



Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja yang dimediasi beban kerja pasca pandemi Covid-19

Putu Ari Pertiwi Sanjiwani¹, Ni Kadek Nonik Rasminingsih², I Wayan Sucipta Wibawa³

^{1,2,3} Universitas Mahasaraswati Denpasar

¹arisanjiwani2@unmas.ac.id, ²nikadeknonik23@unmas.ac.id, ³iwayansuciptawibawa1@unmas.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 17 September 2022

Disetujui 22 Oktober 2022

Diterbitkan 25 November 2022

Kata kunci:

Mediasi; Beban kerja; Kepuasan kerja; Stres kerja; Teori JD-R

Keywords :

Mediating; Workload, Job satisfaction; Job stress; JD-R model

ABSTRAK

Covid-19 adalah pandemi besar dimana sedang dihadapi dunia. Organisasi kesehatan saat ini menjadi sorotan. Salah satunya adalah organisasi rumah sakit sebagai pelayanan utama kesehatan masyarakat. Penjaga depan rumah sakit adalah perawat profesional. Tujuan Penelitian untuk menganalisis efek stres kerja pada kepuasan kerja dengan mediasi yakni beban kerja di Rumah Sakit Ari Canti Ubud. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi 110 perawat dengan menggunakan Teknik simple random sampling. Analisis jalur digunakan sebagai metode analisis. Wawancara dan kuisioner digunakan sebagai cara pengumpulan datanya. Teori dasar yang mendasari penelitian yakni Job Demands-Resources Theory. Hasil studi mengkonfirmasi bahwasanya stres kerja berpengaruh negatif signifikan ke kepuasan kerjanya, pada saat yang sama beban kerja memiliki efek negatif yang jelas ke kepuasan kerjanya. Beban kerja memediasi pengaruh stres kerja pada kepuasan kerjanya. Mediasi pada hakekatnya adalah mediasi pelengkap. Beban kerja memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerjanya.

ABSTRACT

COVID-19 is a big pandemic that the world is facing. Health organizations are currently in the spotlight. One of them is the organization of the hospital as the main public health service. The front guard of the hospital is a professional nurse. The research objective was to analyze the effect of work stress on job satisfaction with mediation, namely workload at Ari Canti Hospital, Ubud. This research is a quantitative approach, involving a population of 110 nurses selected using a simple random sampling technique. Path analysis is used as an analytical method. Interviews and questionnaires are used as a way of collecting data. The basic theory that underlies the research is the job demands-resources theory. The results of the booking study state that job stress has a significant negative effect on job satisfaction, while the same workload has a clear negative effect on job satisfaction. Workload mediates the effect of job stress on job satisfaction. Mediation is essentially complementary mediation. Workload strengthens the effect of work stress on job satisfaction.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Covid-19 adalah pandemi besar dimana sedang dihadapi dunia. Organisasi kesehatan saat ini menjadi sorotan. Salah satunya adalah organisasi rumah sakit sebagai pelayanan utama kesehatan masyarakat. Penjaga depan rumah sakit adalah perawat profesional. Menurut (Silaban & Sitorus, 2021) profesi yang profesional sebagai perawat bertanggung jawab atas pelayanan sesuai dengan kompetensinya. Perawat adalah orang pertama yang bersentuhan dengan pasien. Kepuasan kerja perawat merupakan isu penting bagi manajemen rumah sakit untuk dipertimbangkan. Menurut (Pertiwi et al., 2021) seseorang mengapresiasi terhadap pekerjaan melalui kepuasan perasaannya. Setiap orang mempunyai antededen kepuasan kerjanya yang tidak sama. Ada sejumlah hal perlu dipertimbangkan. Ini adalah tingginya beban kerja dan stres kerja pengasuh. Sehingga kepuasan karyawan dianggap sulit ketika hal tersebut menjadi penentu berhasilnya sebuah organisasi. Kepuasan karyawan sangat penting terutama pada perusahaan (Ariana & Riana, 2016). Kepuasan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, organisasi perlu untuk memperhatikan faktor tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Yo et al., 2015).

Menurut Munandar dalam (Rizky & Afrianty, 2018) beban kerja merupakan tugas – tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 (dua) kategori sebagai beban

kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Sehingga beban kerja dibuat untuk membantu perawat mengerjakan tugasnya dengan baik. Beban kerja seharusnya diberikan sesuai dengan berat pekerjaan dan waktunya disesuaikan tidak terlalu berat maupun terlalu ringan (Nabawi, 2020). Kenyataannya beban kerja perawat sangat tidak dapat diprediksi. Selain beban kerja tidak dapat diprediksi, hal lain yang harus diperhatikan adalah tingkat stres kerja dari perawat. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya (Yasa & Dewi, 2019). Selain itu sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal tidak saja datang dari satu macam pembangkit stress saja tetapi dari beberapa pembangkit stress, dimana setiap profesi memiliki tingkat stres yang berbeda-beda (Kasmarani, 2012). Namun profesi sebagai perawat menjadi penyumbang salah satu tingkat stres kerja yang tinggi.

Menurut (Gofur, 2018) memperlihatkan stress ialah dinamika keadaan pada individual dalam merespon masalahnya. Stres kerja ditempat kerja bukanlah fenomena baru, tetapi merupakan ancaman besar untuk kesehatan karyawan dan kesejahteraan kedepannya (Nahar et al., 2013). Perawat secara objektif yang mempunyai beban kerjanya pada level moderat bertendensi mempunyai kepuasan kerjanya yang lebih baik ketimbang pada perawat dengan bebannya yang menumpuk (Rochmah & Tunggreni, 2013). Teori *Job Demans – Resource Model (JD-R Model)* adalah anggapan bahwa setiap pekerjaan memiliki faktor resiko yang berkaitan dengan stres kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Terdapat dua faktor yang didasari oleh Teori *Job Demans–Resource Model* ini adalah: kebutuhan pekerjaan dan sumber daya manusia dengan tuntutan pekerjaan tertentu.

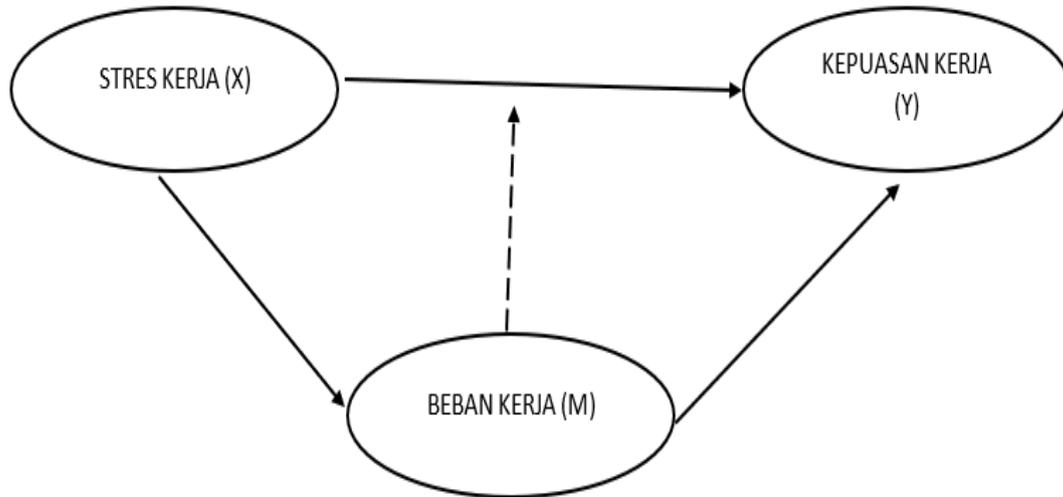
Penelitian mengenai kepuasan kerja sudah dilakukan berbagai pihak namun semakin disorotnya organisasi kesehatan pasca pandemi Covid-19 hal ini menarik untuk diketahui bersamaan dengan perkembangan zaman. Terdapat permasalahan yang dialami perawat di Rumah Sakit Ari Canti Ubud, perawat mengalami penurunan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugasnya. Masalahnya adalah karena beban kerja yang berlebih karena adanya rotasi tempat kerja sehingga harus beradaptasi kembali dengan tempat yang baru. Selain itu tingkat stres kerjanya makin bertambah seiring beban kerja yang bertambah. Hal ini membenarkan hasil wawancara mendalam dengan manajer SDM yang mengatakan bahwa kepemimpinan telah berubah, sehingga kebijakan SDM juga berubah.

Meskipun hal yang dituju pada studi ini yakni menganalisa hubungan stres kerjanya serta kepuasan kerjanya, kebaruan dari studi adalah bahwa beban kerja meningkatkan hubungan stres kerjanya serta kepuasan kerjanya dalam lingkup Rumah Sakit Ari Canti Ubud pasca pandemi Covid-19. Penelitian yang dilakukan oleh (Suartana & Dewi, 2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan, dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel Legian. Pihak manajemen hotel seyogyanya fokus untuk mencari solusi agar kepuasan kerja karyawan meningkat, penelitian yang dilakukan oleh (Li et al., 2014) menyatakan bahwa ada perbedaan yang signifikan di beberapa subskala stres kerja dan motivasi kerja oleh beberapa orang dari karakteristik sosial ekonomi. Tingkat keseluruhan persepsi stres dan skor pada kelima stres kerja subskala lebih tinggi pada relatif pekerja yang tidak puas kepada pekerja yang puas. Namun, tingkat keseluruhan persepsi motivasi dan skor pada karir pengembangan, tanggung jawab dan motivasi pengakuan subskala relatif lebih tinggi pada responden yang puas kepada responden yang tidak puas. Penentu utama dari kepuasan kerja adalah pekerjaan; usia; judul; penghasilan; itu pengembangan karir, serta upah dan tunjangan subskala stres kerja; dan pengakuan, tanggung jawab dan subskala keuangan pekerjaan motivasi, dan Penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo Gede, Riana Gede, 2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sehingga berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis efek stres kerja pada kepuasan kerja dengan mediasi yakni beban kerja di Rumah Sakit Ari Canti Ubud.

METODE PENELITIAN

Penelitian jalankan dengan 110 perawat. Pengambilan sampel dengan teknik sampling sederhana. Hasil perhitungan menunjukkan sampel sebanyak 100 tenaga keperawatan. Studi ini memanfaatkan data sekunder dan primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioners dan survei. Kuesioners dibuat dengan beberapa item pertanyaan terkait stres kerjanya, beban kerjanya dan kepuasan

kerja. Penelitian ini menggunakan analisis jalur dan diproses dengan SmartPLS4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kerangka konseptual studi dituangkan ke Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN
Model Pengukuran (Outer Model)

Tabel 1 Hasil Pengujian *Convergent Validity (Loading Factors)*

Variabel	Beban Kerja (M)	Kepuasan Kerja (Y)	Stres Kerja (X)	Keterangan
M1.1	0.908			
M1.2	0.928			
M1.3	0.942			
X1.1			0.861	
X1.2			0.908	Valid
X1.3			0.943	
X1.4			0.927	
Y1.1		0.946		
Y1.2		0.962		
Y1.3		0.957		

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 2 Hasil Pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variances Extract</i>
Stres Kerja (X)	0.829
Kepuasan Kerja (Y)	0.912
Beban Kerja (M)	0.858

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 dan 2 bahwa faktor loading dan skor AVE untuk indikator masing-masing konstruk yaitu konstruk beban kerja (M) semuanya memiliki skor AVE di atas 0,5 yaitu 0,858, semua penyusun stres kerja (X) mendapatkan AVE melebihi 0,5 yaitu 0,829, dan semua indikator kepuasan kerja (Y) mendapatkan skor diatas AVE 0,5 yakni 0,912.

Tabel 3 Hasil Pengujian Discriminant Validity Cross Loading

Variabel	Beban Kerja (M)	Kepuasan Kerja (Y)	Stres Kerja (X)	Keterangan
M1.1	0.908			
M1.2	0.928			
M1.3	0.942			
X1.1			0.861	
X1.2			0.908	Valid
X1.3			0.943	
X1.4			0.927	
Y1.1		0.946		
Y1.2		0.962		
Y1.3		0.957		

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3, uji validitas diskriminan menunjukkan nilai-nilai yaitu bahwa korelasi interload semua indikator kepuasan kerja (Y) terhadap variabel latennya melebihi nilai variabel laten lainnya, karena nilainya berkisar 0.94 – 0.96, maka seluruh nilai indikator partisipasi kepuasan kerja (Y) valid. Korelasi cross-loading dari semua indikator beban kerja (M) terhadap variabel latennya lebih tinggi daripada nilai variabel laten lainnya, karena nilainya bervariasi dari 0.90 – 0.94, maka seluruh nilai indikator rasio beban kerja (M) valid. Korelasi cross loading semua indikator stres kerja (X) terhadap variabel laten DCXF tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan nilai variabel laten lainnya karena nilainya berkisar 0.86 – 0.94, sehingga semua nilai indikator partisipasi stres kerja (X) valid.

Uji Reabilitas

Tabel 4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (M)	0.919	0.917	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.952	0.952	
Stres Kerja (X)	0.934	0.931	

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 memperlihatkan bahwasanya semua skor kepercayaan komposit untuk setiap variabel (beban kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja) melebihi 0.7, sehingga dengan hal ini bisa dikatakan memiliki reliabilitas.

Koefisien Determinasi R-Square

Tabel 5 Hasil Uji R-Square

	R Squares	Adjusted R Squares	Keterangan
Beban Kerja (M)	0.604	0.600	Kuat
Kepuasan Kerja (Y)	0.850	0.845	Kuat

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5, yaitu besaran R^2 0.850 menunjukkan bahwa 85% variasi kepuasan kerja (Y) bisa ditelusuri melalui stres kerjanya (X) serta beban kerjanya (M), 15% berikutnya oleh variabel di luar model. Koefisien determinasi R^2 0.604 memperlihatkan variasi beban kerjanya (M) sebesar 60.4% dijelaskan oleh stress kerja (X), 39.6% lainnya dijabarkan faktor yang tak termasuk pada modelnya.

Pengujian Hipotesis Uji Pengaruh Langsung

Tabel 6 Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original Sampel	T Statistik	P Value	Keterangan
Beban Kerja (M) → Kepuasan Kerja (Y)	-0.318	2.737	0.006	Signifikan
Stres Kerja (X) → Beban Kerja (M)	0.777	12.721	0.000	
Stres Kerja (X) → Kepuasan Kerja (Y)	-0.613	5.532	0.000	

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka nilai P 0.000 dan statistik sebesar 5.532, maka terbukti timbulnya dampak negatif signifikan dalam stres kerjanya(X) ke kepuasan kerja (Y), sehingga H1 diterima. Selanjutnya nilai P 0.000 dan statistik sebesar 12.721, jadi terbukti timbulnya dampak positif signifikan antara stres kerjanya (X) serta beban kerjanya (M), sehingga H2 diterima, dan yang terakhir nilai P sebesar 0.006 dan statistik sebesar 2.737, maka terbukti timbulnya dampak negatif signifikan antara beban kerjanya (M) ke kepuasan kerjanya (Y), sehingga H3 diterima.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 7 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Tidak Langsung	Sampel Asli	T Statistik	P Value	Keterangan
Stres Kerja (X) → Beban Kerja (M) → Kepuasan Kerja (Y)	-0.247	2.309	0.021	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7, nilai P pengujian tak langsungnya yakni $0.021 < 0.05$, disimpulkan bahwasanya dampak tak langsung stres kerjanya dalam kepuasan kerjanya terbukti signifikan.

Menguji Efek Mediasi

Dalam model penelitian ini, efek mediasi (indirect effect) diuji sehubungan dengan adanya variable antara yaitu variable beban kerja (M). Hasil uji efek mediasi yakni :

Tabel 8 Pengujian Efek Mediasi

Pengaruh antar variabel	Path coeficients (Original Sampel/O)		P-Values	Keterangan
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		
Stres Kerja (X) → Kepuasan Kerja (Y)	-0.613		0.000	Signifikan
Stres Kerja (X) → Beban Kerja(M) → Kepuasan Kerja (Y)		-0.247	0.021	Signifikan
Kesimpulan	<i>Complementary mediation</i>			

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan table 8 menjelaskan bahwasanya besaran P stres kerjanya terhadap kepuasan kerja melalui beban kerja $0.021 < 0.05$ disimpulkan bahwasanya pengaruh tak langsung stres kerjanya pada kepuasan kerjanya adalah signifikan. Sedangkan P-Values variabel stres kerjanya dalam kepuasan kerjanya $0.000 < 0.05$ bisa diketahui bahwasanya pengaruh langsung stres kerjanya ke kepuasan kerjanya signifikan. Selain itu, nilai beta (koefisien jalur) dari kedua hasil pengujian tersebut dapat digunakan untuk menentukan tipe atau jenis perubahan yang dihasilkan. Nilai beta (koefisien jalur) hasil pengujian tak langsung (*indirect effect*) stres kerjanya (X) dalam kepuasan kerjanya (Y) adalah -0.247, dan nilai beta (*path coefficient*) hasil pengujian stres kerja adalah -0.247. Pengaruh langsung

stres kerjanya (X) dalam kepuasan kerjanya (Y) yakni -0.613. Nilai beta dari kedua hasil pengujian menunjukkan arah yang sama (searah). Berdasarkan metode analisis mediasi Hair *et al.* (2017) menjelaskan beban kerja (M) memediasi stres kerjanya (X) dalam kepuasan kerjanya (Y). jenis mediasi dapat digolongkan sebagai mediasi pelengkap. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pertiwi et al., 2021) membuktikan bahwasanya stress kerjanya memiliki dampak negatif yang signifikan dalam kepuasan kerjanya. Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizky & Afrianty, 2018) membuktikan bahwasanya stres kerjanya berdampak positif signifikan dalam beban kerjanya. Orang yang stres karena pekerjaan ketika ditambahkan dengan beban kerja lain memiliki tingkat stres yang lebih buruk.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pasca pandemic Covid-19 merupakan pandemi besar dimana sedang dihadapi dunia. Organisasi kesehatan saat ini menjadi sorotan. Salah satunya adalah organisasi rumah sakit sebagai pelayanan utama kesehatan masyarakat. Studi ini menyimpulkan bahwasanya Stres kerjanya memiliki dampak negatif yang signifikan dalam Kepuasan kerjanya. Stres kerjanya berdampak positif dalam Beban kerja. Beban kerjanya memperoleh efek negatif signifikan dalam kepuasan kerjanya. Beban kerja memediasi Stres kerjanya dalam Kepuasan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). *Pengaruh work-family conflict, keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. Udayana University.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304.
- Kasmarani, M. K. (2012). Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H., & Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open*, 4(6), e004897.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nahar, L., Hossain, A., Rahman, A., & Bairagi, A. (2013). The relationship of job satisfaction, job stress, mental health of government and non-government employees of Bangladesh. *Psychology*, 4(06), 520.
- Pertiwi, S. P. A., Gede, R. I., & Ketut, S. I. B. (2021). *Relationship Person–Organization Fit And Workload to Work Stress And Job Satisfaction*. RJOAS.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol*, 61.
- Rochmah, T. N., & Tunggaleni, H. S. (2013). Job Satisfaction and Performance of Nurse Based on Workload in Bhayangkara Hospital Lumajang. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(3), 3826.
- Silaban, L. S., & Sitorus, F. E. (2021). Hubungan Karakteristik Model Praktek Keperawatan Profesional Dengan Kinerja Perawat. *BEST Journal (Biology Education, Sains and Technology)*, 4(2), 130–137.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 863–883.

- Wibowo Gede, Riana Gede, S. putra. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.5(1): 86-90.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229.
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi*. Udayana University.