

## **Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai RSUD I.A Moeis Samarinda**

Analysis of the Influence of Workload on Employee Performance Satisfaction at I.A Moeis Regional Hospital Samarinda

<sup>1</sup>Faridah Fasya, <sup>2</sup>Zulkifli Umar, <sup>3</sup>M. Ardan  
<sup>123</sup>STIKES Mutiara Mahakam Samarinda, Indonesia  
Email : [faridahfasya9@gmail.com](mailto:faridahfasya9@gmail.com)

Submisi: 1 Mei 2025; Penerimaan: 15 Juni 2025; Publikasi 30 Juni 2025

### **Abstrak**

Beban kerja yang tidak seimbang menjadi salah satu faktor penyebab ketidakpuasan pegawai, yang berdampak pada penurunan kinerja dan kualitas layanan di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kinerja pegawai di RSUD I.A. Moeis Samarinda. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain cross-sectional. Sampel sebanyak 200 orang dipilih dari populasi 650 pegawai menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi tertentu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator beban kerja dan kepuasan kinerja, dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Beban kerja diukur melalui indikator kuantitas tugas, tekanan waktu, dan tuntutan pekerjaan; sedangkan kepuasan kinerja dinilai melalui persepsi pegawai terhadap pencapaian kerja, kualitas hasil, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Data dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai ( $p < 0,001$ ), dengan koefisien regresi sebesar 14,345 dan nilai  $R^2$  sebesar 0,510. Temuan ini menunjukkan bahwa 51% variasi dalam kepuasan kinerja dapat dijelaskan oleh beban kerja. Mayoritas pegawai berada pada tingkat beban kerja dan kepuasan kinerja yang sedang. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional diharapkan dapat meningkatkan kinerja serta kualitas layanan rumah sakit.

Kata kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kinerja, Kualitas Layanan

### **Abstract**

Unbalanced workload is one of the factors causing employee dissatisfaction, which has an impact on decreasing performance and quality of service in hospitals. This study aims to analyze the effect of workload on employee performance satisfaction at RSUD I.A. Moeis Samarinda. The method used is quantitative with a cross-sectional design. A sample of 200 people was selected from a population of 650 employees using a purposive sampling technique based on certain inclusion criteria. Data collection was carried out using a closed questionnaire compiled based on indicators of workload and performance satisfaction, and has been tested for validity and reliability. Workload is measured through indicators of task quantity, time pressure, and job demands; while performance satisfaction is assessed through employee perceptions of work achievement, quality of results, and contribution to organizational goals. Data were analyzed using a simple linear regression test. The results showed that workload had a significant effect on employee performance satisfaction ( $p < 0.001$ ), with a regression coefficient of 14.345 and an  $R^2$  value of 0.510. These findings indicate that 51% of the variation in performance satisfaction can be explained by workload. The majority of employees are at moderate levels of workload and performance satisfaction. Therefore, proportional workload management is expected to improve the performance and quality of hospital services.

Keywords : Workload, Performance Satisfaction, Service Quality

## Pendahuluan

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai target. Pegawai dengan kinerja tinggi mampu menghasilkan pekerjaan yang baik, yang menjadi faktor penting dalam keberhasilan instansi atau organisasi. Kinerja pegawai berperan dalam menentukan kinerja keseluruhan instansi. Selain itu, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sesuai dengan harapan dan pemikirannya. (Diah et al. 2023; Jodie et al., 2023). Kepuasan kerja penting bagi karyawan dan perusahaan karena mempengaruhi kinerja. Rasa puas meningkatkan semangat kerja dan dipengaruhi oleh perasaan pribadi. Kepuasan kerja mencakup sikap terhadap pekerjaan dan kesesuaian antara imbalan dan usaha yang dikeluarkan. Karena setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, tingkat kepuasan kerja juga bervariasi dan berdampak berbeda pada karyawan (Bhastary 2020; Saputra 2021; Suryawan dan Salsabilla 2022). Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan gembira dan cinta terhadap pekerjaan seseorang dan tercermin dalam semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja. (Yuliantini dan Santoso, 2020).

Ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif pada organisasi, seperti menurunkan moral dan mengganggu layanan. Hal ini menghambat jalannya sistem organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan kebahagiaan terhadap pekerjaan, sementara ketidakpuasan mengurangi komitmen. Karena setiap individu berbeda, tingkat kepuasan kerja pun bervariasi (Kebede et al., 2024; Nurhandayani, 2022; Sunarta, 2019). Kepuasan kerja penting untuk kinerja karyawan dan dipengaruhi oleh kompensasi, promosi, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Faktor seperti kekurangan staf, beban kerja tinggi, gaji rendah, fasilitas buruk, serta kurangnya apresiasi dapat menurunkan kepuasan, yang berdampak pada rendahnya produktivitas, tingginya pergantian staf, dan kualitas

layanan (Atmaja, 2022; Berassa et al., 2021). Beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan, yang berdampak pada kinerja dan motivasi mereka (Nofa Khairunnisa, M. Ardan, 2024; Saputra, 2021). Beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemilik pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Fadilla, 2022).

Beban kerja adalah totalitas tugas yang harus diselesaikan dalam suatu pekerjaan. Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan, yang disebabkan oleh tuntutan keterampilan tinggi, kecepatan kerja, atau kuantitas tugas, dapat memengaruhi aspek afektif, kognitif, dan fisiologis karyawan (Creagh et al., 2023; Keller and Meier, 2023; Rizki et al., 2022). Selain tuntutan fisik, lingkungan kerja saat ini juga menuntut beban mental yang tinggi. Beban kerja mental dan volume tugas telah meningkat secara signifikan di berbagai bidang pekerjaan, dan ini menjadi konsep penting dalam ergonomi dan faktor manusia. Beban kerja yang meningkat akibat kompleksitas tugas dalam waktu terbatas dapat memicu reaksi fisik seperti sakit kepala dan gangguan pencernaan, sementara beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan kebosanan dan hilangnya motivasi (Heidarimoghadam et al., 2019; Nurhandayani, 2022)

RSUD I.A. Moeis Samarinda mengalami fluktuasi jumlah pegawai dari 2021 hingga 2024. Pada tahun 2022, jumlah pegawai turun sekitar 1,54% dari 647 menjadi 634. Pada tahun 2023, jumlah pegawai meningkat sebesar 6,12%, dari 634 menjadi 676. Namun, pada tahun 2024, jumlah pegawai kembali menurun sekitar 1,77%, dari 676 menjadi 664, dengan 7 pegawai yang mengalami mutasi. Perubahan ini mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang berubah-ubah. Survei pendahuluan terhadap pegawai RSUD I.A. Moeis menunjukkan bahwa 4 dari 5 pegawai yang diwawancarai

merasa tidak puas dengan beban kerja yang mereka hadapi. Stres, tekanan mental, dan tingginya beban kerja sering menjadi masalah, namun hanya sedikit penelitian yang membahasnya secara mendalam. Beban kerja yang berat merupakan faktor kunci yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan di rumah sakit tersebut (Marklund et al., 2021). Mereka mengeluhkan permintaan mendesak dari unit poli yang sering kali mengharuskan penyelesaian tugas dengan cepat, sehingga membuat mereka kewalahan. Kurangnya tenaga kerja juga memperburuk situasi, membuat pegawai merasa keteteran dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Situasi ini menegaskan pentingnya penelitian mengenai kepuasan kinerja pegawai di RSUD I.A. Moeis Samarinda. Meskipun terdapat tren positif pada Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), yang menunjukkan peningkatan dari 78,93% pada April-Juni 2022 menjadi 94% pada Januari-Maret 2024, belum tentu kepuasan pegawai mencerminkan hal yang sama. Berdasarkan Peraturan Kementerian Kesehatan Nomor 43 Tahun 2016 yang telah direvisi menjadi Permenkes Nomor 43 Tahun 2019, standar kepuasan pasien harus lebih dari 95%. Jika kepuasan pasien berada di bawah 95%, pelayanan dianggap tidak memenuhi standar minimal (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019).

Penelitian ini penting karena belum ada pengukuran resmi mengenai kepuasan kinerja pegawai di RSUD I.A. Moeis Samarinda untuk tahun 2024. Kepuasan kerja karyawan, yang dipengaruhi oleh rasa pencapaian di tempat kerja, berdampak pada produktivitas, retensi, komitmen, dan kualitas kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan berkomitmen (Anggara dan Nursanti 2019). Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres terhadap kinerja, serta peran kepuasan kerja sebagai mediator, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja (Dony Muslim et al., 2023). Penelitian ini bertujuan untuk menilai tingkat kepuasan

kinerja pegawai di RSUD I.A. Moeis Samarinda pada tahun 2024, dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang jelas tentang kondisi kerja mereka. Fokus dari penelitian ini adalah untuk menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja pegawai, termasuk beban kerja. Selain itu, penelitian ini akan menilai bagaimana kepuasan kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas layanan yang diberikan, untuk menentukan apakah kepuasan pegawai berdampak pada kualitas layanan yang diterima pasien. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kualitas layanan di rumah sakit.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan pemahaman mendalam mengenai tingkat kepuasan kinerja pegawai di RSUD I.A. Moeis Samarinda pada tahun 2024, tetapi juga mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhinya, seperti beban kerja dan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini akan menjadi dasar untuk merumuskan rekomendasi strategis guna meningkatkan kesejahteraan pegawai, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

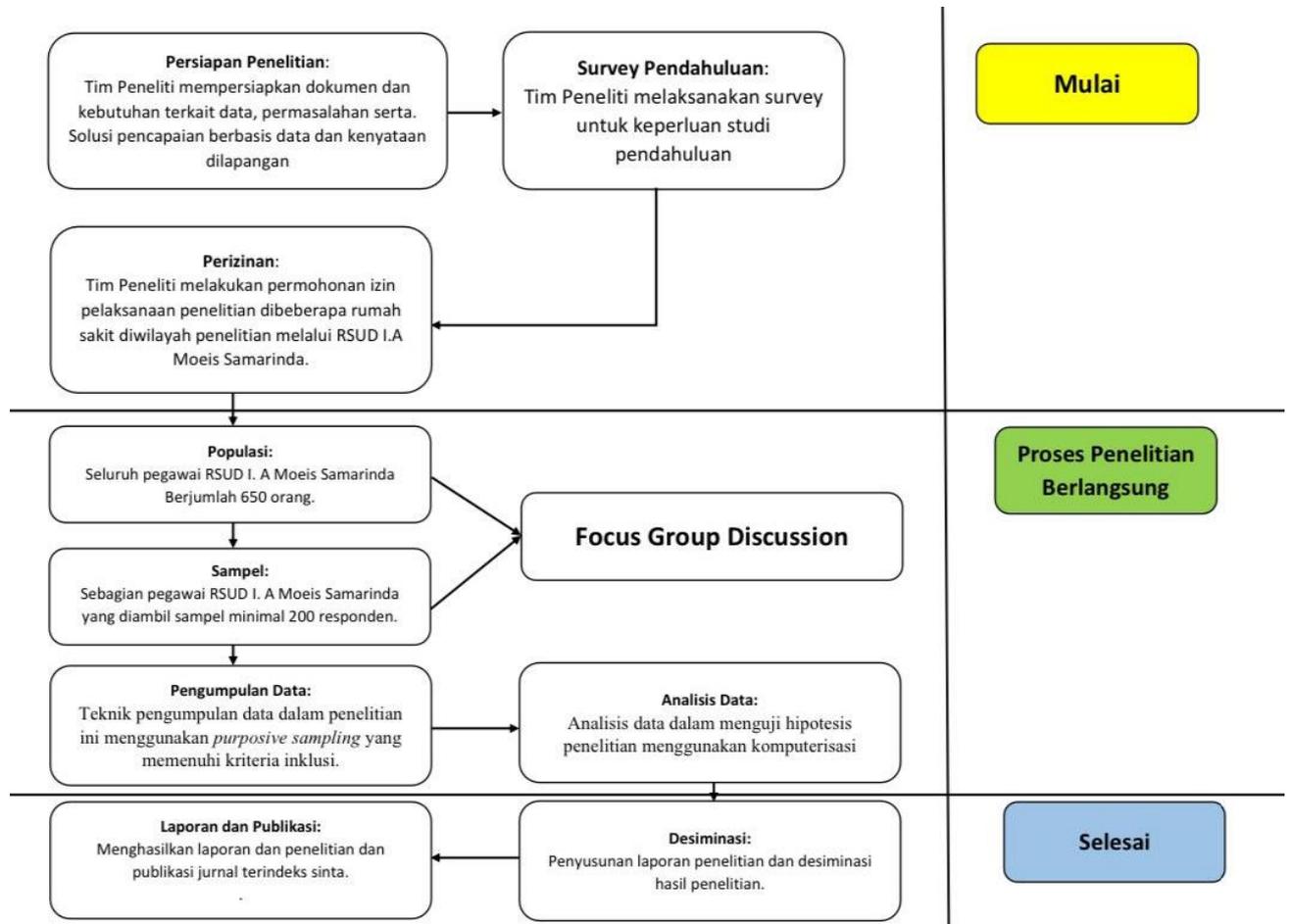
### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan desain *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sd bulan Desember Tahun 2024 di RSUD I.A Moeis Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD I.A Moeis Samarinda berjumlah 650 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 200 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang memenuhi kriteria inklusi :1). Bersedia menjadi responden 2). Pegawai RSUD I.A Moeis Samarinda 3).

Pekerja  $\geq$  6 bulan 4). Pegawai tidak dalam masa cuti  $\geq$  1 bulan. Teknik analisis data

dilakukan dengan uji regresi linier menggunakan komputerisasi.

Penelitian ini dilakukan terlebih dahulu melakukan screening pada responden yang sesuai dengan Teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria inklusi yang ditetapkan. Adapun alir penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Alur Skema Penelitian

## Hasil

### A. Analisis Univariat

#### Karakteristik Responden

Analisis univariat merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mengevaluasi satu variabel secara terpisah. Dalam konteks penelitian, analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, jenis pegawai, dan pendidikan terakhir. Hasil analisis tersebut disajikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan Kinerja Pegawai**

Karakteristik (n=200)	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Jenis Kelamin</b>								
Laki-Laki	1	0.5%	70	35.0%	7	3.5%	78	39.0%
Perempuan	1	0.5%	113	56.5%	8	4.0%	122	61.0%
<b>Usia</b>								
20-30 Tahun	0	0.0%	73	36.5%	3	1.5%	76	38.0%
31-40 Tahun	2	1.0%	83	41.5%	8	4.0%	93	46.5%
41-50 Tahun	0	0.0%	27	13.5%	4	2.0%	31	15.5%
<b>Status Kepegawaian</b>								
ASN/PNS	0	0.0%	69	34.5%	10	5.0%	79	39.5%
Honorer	1	0.5%	58	29.0%	3	1.5%	62	31.0%
Honorer BLUD	1	0.5%	56	28.0%	2	1.0%	59	29,5%
<b>Masa Kerja</b>								
0-5 Tahun	0	0.0%	72	36.0%	3	1.5%	75	37.5%
5-10 Tahun	1	0.5%	46	23.0%	3	1.5%	50	25.0%
10 $\geq$ Tahun	1	0.5%	65	32.5%	9	4.5%	75	37.5%
<b>Jenis Pegawai</b>								
Tenaga Medis/Nakes	1	0.5%	112	56.0%	10	5.0%	123	61.5%
Tenaga Non Medis	1	0.5%	71	35.5%	5	2.5%	77	38.5%
<b>Pendidikan Terakhir</b>								
SMA	2	1.0%	28	14.0%	0	0,0%	30	15.0%
D3	8	0.0%	83	41.5%	9	4.5%	92	46.0%
S1	0	0.0%	66	33.0%	6	3.0%	72	36.0%
S2	0	0.0%	5	2.5%	0	0.0%	5	0.0%
S3	0	0.0%	1	0.5%	0	0.0%	1	0.0%

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden adalah perempuan, dengan jumlah 122 orang (61%), yang sebagian besar menunjukkan kepuasan kinerja sedang, sebanyak 113 orang (56,5%). Dalam hal usia, kelompok usia 31–40 tahun mendominasi dengan total 93 orang (46,5%), dan mayoritas dari mereka juga menunjukkan kepuasan kinerja sedang, yaitu sebanyak 83 orang (41,5%). Responden dengan status ASN/PNS mencatatkan angka terbesar, yaitu 79 orang (39,5%), di mana sebagian besar juga menunjukkan kepuasan kinerja sedang, sebanyak 69 orang (34,5%). Pada kategori masa kerja, responden dengan masa kerja 0–5 tahun tercatat sebanyak 75 orang (37,5%), dengan mayoritas menunjukkan kepuasan kinerja sedang,

yaitu 72 orang (36,0%). Sementara itu, mayoritas responden di kategori jenis pegawai adalah tenaga medis/nakes, dengan jumlah 123 orang (61,5%), dan mayoritas juga menunjukkan kepuasan kinerja sedang, sebanyak 112 orang (56,0%).

Pada latar belakang pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan D3 mendominasi dengan jumlah 92 orang (46,0%), yang sebagian besar menunjukkan kepuasan kinerja sedang, sebanyak 83 orang (41,5%). Kesimpulannya, mayoritas responden yang menunjukkan kepuasan kinerja sedang berasal dari berbagai kategori karakteristik, seperti jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, jenis pegawai, dan pendidikan terakhir. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di RSUD I. A. Moeis berada pada tingkat kepuasan kinerja yang sedang. Faktor pengelolaan pekerjaan yang proporsional dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai dapat menjadi alasan utama di balik tingkat kepuasan tersebut. Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu

variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja, yang diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Sementara itu, variabel dependen adalah kepuasan kinerja, yang juga dinilai menggunakan tiga indikator, yaitu tinggi, sedang dan rendah.

**Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Tingkat Kepuasan Kinerja dan Beban Kerja Pada Pegawai RSUD I.A Moeis Samarinda**

Variabel (n=200)	n	%
<b>Kepuasan Kinerja</b>		
Tinggi	2	1.0
Sedang	183	91.5
Rendah	15	7.5
<b>Beban Kerja</b>		
Tinggi	20	10.0
Sedang	178	89.0
Rendah	2	1.0

Sumber : Data Primer (2024)

Tabel 2. Menunjukkan bahwa dari hasil analisis data yang melibatkan 200 responden, distribusi untuk Berdasarkan hasil analisis pada tabel, untuk variabel Kepuasan Kinerja, mayoritas responden, yaitu 91.5% (183 orang), memberikan penilaian dengan kategori sedang, sementara 91.5% (183 orang) menilai tinggi dan 1.0% (2 orang) memberikan penilaian rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan kinerja pada tingkat yang sedang. Sedangkan untuk variabel Beban Kerja, 89% (178 orang) responden menganggap beban kerja mereka berada pada kategori sedang, diikuti oleh 10% (2 orang) yang menilai tinggi, dan 1% (20 orang) yang menilai rendah. Sebagian besar responden merasa kepuasan kinerja mereka berada pada tingkat yang sedang, yang mungkin mencerminkan adanya area untuk peningkatan. Di sisi lain, mayoritas responden merasa bahwa beban kerja mereka juga berada pada tingkat sedang, yang menunjukkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar merasa puas dengan kinerja mereka, ada potensi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja melalui perbaikan dalam pengelolaan beban kerja.

Analisis bivariat merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian (kuesioner) dapat mengukur dengan baik, langkah selanjutnya adalah melakukan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau tidak. Jika data dinyatakan berdistribusi normal, maka analisis yang tepat untuk dilakukan selanjutnya adalah regresi linear sederhana.

**Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Berdasarkan Kepuasan Kinerja Pegawai RSUD I.A Moeis Samarinda**

Variabel (N=200)	Std Deviation ± Mean	Min - Max	Uji Normalitas	Uji Heteros kedastistas	Uji T	Uji F	Uji Koefisien Determinasi	P Value
Kepuasan Kinerja	5.350 ± 39.125	11.00-55.00	0.072	0.022	14.345	205.792	.510	>.001
Beban Kerja	3.596 ± 21.785	6.00-30.00						

*Sumber: Data Primer (2024)*

Berdasarkan tabel 3, variabel Kepuasan Kinerja memiliki rata-rata nilai 39.125 dengan standar deviasi 5.350, dan rentang nilai antara 11.00 hingga 55.00. Uji normalitas menunjukkan p-value 0.072, yang mengindikasikan bahwa data terdistribusi normal. Namun, uji heteroskedastisitas menunjukkan p-value 0.000, yang berarti terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Uji t menunjukkan nilai 14.345, yang menunjukkan pengaruh signifikan, dan uji F menghasilkan nilai 205.792, yang menandakan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.510 menunjukkan bahwa 51% variasi dalam kepuasan kinerja dapat dijelaskan oleh model, dengan p-value yang lebih kecil dari 0.001, yang menunjukkan hubungan yang sangat signifikan antara variabel-variabel dalam model. Sementara itu, variabel Beban Kerja, rata-rata nilai adalah 21.785 dengan standar deviasi 3.596, dan rentang nilai berkisar antara 6.00 hingga 30.00. Uji normalitas menghasilkan p-value 0.072, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Namun, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan p-value 0.022, yang mengindikasikan adanya masalah heteroskedastisitas, yaitu ketidakkonsistenan varians residual di sepanjang rentang nilai variabel.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan semangat dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Ketika pegawai merasa kewalahan dengan tugas yang diberikan, kualitas pekerjaan mereka dapat menurun, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kepuasan kerja. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan atau tidak menantang juga dapat mengurangi motivasi pegawai, meskipun dampaknya lebih jarang ditemukan dalam konteks ini. Ketidakseimbangan dalam beban kerja, baik yang terlalu berat maupun terlalu ringan, dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan. Di lapangan, mayoritas karyawan di RSUD I. A. Moeis menghadapi tingkat beban kerja yang sedang. Hal ini memberikan indikasi bahwa ada potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai jika beban kerja dikelola dengan lebih baik dan proporsional. Beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas masing-masing pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih produktif. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian lebih terhadap distribusi beban kerja di antara pegawai, dengan memastikan

bahwa tidak ada yang merasa terbebani secara berlebihan atau sebaliknya, agar tercipta lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisien.

Pengelolaan beban kerja yang lebih efisien dan seimbang sangat diperlukan agar kinerja pegawai dapat meningkat. Beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi pegawai, memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Hal ini juga akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kepada pasien, karena pegawai akan memiliki waktu dan energi yang cukup untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang optimal akan menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dan menyenangkan, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat stres kerja di kalangan pegawai. Selain meningkatkan kinerja individu, pengelolaan beban kerja yang tepat juga akan memperbaiki dinamika tim kerja, menciptakan sinergi antar pegawai, dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Ketika pegawai merasa dihargai dan tidak terbebani secara berlebihan, mereka lebih cenderung memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini akan berujung pada peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit, yang tentunya dapat meningkatkan citra RSUD I. A. Moeis Samarinda di mata pasien dan masyarakat. Untuk itu, manajemen rumah sakit perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap beban kerja yang ada, serta menerapkan kebijakan yang lebih adil dan transparan dalam pembagian tugas. Pendekatan berbasis data dan komunikasi yang baik antara manajemen dan pegawai juga menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung kinerja optimal. Jika semua faktor ini dapat diterapkan dengan baik, tidak hanya kepuasan kerja pegawai yang akan meningkat, tetapi juga kualitas pelayanan rumah sakit yang lebih baik dan citra positif yang lebih kuat akan tercipta.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai dalam beberapa tahun terakhir. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh (Fitriyani et al., 2024) menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, dengan beban kerja memberikan kontribusi terbesar. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas dan efisiensi kinerja. Hal ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang agar karyawan dapat bekerja dengan optimal tanpa merasa terbebani. Penelitian (Oktaviani et al., 2024) juga menemukan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di sebuah bank di Bandung. Disiplin kerja memberikan kontribusi terbesar, diikuti oleh beban kerja, dengan pengaruh gabungan yang cukup besar. Ketidakmampuan untuk mengelola beban kerja dengan baik dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan semangat kerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan pembagian beban kerja yang adil dan memastikan bahwa karyawan tidak terbebani dengan tugas yang berlebihan, serta memberikan dukungan pelatihan dan pengembangan

untuk meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja.

Selanjutnya, penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya semangat kerja, yang pada akhirnya berpengaruh pada penurunan kualitas dan efisiensi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian (Rusmiati et al., 2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS El-Syifa Kuningan. Faktor motivasi yang baik dapat membantu karyawan mengatasi beban kerja yang berat dan meningkatkan kinerja mereka, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Penelitian lain oleh (Adimulyo et al., 2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Jasa Tania, Tbk Pekanbaru, meskipun stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun stres kerja tidak selalu mempengaruhi kinerja, pengelolaan beban kerja yang tepat tetap penting untuk mencegah karyawan merasa terbebani. Selain itu, dalam penelitian oleh (Nurvianida Nasrul et al., 2023) melaporkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sementara sebagian kecil melaporkan pengaruh negatif, menunjukkan pentingnya keseimbangan dalam distribusi tugas.

Penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh (Munandar et al., 2022) mengungkapkan bahwa beban kerja dan

keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruh ini tidak signifikan melalui kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja penting, faktor lain seperti keadilan dalam pengelolaan beban kerja juga perlu diperhatikan. Sementara itu, penelitian oleh (Wibowo et al., 2021) menyoroti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang semakin menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian (Inegbedion et al., 2020) pegawai dari berbagai organisasi dan universitas di Nigeria, menyimpulkan bahwa persepsi keseimbangan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penemuan ini mendukung pentingnya keseimbangan dalam beban kerja, yang tidak hanya berpengaruh pada kinerja, tetapi juga pada kepuasan kerja secara keseluruhan. Sebagai kesimpulan, pengelolaan beban kerja yang seimbang, memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan memberikan dukungan yang tepat sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Penelitian (Astika et al., 2022) memberikan bukti adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, yang menekankan pentingnya manajemen beban kerja dan lingkungan kerja yang optimal untuk mencapai hasil terbaik dalam organisasi. Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan dampak negatif dari beban kerja yang tinggi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian (Hellín Gil et al., 2022) menunjukkan adanya hubungan negatif antara beban kerja keperawatan yang tinggi dengan tingkat kepuasan kerja di

kalangan profesional yang diteliti, yang mendukung kesimpulan bahwa peningkatan beban kerja berkorelasi dengan penurunan kepuasan kerja. Selain itu, (Jasiński et al., 2021) menemukan efek buruk dari peningkatan beban kerja dan penurunan kepuasan kerja terhadap stres kerja di kalangan bidan. Penelitian ini menghadapi beberapa keterbatasan yang mempengaruhi hasilnya. Keterbatasan waktu pengumpulan data karena kesibukan pegawai rumah sakit menyebabkan penundaan dan mempengaruhi kualitas data, faktor eksternal seperti perubahan kebijakan rumah sakit dan kondisi personal responden juga mempengaruhi pelaksanaan penelitian. Selain itu, perbedaan jenis pekerjaan antar unit pelayanan, seperti di unit gawat darurat atau rumah sakit rawat inap, memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang tidak sepenuhnya sesuai dengan rencana awal. Meskipun demikian, penelitian ini tetap memberikan wawasan penting untuk pengelolaan beban kerja di rumah sakit.

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai di RSUD I. A. Moeis Samarinda. Tingginya beban kerja dapat mengurangi semangat dan motivasi, yang berdampak negatif pada kualitas pekerjaan dan kepuasan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat mengurangi motivasi, meskipun ini terjadi lebih jarang. Sebagian besar pegawai mengalami tingkat beban kerja yang sedang, menandakan potensi untuk meningkatkan kinerja melalui pengelolaan yang lebih baik. Dengan distribusi beban kerja yang seimbang, pegawai dapat bekerja lebih produktif, yang pada gilirannya akan memperbaiki kualitas pelayanan. Pengelolaan yang adil dan sesuai kapasitas

juga akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan efisien. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi rutin dan menerapkan kebijakan yang transparan dalam pembagian tugas demi mencapai hasil yang optimal

### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada STIKES Mutiara Mahakam Samarinda atas izin yang diberikan untuk melaksanakan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada RSUD I.A Moeis Samarinda yang telah menjadi lokasi penelitian sekaligus memberikan bimbingan serta dukungan penuh, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

### Referensi

- Adimulyo, N., Ustria Mala, R., Sudioanto, 2023. the Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance At Pt Asuransi Jasa Tania Tbk. *PENANOMICS Int. J. Econ.* 2, 10–19.
- Anggara, A., Nursanti, T.D., 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *J. Ekon. Manaj. dan Perbank. (Journal Econ. Manag. Banking)* 2, 83.
- Astika, E., Nasib, N., Bhastary, M.D., Amalia, F., Hou, A., 2022. Effect of Work Environment and Workload on Employee Satisfaction. *J. Manaj. Retail Indones.* 3, 1–12.
- Atmaja, S., 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *J. Manaj. dan Bisnis* 4.
- Berassa, M.S., Chiro, T.A., Fanta, S., 2021. Assessment of job satisfaction among pharmacy professionals. *J. Pharm. Policy Pract.* 14.
- Bhastary, M.D., 2020. Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *ManegggioJurnal Ilm. Magister Manaj.* 3, 160–170.

- Creagh, S., Thompson, G., Mockler, N., Stacey, M., Hogan, A., 2023. Workload, work intensification and time poverty for teachers and school leaders: a systematic research synthesis. *Educ. Rev.* 0, 1–20.
- Diah, H., Fauzi, A., Putri Aprillia, D., Dwi Handoko, F., Nabila, N., Dwi Anjani, N., 2023. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19. *J. Ilmu Multidisiplin* 1, 854–861.
- Dony Muslim, Zainal Ilmi, Irwansyah, 2023. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *J. Ilm. Multidisiplin Nusant.* 1.
- Fitriyani, I., Krisnandi, H., Digdowiseiso, K., Saat, S.A., 2024. The Influence of Workload, Work Motivation, and Physical Work Environment on Employee Performance. *Int. J. Soc. Serv. Res.* 4, 397–406.
- Heidarimoghadam, R., Saidnia, H., Joudaki, J., Mohammadi, Y., Babamiri, M., 2019. Does mental workload can lead to musculoskeletal disorders in healthcare office workers? Suggest and investigate a path. *Cogent Psychol.* 6.
- Hellín Gil, M.F., Ruiz Hernández, J.A., Ibáñez-López, F.J., Seva Llor, A.M., Roldán Valcárcel, M.D., Mikla, M., López Montesinos, M.J., 2022. Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 19.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., Harry, L., 2020. Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon* 6, e03160.
- Jasiński, A.M., Derbis, R., Walczak, R., 2021. Workload, job satisfaction and occupational stress in polish midwives before and during the covid-19 pandemic. *Med. Pr.* 72, 623–632.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, Marsofiyati Marsofiyati, 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis* 2, 01–10.
- Kebede, B.F., Gebire Mariam, T., Genie, Y.D., Biyazin, T., Hiwot, A.Y., 2024. Job satisfaction and associated factors among midwives, southwest, Ethiopia. *Int. J. Healthc. Manag.* 1–9.
- Keller, A.C., Meier, L.L., 2023. It's a new day—is it? Testing accumulation and sensitisation effects of workload on fatigue in daily diary studies. *Work Stress.*
- Marklund, S., Huang, K., Zohouri, D., Wahlström, J., 2021. Dentists working conditions—factors associated with perceived workload. *Acta Odontol. Scand.* 79, 296–301.
- Munandar, A., Hermawan, A., Syihabudhin, 2022. Effect of Workload and Organizational Justice on Employee Performance through Job Satisfaction (Case Study On Employees Of Perumda Air Minum Tugu Tirta , Malang). *Int. J. Econ. Educ. Entrep.* 2, 356–366.
- Nofa Khairunnisa, M. Ardan, N., 2024. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Karyawan 5, 41–45.
- Nurhandayani, A., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.* 1, 108–110.
- Nurvianida Nasrul, R., Rivai Zainal, V., Hakim, A., 2023. Workload, Work Stress, and Employee Performance: a Literature Review. *Dinasti Int. J. Educ. Manag. Soc. Sci.* 4, 415–422.
- Oktaviani, N.D., Satria, R.O., Wawan, U., Adinata, S., Sukmalana, S., Supartini, T., 2024. The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance ( Study At

One of The Banks in Bandung ) Introduction The company aims to attain success and establish competitiveness with other companies . One contributing aspect is the presence of 2, 85–95.

Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019, 2019. Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas. Peratur. Menteri Kesehat. RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas Nomor 65, 2004–2006.

Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E.K., Abriyoso, O., 2022. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.* 8.

Rusmiati, E., Harjadi, D., Karmela, F.L., 2021. Analysis Of The Impact Of Risk And Workload On Motivation And Impact On Employee Performance. *Int. J. Econ. Bus. Account. Res.* 5, 386–398.

Saputra, A.A., 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia J.* 7, 68–77.

Sunarta, S., 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kaji. Ilmu Adm.* 16, 63–75.

Suryawan, I.N., Salsabilla, A., 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.* 8, 137.

Syifa Fadilla, 2022. Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *J. Ris. Manaj. dan Bisnis.*

Wibowo, A.D., Tamsah, H., Farida, U., Rasyid, I., Rusli, M., Yusriadi, Y., Tahir, S.Z. Bin, 2021. The influence of work stress and workload on employee performance through the work environment at SAMSAT Makassar city. *Proc. Int. Conf. Ind. Eng. Oper. Manag.* 6276–6282.

Yuliantini, T., Santoso, R., 2020. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *J. Manaj. Oikonomia* 16, 1–13.