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh dukungan organisasi terhadap beban kerja
   Pengujian dukungan organisasi terhadap beban kerja menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 9.259 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai p-*value* sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap beban kerja. Selain itu diperoleh nilai original sample sebesar 0.702 mengartikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap beban kerja.
2. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja
   Pengujian beban kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 3.207 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai p-*value* sebesar 0.001 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu diperoleh nilai original sample sebesar 0.196 mengartikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja
   Pengujian beban kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 4.266 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai p-*value* sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu diperoleh nilai original sample sebesar 0.431 mengartikan bahwa *entereprenueral passion* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sampel (O)	*Sampel Mean (M)*	*Standard Deviation (STDEV)*	*T Statistics (|O/STDEV|)*	*P Values*
Dukungan Organisasi → Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0.303	0.305	0.080	3.797	0.000

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.2.8 (2024)

Data yang dilihat pada tabel 2 dapat digunakan untuk pengujian hipotesis yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja melalui beban kerja
   Pengujian dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja melalui beban kerja menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 3.797 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai p-*value* sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui beban kerja. Dengan demikian maka dapat diputuskan bahwa variabel beban kerja mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Beban Kerja

Hasil analisis uji hipotesis untuk variabel dukungan organisasi terhadap beban kerja adalah tolak H0 atau menerima H1 karena memiliki nilai t_{hitung}=9,259> t_{tabel}=1,96 dan nilai Sig. = 0,000 < 0,05. Nilai t_{hitung} yang bertanda positif dan nilai koefisien sebesar 0,702 menunjukkan pengaruh yang searah, yakni apabila dukungan organisasi meningkat maka beban kerja perawat di RSUD Haji Makassar juga akan meningkat. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja.

Beban pekerjaan merupakan suatu kondisi yang dialami perawat untuk memenuhi tujuan rumah sakit. Beban pekerjaan umumnya dapat menyebabkan stress kerja pada perawat. Beban pekerjaan dapat menyebabkan stress jika dalam menghadapi beban pekerjaan tersebut diperlukan usaha yang terlalu besar. Jika perawat menghadapi beban pekerjaan yang tinggi, akan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologisnya, seperti stres kerja. Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi perawat terhadap perhatian yang diberikan organisasi untuk kesejahteraannya. Jumlah pasien, kondisi pasien dan banyaknya tugas-tugas yang harus dilakukan dalam shift tertentu, mengakibatkan perawat memiliki beban kerja berat.

Kelelahan dan keletihan yang dirasakan oleh perawat disebabkan karena beban kerja yang tinggi. Hal tersebut dirasakan berat bagi perawat, ditambah apabila ada pasien yang membutuhkan observasi ketat karena adanya peningkatan suhu atau kondisi kritis lainnya. Adanya persepsi yang baik dari perawat bahwa perawat mendapat dukungan dari pimpinan dan organisasi membuat perawat tidak merasa terbebani atau tertekan dengan tugas-tugas yang harus dikerjakannya. Persepsi dukungan organisasi yang positif dari perawat diasumsikan akan berdampak pada menurunnya stress kerja pada perawat. Persepsi dukungan organisasi dapat menurunkan tekanan psikologis sehingga perawat akan mengenali pekerjaannya secara positif dan mampu mengatasi stress kerja yang dialaminya. Maka dari itu, untuk menghindari stress kerja perawat maka perlu adanya dukungan organisasi yang baik seiring dengan banyaknya beban kerja yang diberikan (7).

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis uji hipotesis untuk variabel dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja adalah tolak H0 atau menerima H3 karena memiliki nilai t_{hitung}=3,207 > t_{tabel}=1,96 dan nilai Sig. = 0,001 < 0,05. Nilai t_{hitung} yang bertanda positif dan nilai koefisien sebesar 0,196 menunjukkan pengaruh yang searah, yakni apabila dukungan organisasi meningkat maka kepuasan kerja perawat di RSUD Haji Makassar juga akan meningkat. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Hal ini berarti semakin baik dukungan organisasional yang diberikan pada perawat maka kepuasan kerja perawat akan meningkat. Dalam observasi awal yang kami lakukan kurang dukungan organisasi yang baik ditunjukkan dengan minimnya komunikasi antara atasan dengan para perawat baik formal maupun informal bahkan komunikasi sesama tenaga

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

medis perawat lainnya, ide yang diusulkan kadang tidak direspon dengan baik oleh atasan perihal petunjuk-petunjuk yang diberikan berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab perawat, sehingga perawat merasa terbebani dengan tugas mereka. Kepuasan kerja perawat yang meningkat dapat dilihat dari kepuasan perawat terkait kondisi kerja, kecakapan atasan memberi solusi, serta penghargaan ekstrinsik yang diterima perawat.

Teori dukungan organisasi membahas mengenai proses psikologis dari konsekuensi pada dukungan organisasi yaitu mengenai dasar norma timbal balik dimana dukungan organisasi akan membuat kepedulian terhadap kesejahteraan organisasi serta akan membuat tercapainya tujuan organisasi. Kemudian yang berikutnya adalah adanya perhatian, persetujuan dan rasa hormat dukungan organisasi disimbulkan dalam artian harus terpenuhinya kebutuhan sosioemosional pegawai. Dukungan organisasi harus menyiratkan adanya pengakuan organisasi atas peningkatan kepuasan pegawai.

Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kepuasan pegawai, serta memperkuat harapan imbalan untuk meningkatkan kinerja kearah lebih baik dan menyebabkan konsepsi mengenai keadaan organisasi baik untung atau rugi merupakan tanggungjawab bersama, akibatnya pegawai akan memberikan nilai lebih bagi organisasi dan mengadopsi peraturan serta prinsip-prinsip organisasi (8). Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Ketika perawat mendapatkan dukungan organisasi maka perawat tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dalam melakukan pekerjaannya akan lebih produktif.

Kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja menghasilkan bahwa perawat dengan masa kerja lama memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan perawat yang memiliki masa kerja sebentar. Persepsi dukungan organisasi berdampak pada peningkatan komitmen perusahaan, sikap terhadap pekerjaan seperti kepuasan kerja dan perasaan positif keterlibatan kerja, prestasi kerja, keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan, dan mengurangi tekanan di lokasi kerja dan mengurangi perilaku penarikan diri, sehingga mengakibatkan peningkatan produktivitas perusahaan. Dukungan organisasi yang dirasakan positif dari perawat akan membuat perawat bekerja lebih baik dengan mengutamakan komitmen terhadap tujuan (9).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis uji hipotesis untuk variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah tolak H0 atau menerima H5 karena memiliki nilai t_{hitung}=4,266 > t_{tabel}=1,96 dan nilai Sig. = 0,000 < 0,05. Nilai t_{hitung} yang bertanda positif dan nilai koefisien sebesar 0,431 menunjukkan pengaruh yang searah, yakni apabila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja perawat di RSUD Haji Makassar juga akan meningkat. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja. Hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja memang merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Beban kerja yang diterima oleh pegawai merupakan salah satu faktor dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai guna mengaktualisasikan diri. Apabila beban kerja pegawai yang terlalu tinggi akan menimbulkan tekanan dan stres dalam bekerja yang berdampak menurunkan kepuasan kerja pegawai. Di sisi lain, beban kerja yang diberikan terhadap pegawai dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan kepuasan kerja (10,11).

Beban kerja yang tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjannya. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan kelelahan pada pegawai sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dapat menganggu kesejahteraan psikologis seseorang sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Akan tetapi, adanya beban kerja yang baik maka akan mempengaruhi produktivitas pegawai sehingga pegawai merasa puas dengan pekerjaannya. Pegawai dengan beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan produktivitasnya menurun sehingga kepuasan dalam bekerja akan sangat rendah. Oleh karena itu, dengan adanya beban kerja yang rendah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan kepuasan kerja akan terus meningkat (4,12).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Beban Kerja

Hasil analisis uji hipotesis untuk variabel dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi beban kerja adalah tolak H0 atau menerima H6 karena memiliki nilai t_{hitung}=3.797 > t_{tabel}=1,96 dan nilai Sig. = 0,000 < 0,05. Nilai t_{hitung} yang bertanda positif dan nilai koefisien sebesar 0,303 menunjukkan pengaruh yang searah, yakni apabila dukungan organisasi meningkat maka beban kerja akan meningkat yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja perawat di RSUD Haji Makassar. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui beban kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu tindakan efektif pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil pengalaman pegawai dalam kaitannya dengan penilaian terhadap diri sendiri seperti apa yang dikehendaki atau diharapkan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari. Beban kerja merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari stres kerja yang banyak ditemukan pada profesi human service, yaitu profesi yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kemanusiaan yang menuntut adanya keterlibatan emosi yang tinggi. Perawat merupakan salah satu profesi human service yang memberikan pelayanan kepada masyarakat demi terciptanya situasi kondusif. Semakin meningkatnya beban kerja, harus diikuti dengan meningkatnya dukungan organisasi bagi penyelesaian tugas dan tanggung jawab pegawai.

Dukungan organisasi sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan stres. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh perawat akan dapat digunakan dalam mengatasi beban kerja yang diterima, sehingga dapat semakin merasakan kepuasan kerja (13). Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai perawat akan membentuk sebuah kepercayaan dasar mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi perawat dan peduli terhadap kesejahteraan perawat, definisi inilah yang membentuk, semakin positif dukungan organisasi maka stress kerja cenderung akan mengalami penurunan. Sebaliknya semakin negatif dukungan organisasi, maka stress kerja yang dialami akan semakin tinggi.

Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur. Persepsi dukungan organisasi yang masih negatif, menyebabkan beban kerja yang buruk sehingga organisasi harus memperbaiki sistem organisasi agar beban kerja tidak berlanjut menjadi stress kerja (14).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa:

1. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja, hal ini dapat dilihat berdasarkan tingkat signifikansi dengan nilai 0,000 < 0,05 yang berarti dukungan organisasi terbukti mempengaruhi beban kerja perawat di RSUD Haji Makassar.
2. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat berdasarkan tingkat signifikansi dengan nilai 0,001 < 0,05 yang berarti dukungan organisasi terbukti mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Haji Makassar.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat berdasarkan tingkat signifikansi dengan nilai 0,000 < 0,05 yang berarti beban kerja terbukti mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Haji Makassar.
4. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui beban kerja, hal ini dapat dilihat berdasarkan tingkat signifikansi dengan nilai 0,000 < 0,05 yang berarti dukungan organisasi terbukti mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Haji Makassar melalui mediasi oleh variabel beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Azzahroh P, Kurniati D, Reksaningtyas A. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Syndrome pada Tenaga Kesehatan IGD Selama Pandemi Covid-19 di RSAL Dr. Mintohardjo. 2022;13(2):453–7.
2. Zhenjing G, Chupradit S, Ku KY, Nassani AA, Haffar M. Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. Front Public Heal. 2022;10(May).
3. Fatimah FS, Yugistyowati A. Burnout pada Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit: Studi Deskriptif. Indones J Hosp Adm [Internet]. 2022;5(2):90–4. Available from:

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

http://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA

4. Rizki Amelia A, Puspita Halim I, Baharuddin A, Aril Ahri R, Semmaila B, Yusuf RA. Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Kejadian Tidak Diharapkan. J Keperawatan [Internet]. 2022;14(S2):499–512. Available from: http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan
5. Saparwati M, Apriatmoko R. Gambaran Kejadian Burnout Pada Perawat Di RSUD Ungaran. Pro Heal J Ilm Kesehat. 2020;2(2):82–6.
6. Rusdi R, Warsito EB. Shift kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja perawat di ruang rawat di Rumah Sakit Pemerintah. J Manag Keperawatan. 2014;1–12.
7. Gurugala HSS, Achmad Sobirin. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. J Multidisiplin Indones [Internet]. 2013;2(10):3474–89. Available from: https://jmi.rivierapublishing.id/index.php/rp
8. Pratami NWCA, Muryatini NN. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di SD Taman Rama Jimbaran. Widya Manaj. 2022;4(1):77–87.
9. Amaradipta OG, Winarsunu T, Pertiwi RE. Hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Cognicia. 2022;10(2):132–40.
10. Wulandari M, Hadi HK. Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara Work Life Balance terhadap Employee Performance. J Ilmu Manaj. 2021;9(2):816–29.
11. Puspitasari F, Hasan C, Yusriani. Hubungan Technical Quality Dengan Kepuasan Pasien Di Puskesmas Kota Ternate. Wind Public Heal J. 2022;3(6):1133–8.
12. Yuananda R, Indriati IH. Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Kinerja J Ekon dan Manaj. 2022;19(2):205–14.
13. Yusuf E, Lestari RI, Sugiarti LR. Peran psychological meaning dan dukungan organisasi sebagai pemediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. J Ris Ekon dan Bisnis. 2023;16(3):221–38.
14. Munawaroh S. Pengaruh Kerja Persepsi Dukungan Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja. Psikoborneo J Ilm Psikol. 2020;8(1):141–6.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license