



**YAYASAN PENDIDIKAN HARAPAN
UNIVERSITAS HARAPAN MEDAN
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA
MASYARAKAT**

Jalan Imam Bonjol No. 35 Medan - 20152
Telepon/Fax : 061-4514560
Website : www.unhar.harapan.ac.id

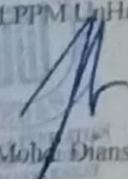
No 001/S-Ket/VI/LPPM UnHar/2022
Lamp -
Hal Surat Keterangan Kegiatan Penelitian

Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Harapan (UnHar) Medan dengan ini menerangkan bahwa Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Bisnis UnHar Medan di bawah ini telah melakukan kegiatan Penelitian berupa publikasi di Jurnal.

| | |
|-----------------------------|--|
| Nama Lengkap (dengan gelar) | Bunga Aditi, S.E, M.Si |
| Jabatan Fungsional | Lektor |
| NIP/NIK/Identitas lainnya | |
| NIDN | 0115108105 |
| Fakultas/Prodi | Fakultas Ekonomi Bisnis/ Manajemen |
| E-mail | bunga.aditi16@gmail.com |
| Nomor Telepon/HP | 081376526742 |
| Jenis Kegiatan Penelitian | 1. Publikasi di Jurnal Jasmien 2. Publikasi di Jurnal JEBIDI |
| Judul Kegiatan Penelitian | 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan Vol 2 No3 https://journal.cattleyadf.org/index.php/jasmien/article/view/208/183 2. Word of Mouth Positif Memoderisasi Brand Image Terhadap Purchase Decision Produk Pellet Pada CV Harapan Jaya Sentosa ABADI Vol 2 No 3 https://journal.cattleyadf.org/index.php/jasmien/article/view/194/176 3. Pengaruh Kapabilitas Relasi Terhadap Penciptaan Nilai Dan kinerja Pemasaran Dengan kapabilitas pemasaran Dinamis Sebagai Variabel Moderasi Vol 1 No 1 https://jurnal.tunggatama.co.id/index.php/jebidi/article/view/73 4. Profesionalisme Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional Dan Dukungan Organisasi Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jendral Sumber Daya Air wilayah Sungai Sumatera Utara II Vol 1 No 1 https://jurnal.tunggatama.co.id/index.php/jebidi/article/view/9/5 |
| Waktu Kegiatan | Semester Genap 2021-2022 |

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagai kelengkapan berkas Beban Kerja Dosen atas nama dosen yang bersangkutan. Terima kasih.

Medan, 13 Juni 2022
LPPM UjHar Medan


Tengku Mohd. Diansyah, ST., M. Kom

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan

Rum Siti Rahma Nst¹, H.M.Hermansyur², Bunga Aditi³

Universitas Harapan Medan

Email Adress : Sitirahmanasution190700@gmail.com

Received : 18 Maret 2022

Revised : 20 April 2022

Accepted: 31 Mei 2022

© 2022 The Author : Published by : Cattleya Darmaya Fortuna

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah variabel stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 111 pegawai Rumah Sakit Umum Muhammadiyah, dengan menggunakan metode *non-probability random sampling* berbentuk *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji sobel dengan menggunakan *path analysis*. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pegawai Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan, variabel stress kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. Penting bagi pihak RSU Muhammadiyah Sumatera Utara untuk menjaga menjaga kepuasan kerja dan menyediakan dan memperhatikan hal-hal yang berkaitan beban kerja dan stress yang dialami oleh pegawai. Sangat penting bagi perusahaan untuk mampu memberikan porsi pekerjaan yang sesuai agar rasa puas dalam bekerja dan akan mengakibatkan kesejahteraan pada para pegawai RSU Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kata Kunci: beban kerja, kepuasan kerja, stress kerja

PENDAHULUAN

Personalia atau sumber daya manusia menjadi elemen organisasi yang sangat penting. Hal ini kekuatan utama dan penggerak suatu organisasi untuk mencapai visi dan misinya. Rumah sakit menjadi salah satu organisasi pelayanan yang memiliki ciri khusus dalam hal sumber daya manusia, sarana, prasarana, dan peralatan yang dimiliki rumah sakit. Hal ini dikarenakan bersifat padat modal karena memerlukan investasi yang besar untuk memenuhi kebutuhan yang ada pada rumah sakit. Karena keragaman profesi dan jumlah pegawai yang banyak, rumah sakit membutuhkan staf yang intensif. Rumah sakit dilengkapi dengan peralatan yang sangat maju dan mahal, serta kebutuhan akan berbagai disiplin ilmu yang meningkat pesat, begitu intensifnya teknologi dan ilmu pengetahuan. Regulasi yang ketat dengan banyaknya peraturan/peraturan yang mengikat mengenai syarat-syarat pemberian pelayanan di rumah sakit. Setiap tenaga kerja menjadi asset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan rumah sakit. Farida (2018) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah unsur yang sangat menentukan dalam aktivitas suatu rumah sakit. Personalia rumah sakit terdiri tenaga kesehatan yang meliputi dokter spesialis, dokter umum, perawat, apoteker, bidan, analis kesehatan, asisten apoteker, ahli gizi, fisiotherapi, radiographer, dan rekan medis. Sedangkan tenaga non kesehatan yaitu bagian keuangan, administrasi personalia, dan lain-lain.

Manajemen harus memberi perhatian penting terhadap sumber daya manusia karena pegawai akan merasa nyaman apabila mendapatkan kebahagiaan dalam bekerja yang dapat meningkatkan kemampuan dan pengbebanan kerja terhadap pegawai. Harapan dari seorang

pegawai dalam bekerja ialah mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja adalah pendapat pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja (Handoko, 2011). Sikap yang biasanya ditunjukkan orang terhadap pekerjaan dalam perspektif kepuasan kerja. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Mereka yang tidak puas memiliki karakteristik negatif. Membicarakan perihal sikap karyawan, mereka biasanya mengacu pada kepuasan kerja. Sikap karyawan sangat berkaitan dengan tiga faktor. Kognisi, emosi, perilaku yang menjadi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan (Robbins, 2010:37).

Wahyuni (2019) menyatakan beban kerja merupakan faktor yang mendukung dari aktivitas pekerjaan apabila dikerjakan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai. Beban kerja yang diterima individu bergantung dari seseorang mampu menghadapi permasalahan di tempat kerjanya. Terkadang ada individu merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya meskipun tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang mereka dapatkan sangat berat sehingga akan lebih rajin dalam mencapai target yang dibebankan. Gibson (2011: 215) mengemukakan bahwa beban kerja terdiri dari dua jenis yang berbeda, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Terlalu banyak pekerjaan atau terlalu sedikit waktu untuk menyelesaikan pekerjaan adalah beban kuantitatif. Stres kualitatif, di sisi lain, terjadi ketika Anda merasa tidak dapat bekerja atau standar kinerja Anda terlalu tinggi. Keluhan karyawan merupakan beban kerja yang banyak yang harus dijalankan secara tepat waktu, dengan memanfaatkan waktu yang tersedia. Beban kerja adalah kondisi kerja yang harus dihadapi oleh pekerja dengan beban yang cukup berat dengan keterampilan pekerja yang terbatas (Ananda, 2015). Sedangkan menurut Dhania (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah kumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Depresi pada karyawan dengan beban kerja karena tuntutan pekerjaan yang luar biasa, kecacatan, dan peluang kritis yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik karyawan, tidak dapat disangkal penyebabnya.

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Stres dan penyakit terkait stres adalah yang paling umum dalam beberapa tahun terakhir, karena dunia terus berubah dan semua orang terpengaruh oleh stres, tanpa memandang usia, jenis kelamin, pekerjaan, situasi sosial atau keuangan. Menurut Wibowo (2011:54), stres kerja menyebabkan organisasi menanggung beban kerja, yang mempengaruhi stres kerja karyawan. Menurut Robbins (2011:375), efek stres kerja dapat dibagi menjadi tiga kategori: gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Menurut Luthans (2011:298), penyebab stres kerja meliputi penyebab stres di luar organisasi, penyebab stres dari organisasi, penyebab stres kelompok, dan penyebab stres individu. Kofoworola dan Ajibua (2012) menyatakan bahwa beberapa penyebab stres di tempat kerja adalah perubahan hidup, kemarahan, stres kerja, pengembangan karir, dan beban kerja.

Karena salah rumah sakit menjadi satu lembaga (perusahaan) profit yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Sehingga rumah sakit perlu memaksimalkan kinerja organisasi serta diperlukannya landasan organisasi yang kuat agar dapat bertahan dalam persaingan disektor jasa pelayanan kesehatan. Salah satu komponen yang paling penting adalah memperkuat dan memaksimalkan kinerja dari sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah pegawai. Bila pegawai beban kerja yang baik, maka pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik, dan memiliki stres kerja yang baik juga maka pelayanan dirumah sakit akan meningkat.

Rumah Sakit Bersalin (RB) Siti Khadijah Aisyiyah didirikan dan menjadi cikal bakal Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Muhammadiyah Medan. Aisyiyah menyadari pentingnya kesehatan dan mendorong Aisyiyah untuk berkontribusi dalam upaya peningkatan kualitas

generasi yang sehat. Untuk itu, Aisyiyah akan menjalankan amal di bidang kesehatan. RSU Muhammadiyah Medan harus mampu bersaing dengan RS lain di Medan, seperti RSUP Adam Malik Medan, RS Siti Hajar dan RS lainnya. Untuk bersaing dengan rumah sakit tersebut, RS Muhammadiyah Medan harus mampu meningkatkan kinerja organisasi. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, hal ini dapat meningkatkan kepercayaan dan reputasi Pemkot Medan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang merupakan aset penting pada perusahaan (rumah sakit). Dalam bisnis jasa rumah sakit, karyawan bersentuhan langsung dengan konsumen, dalam hal ini pasien. Jika kinerja pegawai baik, maka rumah sakit tempatnya bekerja otomatis akan meningkat dengan meningkatkan baik kualitas maupun pelayanan. Hal ini berdampak pada kepuasan pasien dan meningkatkan kepercayaan pada pilihan pertama komunitas RSU Muhammadiyah Kota Medan Kota Medan. Untuk perawatan.

Menurut Marwansyah (2012: 228), berpendapat bahwa pencapaian adalah prestasi atau pencapaian seseorang terhadap suatu tugas yang diberikan. Kemampuan pegawai tercermin dalam kinerja, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pengelola bisnis (rumah sakit). Karyawan dapat bekerja dengan baik ketika mereka bekerja, sama seperti mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu penentu suatu perusahaan atau rumah sakit mencapai tujuannya. Pada prinsipnya, kegiatan pekerja dalam sistem perburuhan dapat dibagi menjadi pekerjaan fisik dan mental. Kedua jenis aktivitas mempengaruhi penciptaan beban kerja. Beban kerja karyawan harus merata agar tidak membebani unit dalam organisasi. Sutarto (2012) menyatakan bahwa jumlah kerja dan jumlah pegawai yang standar pada masing-masing bagian perlu dilakukan untuk dapat memaksimalkan kemampuan kerja dari pegawai. Dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari para pegawai perlu saling berhubungan satu sama lain untuk dapat memberikan informasi mengenai pekerjaan sehingga memudahkan pegawai dalam bekerja.

Dari data yang diperoleh diketahui telah terjadi permasalahan pada kepuasan kerja pegawai disalah satu Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. Hal ini ditunjukkan oleh berbagai keluhan pegawai terkait gaji dan kenaikan jabatan yang dilakukan. Dari hasil wawancara diperoleh informasi tidak pernah ada keluhan dengan gaji adapun keluhan pegawai tentang gaji itu karena pekerjaan tidak sebanding dengan gaji itu saja karna rumah sakit masih kelas menengah yang mengeluhkan tidak merasa puas dengan gaji yang diterimanya, jika dibandingkan dengan beban pekerjaan sebagai pegawai/perawat Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan yang terlalu banyak.

Penelitian yang dilakukan oleh purbaningrat (2015) menemukan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dari tembengi et al (2016) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan dengan arah yang positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ghozali (2016) menyatakan hal yang berbeda yaitu beban kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya (ghozali, 2013).

1. $Y = a + b_1 M + b_2 X$
2. $M = a + b_1 X$

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Jalur

Persamaan Sub-struktur 1

$$Y_1 = \beta_1 X + e$$

$$Y_1 = 0,8 X + e$$

$$\begin{aligned} \varepsilon_1 (\text{error}_1) &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,628^2} \\ &= 0,628 \end{aligned}$$

Berikut ini adalah *output regression* SPSS 23.0 untuk membuat persamaan sub-struktur 1:

Coefficients Substruktur 1

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | R-Square |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|----------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 4.113 | .835 | | 4.924 | .000 | .628 |
| | beban.kerja | 1.009 | .074 | .792 | 13.562 | .000 | |

a. Dependent Variable: kepuasan.kerja

Coefficients Substruktur 2
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | R-Square |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|----------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 2.941 | .729 | | 4.037 | .000 | .791 |
| | beban.kerja | .361 | .116 | .284 | 3.113 | .002 | |
| | stress.kerja | .434 | .065 | .606 | 6.647 | .000 | |

a. Dependent Variable: kepuasan.kerja

Berdasarkan hasil Tabel maka perhitungan persamaan Sub-struktur 2 sebagai berikut:

Persamaan Sub-struktur 2

$$Y_2 = \beta_1 X + \beta_2 Y_1 + e$$

$$Y_2 = 0,481 X + 0,577 Y_1 + e$$

$$\begin{aligned} \varepsilon_2 (\text{error}_2) &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,791^2} \\ &= 0,611 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis ε_1 dan ε_2 maka dapat dihitung koefisien determinasi total sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (\varepsilon_1)^2 (\varepsilon_2)^2 = 1 - (0,628)^2 (0,611)^2 \\ &= 1 - (0,59) (0,46) = 0,85 \end{aligned}$$

Nilai determinasi total sebesar 0,852 mempunyai arti bahwa sebesar 85 persen variasi niat beli dipengaruhi oleh variasi beban kerja dan variasi sikap, sedangkan sisanya sebesar 15 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

Pengaruh langsung (*direct effect*)

a) Pengaruh variabel beban kerja (X_1) terhadap stress kerja (Y_2):

$$X_1 \rightarrow Y_2 = \rho_{yx} = 0,248$$

b) Pengaruh variabel beban kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1):

$$X_1 \rightarrow Y_1 = \rho_{mx} = 0,792$$

a) Pengaruh variabel sikap (Y_1) terhadap stress kerja (Y_2)

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = \rho_{ym} = 0,606$$

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Pengaruh variabel beban kerja (X) terhadap niat beli (Y₂) dengan sikap (Y₁) sebagai variabel perantara:

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (\rho_{mx}) \times (\rho_{ym}) = (0,792 \times 0,606) = 0,479$$

Pengaruh total (*total effect*)

Total pengaruh variabel X₁ terhadap Y₂ melalui Y₁ dirumuskan sebagai berikut:

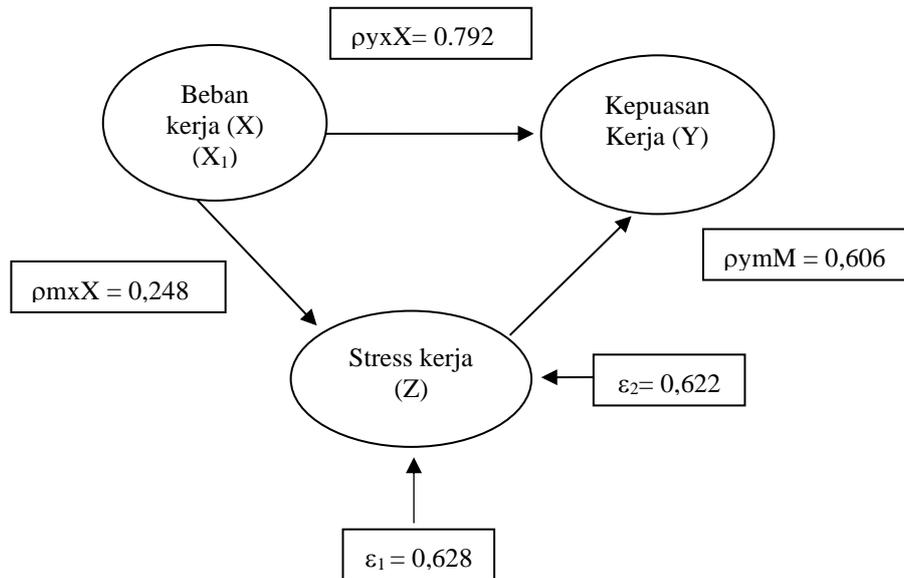
$$\begin{aligned} \text{Total effect} &= \rho_{yx} + (\rho_{mx}) \times (\rho_{ym}) \\ &= 0,248 + (0,792 \times 0,606) = 0,727 \end{aligned}$$

Perhitungan pengaruh antar variabel dirangkum dalam Tabel sebagai berikut:

Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Beban kerja (X₁), Kepuasan Kerja (Y₁), dan Stress Kerja (Y₂)

| Pengaruh Variabel | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung (ρ_{mx}) x (ρ_{ym}) | Pengaruh Total |
|--|-------------------|--|----------------|
| Beban kerja (X ₁) → Kepuasan kerja (Y) (a) | 0,792 | - | 0,792 |
| Kepuasan kerja (Y) → Stress Kerja (Z) (b) | 0,606 | - | 0,606 |
| Beban kerja (X ₁) → Stress Kerja (Z) (c) | 0,248 | 0,390 | 0,798 |

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai persamaan struktur, maka dapat disimpulkan bahwa diagram koefisien jalur dari penelitian ini sebagai berikut :



1) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).

Langkah selanjutnya uji secara keseluruhan hipotesis statistik, sebagai berikut:

Rumusan Hipotesis

H₀: beban kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap stress kerja.

H₁: beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap stress kerja.

Taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 persen.

Daerah kritis

H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila $F_{sig} > 0,05$

H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila $F_{sig} < 0,05$

Statistik uji

Nilai F sebesar 202,693 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. (Lampiran 7).

Kesimpulan

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini berarti beban kerja dan kualitas berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap stress kerja.

2) Menghitung koefisien jalur secara individual

(1) Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat beli

Rumusan Hipotesis

H_0 : beban kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap stress kerja.

H_1 : beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat beli.

Taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 persen.

Daerah kritis

H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila $t_{sig} > 0,05$

H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila $t_{sig} < 0,05$

Statistik uji

Nilai $t = 5,105$. dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000 (Lampiran 7).

Kesimpulan

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini berarti beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat beli.

(2) Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Rumusan Hipotesis

H_0 : beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

H_2 : beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 persen.

Daerah kritis

H_0 diterima dan H_2 ditolak apabila $t_{sig} > 0,05$

H_0 ditolak dan H_2 diterima apabila $t_{sig} < 0,05$

Statistik uji

Nilai $t = 14,237$ dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. (Lampiran 7).

Kesimpulan

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima, ini berarti beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

(3) Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stress kerja

Rumusan Hipotesis

H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stress kerja.

H_3 : Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stress kerja.

Taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 persen.

Daerah kritis

H_0 diterima dan H_3 ditolak apabila $t \text{ sig} > 0,05$

H_0 ditolak dan H_3 diterima apabila $t \text{ sig} < 0,05$

Statistik uji

Nilai $t = 6,152$ dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. (Lampiran 7).

Kesimpulan

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima, ini berarti kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stress kerja.

Interpretasi

- (1) Besarnya pengaruh beban kerja produk (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,792. Angka ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 79,2 persen sedangkan sisanya 20,8 persen dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.
- (2) Besarnya pengaruh beban kerja (X) terhadap stress kerja (Z) adalah = 0,248. Angka ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja sebesar 24,8 persen, sedangkan sisanya 75,2 persen dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.
- (3) Besarnya pengaruh Kepuasan Kerja (Y) terhadap stress kerja (Z) adalah 0,606. Angka ini menunjukkan bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap stress kerja sebesar 60,6 persen, sedangkan sisanya 39,4 persen dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Pembahasan**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tujuan yang pertama dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja konsumen pada pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara. Hasil perhitungan pada Tabel koefisien ditemukan tingkat signifikansi beban kerja sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta 0,792, maka dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan rumusan hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja maka dapat meningkatkan sikap positif konsumen pada pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wahyuni (2019) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Imdra Utama Padang". Hasil penelitiannya menemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebab, kemampuan seseorang dalam mengatasi beban kerja akan meningkatkan rasa puas mereka dalam bekerja yang diakibatkan rasa dan kemampuan mereka menikmati setiap tantangan dalam pekerjaan. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Irfani (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Imdra Utama Padang". Hasil penelitiannya menemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara

Tujuan yang kedua dari penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara. Hasil perhitungan pada

Tabel coefficients menemukan tingkat signifikansi beban kerja sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta 0.248 maka dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja laptop merek di Kota Denpasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat stress kerja pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara dan memiliki pengaruh yang positif yang artinya semakin tinggi beban kerja maka stress kerja pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wijaya (2018) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di hotel Maxone Di Kota Malang”. Dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap stress kerja. Kemampuan seseorang dalam menghadapi beban dalam pekerjaan akan membuat para pekerja juga mampu menanggulangi kemampuan mereka mengatasi stress kerja. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Suherna (2019) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja Dan Hubungan Rekan Kerja (Studi Karyawan Bank KCU Rangkasbitung)”. Hasil penelitiannya menemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap stress kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Stress Kerja pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara

Tujuan yang ketiga dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap stress kerja pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara. Hasil perhitungan pada Tabel coefficients menemukan tingkat signifikansi sikap sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta 0,606, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan rumusan hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki, pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wijaya (2018) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di hotel Maxone Di Kota Malang”. Dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap stress kerja. Kemampuan seseorang dalam mengatasi stress kerja akan membentuk karakter mereka tahan uji dalam menghadapi setiap tantangan dalam pekerjaan. Tentunya tantangan yang dihadapi memberikan rasa puas tersendiri bagi setiap karyawan.

Peran Stress Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara

Tujuan yang terakhir dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan peran kepuasan kerja dalam memediasi variabel beban kerja terhadap stress kerja pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara. Hasil perhitungan didapatkan perbandingan nilai z hitung sebesar $4,891 > z$ tabel sebesar 1,96, maka hipotesis keempat H_4 diterima yang artinya peran kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan rumusan hipotesis yang menyatakan kualitas produk secara positif dan signifikan mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara. Hasil penelitian ini

sejalan dengan temuan Wijaya (2018) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di hotel Maxone Di Kota Malang”. Dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa Stres kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara. Pengaruh ini memiliki arti bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga kepuasan kerja terhadap pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara. Pengaruh ini memiliki arti bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga stress kerja konsumen terhadap pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara. Pengaruh ini memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi juga stress kerja terhadap pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara. Hal ini memiliki arti bahwa stress kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja terhadap pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saran

1. Penting bagi pihak RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara untuk menjaga menjaga kepuasan kerja dan menyediakan dan memperhatikan hal-hal yang berkaitan beban kerja dan stress yang dialami oleh pegawai. Sangat penting bagi perusahaan untuk mampu memberikan porsi pekerjaan yang sesuai agar rasa puas dalam bekerja dan akan mengakibatkan kesejahteraan pada para pegawai RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Masih terdapat beberapa kelemahan pada penelitian ini. Kelemahan-kelemahan yang ada tersebut diharapkan dapat diperbaiki apabila penelitian sejenis dengan objek penelitian yang serupa akan dilakukan. Prioritas dalam memperbaiki kelemahan yang masih ada di dalam penelitian ini juga akan dapat turut membantu memberikan sumbangsih bagi pihak Universitas Harapan serta keberagaman dalam teori stress kerja yang selalu berkembang. Adapun beberapa saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak memasukkan faktor serta variasi-variasi variabel yang ada hubungannya dengan studi stress kerja seperti *turnover intention*, kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan lainnya.
 - b. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti objek penelitian lainnya, serta ruang lingkupnya tidak hanya di RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara.
 - c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak mampu atau bukan merupakan variabel pemediasi pengaruh beban kerja terhadap stress kerja. Adapun variabel yang dapat ditambahkan sebagai contohnya; kompensasi, promosi, lingkungan kerja, sikap pegawai dan variabel pendukung lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Wijaya, Andri. (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di hotel Maxone Dikota Malang, Universitas Ma Chung Malang. *Parsimonia* Vol.4 No.3 Januari 2018:278-288.
- [2]. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing
- [3]. Dewi Sartika Dg.Malino, Jusuf Radja, Herman Sjahrudin. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makasar Fakultas Manajemen, *Stiem Bongaya, Makasar, Niagawan* vol 9 no. 2 juli 2020.
- [4]. Dhina Rama Dhania. (2010). Universitas Muria Kudus, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Volume I, No..1, Desember 2010.
- [5]. Farida, M. 2018. Gambaran Stres Kerja Pada Polisi Wanita Di Kepolisian Resor Kota Padang. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 72-78.
- [6]. Fajriana Nugraha, dan Suhera. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja Dan Hubungan Rekan Kerja (Studi Pada Karyawan Bank BJB KCU Rangkasbitung) *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. Vol.3(1):hh.37-52(Mei 2019).
- [7]. Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analitis Multiwarlate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga, BP-Universitas Diponegoro, Semarang.
- [8]. Ida Ayu Agung Hutami Pramesti dan Putu Saroyini Piartrini. (2020). Peran Mediasi Stres Pada Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, Vol.9. No.7. 2020. 2663-2682.
- [9]. I Gede Redita Yasa, A.A.Sagung Kartika Dewi. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali Indonesia. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol.8, No.3, 2019:1203-1229.
- [10]. Kristin Juita, Devy Arintika, Dampak Konflik Peran Pada Stres Dan Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, Vol 4.(2) Bulan (Mei) 2407-2648.
- [11]. Profil Rumah Sakit 2020. Sumber daya manusia. Hal 13 RSUD Muhammadiyah medan.
- [12]. Putu Melati Purbaningrat Yo1, Ida Bagus Ketut Surya2, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No.5, 2015:1149-1165.
- [13]. Rini, Nindya Setyo (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Malang Post Cemerlang Kota Malang. University Of Muhammadiyah Malang.
- [14]. Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- [15]. Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cetakan ke 20. Bandung: Alfabeta.