

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT MUSLIMAT PONOROGO: *WORK ENGAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

*ACC untuk ujian
skripsi. Yogyakarta,
11 Desember 2023*



SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : Veprilia Permata Dewi
NIM : 19311410
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2023**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH
SAKIT MUSLIMAT PONOROGO: WORK ENGAGEMENT DAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
Sarjana Strata – 1
di jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Veprilia Permata Dewi
NIM : 19311410
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya sebagai penulis menyatakan bahwasanya penulisan skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi. Pasalnya sepanjang pengetahuan penulis tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, terkecuali penulisan yang menggunakan acuan dalam naskah ini dan referensi yang adapun terbukti dalam pernyataan ini tidak benar, saya sebagai penulis bersedia menerima human/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 21 Desember 2023

Penulis



Veprilia Permata Dewi

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Muslimat Ponorogo:
Work Engagement dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Diajukan Oleh:

Nama : Veprilia Permata Dewi

NIM : 19311410

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 21 Desember 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Dr. Majang Palupi, B.B.A., M.B.A



BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2023/2024, hari Senin, tanggal 08 Januari 2024, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama : Veprilia Permata Dewi
No. Mahasiswa : 19311410
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT MUSLIMAT PONOROGO: WORK ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
Pembimbing : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : A/B
Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Anggota Tim : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

Yogyakarta, 01 Februari 2024

Ketua Program Studi Manajemen,



Abdur Rafik, SE., M.Sc.
NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT MUSLIMAT
PONOROGO: WORK ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Disusun oleh : Veprilia Permata Dewi

Nomor Mahasiswa : 19311410

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 08 Januari 2024

Penguji/Pembimbing TA : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

Penguji : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Muslimat Ponorogo: Work Engagement dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Veprilia Permata Dewi

Dr. Majang Palupi, B.B.A., M.B.A

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam
Indonesia

ABSTRAK

Penelitian saat ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo dengan *work engagement* dan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Metode yang digunakan dalam penelitian merupakan kuantitatif dengan regresi linier berganda dua tahap sebagai alat ukur. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 50 orang perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo dengan berbagai kriteria jenis kelamin, usia, lama kerja, serta latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap *work engagement* secara positif dan signifikan, sedangkan beban kerja terhadap kepuasan perawat secara langsung tidak berpengaruh signifikan. Hubungan antara *work engagement* terhadap kinerja secara langsung serta kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan. Sedangkan *work engagement* dan kepuasan kerja dinilai belum mampu menjadi perantara beban kerja terhadap kinerja perawat secara signifikan.

Kata kunci: beban kerja, kepuasan kerja, kinerja, *work engagement*.

ABSTRACT

This research was purposed to analyze the relation between workload and nurse performance at Muslimat Hospital Ponorogo with work engagement and job satisfaction as intermediary variables. The method used in the research is quantitative with two-stage multiple linear regression as a measuring tool. The number of samples used in the research was 50 nurses at the Muslimat Hospital Ponorogo with various criteria of gender, age, length of work and different educational backgrounds. The research results show that workload directly has a positive and significant effect on performance, workload directly has a positive and significant effect on work engagement, while workload directly has no significant effect on nurse satisfaction. The relationship between work engagement and performance directly and job satisfaction has a significant effect. Meanwhile, work engagement and job satisfaction are considered not to be able to significantly mediate workload on nurse performance.

Key words: *workload, job satisfaction, performance, work engagement*

HALAMAN MOTTO

“Jangan sampai satu kesedihan membuatmu lupa akan seribu kenikmatan yang diberikan Allah”

(Habib Umar bin Hafidz)

“Jika belum mendapatkan yang baik, berarti dirimu sendiri belum baik”

(Q.s An-Nur:26)

“Jadilah kuat untuk segala hal yang membuatmu patah”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Muslimat Ponorogo: Work Engagement dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan serta nasehat dari pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, hidayah – Nya kepada penulis hingga saat ini
2. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T, Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si. Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika.
4. Bapak Abdur Rafik, S.E, M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Ibu Dr. Majang Palupi, B.B.A., M.B.A selaku Dosen pembimbing yang telah banyak memberi ilmu, bantuan, arahan, motivasi, serta dorongan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penelitian dan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Supriyanto dan Ibu Sri Suharti selaku kedua orang tua penulis yang selalu mendukung, memberikan doa dan kasih sayang kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Mifzal Arda Syahputra, selaku saudara kandung yang selalu memberikan dukungan doanya dalam proses pengerjaan skripsi.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia atas ilmu dan wawasannya kepada penulis sehingga penulis bias

sampai dititik ini.

9. Perawat Rumah Sakit Muslimat Ponorogo yang senantiasa memberikan kesempatan untuk menjadi objek penelitian.
10. Sahabat yang selalu mendukung sejak masa perkuliahan, Rinandyta, Berliana, Diana, Putricia, Nida, Jihan, Hana, Mince, Shafa, Opi, Rara, Dania, Kya yang selalu mengingatkan serta memberi dukungan penulis untuk mengerjakan skripsi ini.
11. Teman – teman dan sahabat saya, Rinandyta, Berliana, Diana, Putricia, Anin, Zazkiya, Eisyah, Reksah yang turut memberikan semangat dan motivasi hingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih telah menemani hari – hari penulis selama masa perkuliahan dan menjadi wadah untuk saling memberikan keluhan, cacian, dan makian.
12. Ardhia Zulfan Nindiarto, yang telah tulus menemani dan selalu menguatkan penulis, yang senantiasa mendengarkan keluhan, memberi dukungan, motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
13. Teman-teman Manajemen 2019 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
14. Teman – teman KKN Unit 396 Angkatan 65 yang sampai saat ini masih sering memberi support.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI	iv
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.1.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Work Engagement</i>	12
2.1.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	15
2.1.4 Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan	18
2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	20
2.1.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Melalui <i>Work</i> <i>Engagement</i>	23
2.1.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	25
2.2 Tinjauan Teoritis	28
2.2.1 Beban Kerja	28
2.2.2 Kinerja Karyawan	42
2.2.3 <i>Work Engagement</i> (Keterlibatan Kerja).....	52
2.2.4 Kepuasan Kerja	58

2.3 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis	62
2.3.1 Hubungan Beban kerja dengan Kinerja Karyawan	62
2.3.2 Hubungan Beban Kerja terhadap <i>Work Engagement</i>	63
2.3.3 Hubungan Beban Kerja terhadap kepuasan Kerja	64
2.3.4 Hubungan <i>Work Engagement</i> dengan Kinerja Karyawan	66
2.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	67
2.3.6 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Melalui <i>Work Engagement</i>	68
2.3.7 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	68
2.4 Kerangka Model Penelitian	69
2.5 Hipotesis	70
 BAB III : METODE PENELITIAN	 72
3.1 Jenis Penelitian	72
3.2 Lokasi Penelitian	73
3.2.1 Profil Rumah Sakit Muslimat Ponorogo	73
3.2.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Muslimat Ponorogo	74
3.2.3 Deskripsi Kondiis Responden Pra-Penelitian	75
3.3 Definisi Operasional Variabel	76
3.3.1 Variabel Bebas (<i>Independent</i>)	76
3.3.2 Variabel Terikat (<i>Dependent</i>)	77
3.3.3 Variabel Perantara (<i>Intervening</i>)	78
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	79
3.4.1 Populasi Penelitian	79
3.4.2 Sampel Penelitian	80
3.5 Jenis dan Teknis Pengumpulan Data	80
3.5.1 Jenis Data	80
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data	82
3.5.3 Indikator Variabel	83
3.6 Uji Instrumen Penelitian	83
3.6.1 Uji Validitas	84
3.6.2 Uji Reliabilitas	84
3.7 Metode Analisis Data	85
3.7.1 Analisis Deskriptif Data	85
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	85
3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana	87

3.7.4 Uji Hipotesis	88
BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	90
4.1 Analisis Deskriptif	90
4.1.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian	91
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	95
4.2 Uji Instrumen Penelitian	106
4.2.1 Uji Validitas	106
4.2.2 Uji Reliabilitas	109
4.3 Uji Asumsi Klasik	110
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	114
4.5 Analisis Uji Jalur	120
4.6 Uji Hipotesis	121
4.6.1 Uji Parsial (Uji t)	121
4.6.2 Uji Simultasn (<i>F-Test</i>)	125
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	126
4.7 Pembahasan	127
4.7.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat (H1).....	127
4.7.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Work Engagement</i> (H2)	129
4.7.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (H3)	130
4.7.4 Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja (H4)	131
4.7.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (H5)	132
4.7.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Melalui <i>Work Engagement</i> (H6)	133
4.7.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja (H7)	135
BAB V : PENUTUP	137
5.1 Kesimpulan	137
5.2 Saran	138
5.3 Keterbatasan Penelitian	138
DAFTAR PUSTAKA	140
LAMPIRAN	148

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Variabel	83
Tabel 3.2	Kriteria Hasil Pengujian Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	85
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	91
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	92
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	93
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	93
Tabel 4.5	Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian	94
Tabel 4.6	Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X)	96
Tabel 4.7	Perbandingan Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X) pada Responden Laki-laki dan Perempuan	97
Tabel 4.8	Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Engagement</i> (Z1)	99
Tabel 4.9	Perbandingan Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Engagement</i> (Z1) pada Responden Laki-laki dan Perempuan	100
Tabel 4.10	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z2)	101
Tabel 4.11	Perbandingan Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z2) pada Responden Laki-laki dan Perempuan	102
Tabel 4.12	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	103
Tabel 4.13	Perbandingan Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y) pada Responden Laki-laki dan Perempuan	105
Tabel 4.14	Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)	106
Tabel 4.15	Uji Validitas Variabel <i>Work Engagement</i> (Z1)	107
Tabel 4.16	Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (Z2)	108
Tabel 4.17	Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	108
Tabel 4.18	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	110
Tabel 4.19	Uji Normalitas Data Penelitian	111
Tabel 4.20	Hasil Uji Heteroskedastisitas	112
Tabel 4.21	Hasil Uji Multikolinieritas	113
Tabel 4.22	Hasil Uji Autokorelasi <i>Runs Test</i>	114
Tabel 4.23	Hasil Uji Uji Linier Variabel (X) dan (Z) terhadap (Y)	115
Tabel 4.24	Hasil Uji Uji Linier Variabel (X) dan (Y) terhadap (Z1)	117
Tabel 4.25	Hasil Uji Uji Linier Variabel (X) dan (Z) terhadap (Z2)	118
Tabel 4.26	Ringkasan Uji Hipotesis Penelitian	124
Tabel 4.27	Hasil Uji Uji <i>F-Test</i> Variabel (X) dan (Y) terhadap (Z2)	126
Tabel 4.28	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	127

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan Kerangka Model Penelitian	70
Gambar 4.1	Hasil Analisis Uji Jalur	120

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1:	Kuisisioner Penelitian	148
Lampiran 2:	Tabulasi Hasil Data Penelitian	153
Lampiran 3:	<i>Output</i> Olah Data Penelitian	161

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Karyawan dalam perusahaan merupakan sumber daya yang mendorong sekaligus yang menentukan terjadinya perkembangan perusahaan itu sendiri. Snell dan Bohlander (2018) mengemukakan bahwa manajemen SDM merupakan suatu proses yang meliputi segala hal mengenai organisasi dan semua orang yang terlibat didalamnya. Manajemen SDM memiliki tujuan untuk mengembangkan talenta manusia sebagai karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Semakin baik hasil kerja yang diperoleh SDM dalam kegiatan perusahaan akan semakin dekat perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai (Snell & Bohlander, 2018). Dengan kata lain, semakin baik pengelolaan dan kualitas SDM maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi serta menguntungkan bagi perusahaan.

Kinerja diartikan sebagai seberapa jauh karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Sony & Mekoth, 2016). Kinerja mencerminkan efektivitas karyawan dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan perusahaan dengan menunjukkan kecakapan yang dimiliki guna mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan (Pourteimour, *et al.*, 2021). Hajiali, *et al.* (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang

berhubungan dengan perilaku seseorang dalam kegiatan yang terkontrol dan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, kinerja juga dapat menunjukkan posisi karyawan di dalam perusahaan dari hasil capaian yang diraihinya.

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja diartikan sebagai bentuk ketercapaian seseorang sebagai karyawan dalam melakukan tugas atau kegiatan tertentu yang akan menjadi dasar untuk menentukan seberapa tinggi status karyawan tersebut. Namun demikian dalam mencapai kinerja yang maksimal terdapat beberapa faktor penghambat maupun pendorong yang beragam seperti beban kerja, *work engagement* (keterlibatan kerja) maupun kepuasan kerja yang dirasakan serta dialami karyawan (Indrasari, 2017).

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan atau proses yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu serta standar tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Purnawati, *et al.*, 2023). Beban kerja karyawan mengacu pada intensitas penugasan dari jenis pekerjaan yang mereka lakukan (Nwinyokpugi, 2018). Beban kerja juga didefinisikan sebagai hubungan yang dirasakan antara perbandingan kemampuan karyawan dalam memproses suatu pekerjaan dengan jumlah sumber daya yang seharusnya diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut (Hart & Staveland, 1998). Dengan kata lain, beban kerja sama halnya dengan perbedaan antara ekpektasi karyawan mengenai pekerjaannya terhadap apa yang sesungguhnya ditugaskan dalam periode waktu tertentu (Inegbedion *et al.*, 2020).

Pendapat Mushabe, *et al.* (2022) menyatakan bahwa beban kerja dapat diartikan dan dirasakan dengan cara yang berbeda-beda pada berbagai disiplin ilmu. Beban kerja dalam berbagai bidang bisa memiliki peran ganda dalam perusahaan. Disatu sisi beban kerja dapat menjadi pendorong serta motivator sumber daya manusia untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (Barrie & Mclean, 2017). Disisi lain beban kerja ditetapkan sebagai tolak ukur dalam menentukan kinerja karyawan (Miller, 2019).

Namun beban kerja yang digunakan dalam menentukan dan mengukur kinerja tidak memberikan pengertian mengenai seberapa besar intensitas yang perlu dibebankan terhadap karyawan untuk dijadikan motivator hingga memaksimalkan kinerja (Mushabe *et al.*, 2022). Dengan demikian beban kerja akan lebih mengarah kepada hasil yang negatif terhadap karyawan karena intensitas yang belum jelas pengukurannya untuk dikaitkan dengan ketercapaian kinerja. Hal tersebut dapat berujung pada pembebanan yang berlebihan terhadap karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Idrasari (2017) selain faktor penghambat seperti beban kerja terdapat juga faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan diantaranya adalah *work engagement* dan kepuasan kerja. *Work engagement* atau keterlibatan kerja berkaitan dengan kontribusi seseorang sebagai karyawan dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan yang dijalannya. Menurut Robbins dan Jude (2013) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai

seberapa jauh performa kerja karyawan dalam mempengaruhi dirinya sekaligus psikologisnya dalam mengidentifikasi bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang penting bagi dirinya (karyawan) dan bagi kehidupannya.

Hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh *work engagement* terhadap kinerja oleh Perangin-angin, *et al.* (2020) dan penelitian Hafidzunnur (2021) menyatakan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu *work engagement* mampu memediasi pengaruh lingkungan dari kepemimpinan transformasional pada kinerja (Jauhar & Suratman, 2022) pada skala usaha yang mikro sehingga memungkinkan adanya pengaturan kerja yang lebih efektif. Jika *work engagement* atau keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya semakin tinggi, maka kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut juga akan semakin tinggi (baik) pula.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja memiliki derajat atau tingkat yang berbeda-beda pada tiap individu sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri orang itu sendiri (Indrasari, 2017). Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2017) diartikan sebagai bentuk perasaan positif terhadap hasil evaluasi dari pekerjaan yang dilakukan. Seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mengerahkan kemampuannya dalam pekerjaan tersebut, demikian sebaliknya. Jika seorang karyawan kurang atau tidak puas dengan pekerjaannya maka akan memiliki

perasaan negatif dan cenderung kurang menaruh minat terhadap pekerjaan tersebut.

Studi yang dilakukan pada responden yang bekerja sebagai perawat menemukan bahwa kepuasan yang dialami perawat dalam bekerja membuat perawat dapat bekerja dengan nyaman yang dapat mendukung kinerjanya (Hardianto, *et al*, 2021). Studi Nurcahyani dan Adnyani (2016) dengan responden perawat juga menemukan temuan yang sama dimana kepuasan kerja pada perawat berperan sangat penting dalam proses kerja serta hasil kinerja dari perawat itu sendiri. Hasil studi tersebut menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramesti dan Piartrini (2020) dipengaruhi secara langsung oleh beban kerja yang ditanggung karyawan. Ketika beban kerja yang diterima karyawan semakin tinggi maka kepuasan kerja dapat mengalami penurunan namun tidak memungkinkan bagi karyawan untuk tetap merasa puas. Hal ini dikarenakan pada beberapa faktor seperti perusahaan memberikan fasilitas maupun tunjangan dan lain-lain yang menjadi sumber kepuasan karyawan. Jadi meskipun beban yang ditanggung karyawan tinggi, namun mereka masih mampu merasakan kepuasan kerja pada perusahaan tersebut.

Selain beban kerja, *work engagement* juga memiliki kontribusi dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian Cahyanti dan Qomariyah (2019) menunjukkan bahwa *work engagement* berkontribusi terhadap kepuasan

kerja pada pelayanan kefarmasian di rumah sakit. Meskipun kontribusi *work engagement* memiliki keeratan yang lemah namun kontribusi yang diberikan variabel *work engagement* terhadap kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi. Dalam pelayanan kesehatan baik di klinik maupun komunitas, perawat merupakan garda terdepan pelayanan melalui pemberian layanan keperawatan. Peran perawat dalam pelayanan kesehatan menjadi sangat penting dan diperlukan dalam pelayanan kesehatan. Oleh karena itu tidak menutup kemungkinan bahwa beban kerja yang ditanggung oleh perawat juga tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setiyawan (2020) menunjukkan gambaran singkat mengenai beban kerja yang dialami perawat. Pada bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Undata dengan 33 orang perawat sebagai responden, keseluruhannya menyatakan bahwa beban kerja yang mereka tanggung termasuk berat. Hal ini ditunjukkan dari intensitas kegiatan keperawatan secara langsung yang dilakukan hingga 80% bahkan lebih. Pasien IGD masuk dalam kategori 5 (total) yang memerlukan tindakan serta perawatan dan pengawasan intensif secara terus menerus. Banyaknya jenis pekerjaan yang harus dilakukan perawat dalam merawat tiap pasien, serta keharusan untuk melakukan tindakan yang cepat mengingat pasien IGD merupakan pasien gawat darurat menjadikan perawat harus melakukan beberapa pekerjaan secara bersamaan dengan waktu yang relatif singkat. Selain itu jumlah perawat dalam satu instalasi yang relatif sedikit (kurang) juga menambah beban kerja yang diterima.

Beban kerja yang tinggi pada perawat rumah sakit yang dipenrgauhi oleh beberapa faktor yang beragam menjadikan fenomena ini menjadi menarik bagi peneliti untuk dikaji. Alasan ini yang kemudian menjadi alasan memilih perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo untuk dikaji terkait hubungan variabel beban kerja terhadap kinerja dengan *work employment* dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*). Penelitian akan dilakukan dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada Perawat Rumah Sakit Muslimat Ponorogo dengan *Work Engagement* dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun yang dimediasi oleh *work engagement* dan kepuasan kerja pada karyawan di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis keterkaitan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.
2. Untuk menguji dan menganalisis keterkaitan beban kerja terhadap *work engagement* perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.

3. Untuk menguji dan menganalisis keterkaitan beban kerja terhadap kepuasan perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.
4. Untuk menguji dan menganalisis keterkaitan *work engagement* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.
5. Untuk menguji dan menganalisis keterkaitan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.
6. Untuk menguji dan menganalisis keterkaitan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo yang dimediasi oleh *work engagement*.
7. Untuk menguji dan menganalisis keterkaitan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo yang dimediasi oleh motivasi.

a. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan/Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi bagi instansi maupun perusahaan-perusahaan terkait dalam hal kinerja karyawan yang berkaitan dengan faktor-faktor penghambat serta pendukungnya seperti beban kerja, *work engagement*, dan kepuasan kerja.

2. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi dan tambahan referensi sebagai bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen. Khususnya dalam bidang Sumber Daya

Manusia yang berkaitan dengan kinerja, beban kerja, *work engagement* dan kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana dalam penerapan teori yang berkaitan dengan manajemen. Khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kinerja, beban kerja, *work engagement* dan kepuasan kerja. Selain itu melalui penelitian ini diharapkan peneliti dapat meningkatkan kemampuan dalam analisis dan berpikir kritis dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

A. Yamin *et al.* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Yamin *et al.* (2019) dengan judul “*Effect of BMI, Workload, Work Fatigue, and Complaints of Musculoskeletal Disorders on Nurse Performance in Sawerigading Hospital Palopo*” dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh indeks massa tubuh dan beban kerja terhadap kelelahan dan gangguan muskuloskeletal serta dampaknya terhadap kinerja perawat. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja ($p\text{-value} = 0,000$) terhadap kinerja dengan koefisien ($-0,287$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Sawerigading Kota Palopo.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja untuk menjelaskan keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada beberapa variabel dependen lain seperti IBM, kelelahan serta gangguan muskuloskeletal sedangkan dalam

penelitian saat ini menggunakan variabel beban kerja, *work engagement*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

B. Yosiana et al. (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Yosiana et. al (2020) dengan judul “*The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable*” dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dan mempelajari stres kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika pekerjaan yang tinggi ditangani oleh sedikit sumber daya manusia, maka hanya akan mengakibatkan beban kerja yang tinggi dan kemudian meningkatkan stres kerja dan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya membantu perawat untuk mengendalikan stres tetapi juga memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

Persamaan dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel perantara yang digunakan yaitu stres kerja pada penelitian terdahulu dan *work intervening* serta kepuasan kerja pada penelitian saat ini.

C. Pourteimour et al. (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Pourteimour, *et. al* (2021) dengan judul “*The Relationship Between Mental Workload and Job Performance Among Iranian Nurses Providing Care to COVID-19 Patients: A Cross-Sectional Study*” dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi hubungan antara beban kerja secara mental dan kinerja pada perawat di Iran yang memberikan perawatan kepada pasien penderita COVID-19, dan menjelaskan faktor-faktor untuk memprediksi kinerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata pada variabel beban kerja mental dan kinerja perawat $67,14 \pm 30,53$ dan $37,37 \pm 7,36$. Sebanyak 71,95% dan 96,4% dari perawat masing-masing memiliki beban kerja mental dan tingkat kinerja pekerjaan yang tinggi. Uji korelasi menunjukkan korelasi positif yang lemah antara beban kerja mental dan rata-rata skor kinerja pekerjaan ($r = 0,057$).

Persamaan dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel dependen yaitu beban kerja yang lebih spesifik pada beban kerja secara mental. Sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel beban kerja secara umum.

2.1.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work Engagement*

A. Husain Shah *et al.* (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Husain Shah, *et. al* (2017) dengan judul “*Troubling Job Demands at Work: Examining the Deleterious Impact of Workload and Emotional Demands on Work Engagement*” dilakukan dengan tujuan untuk mempelajari dampak dari tuntutan pekerjaan termasuk beban kerja dan tuntutan emosional terhadap keterikatan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja menandai dampak negatif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel beban terhadap kerja keterlibatan kerja (*work engagement*). Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lain yang digunakan dalam menjelaskan keterkaitannya terhadap keterlibatan kerja yaitu variabel tuntutan emosional, dan kesehatan kerja.

B. Zhang *et al.* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Zhang, *et. al* (2020) dengan judul “*Influence of Perceived Stress and Workload on Work Engagement in Front-Line Nurses During COVID-19 Pandemic*” dilakukan dengan tujuan untuk mengklarifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi dan keterlibatan kerja perawat yang berada di garis

depan (penanganan COVID-19) serta untuk memberikan referensi mengenai intervensi yang ditargetkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berkorelasi negatif dengan stres dan beban kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi potensi termasuk sosiodemografi karakteristik (status pernikahan, staf penyelamat, bangsal kabin), stres (pengendalian infeksi, Ketidaknyamanan APD) dan beban kerja (tuntutan mental, kinerja, frustrasi).

Persamaan dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*). Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lain yang digunakan dalam menjelaskan keterkaitannya terhadap keterlibatan kerja yaitu variabel stres kerja yang dirasakan oleh perawat yang secara khusus menangani kasus Covid-19.

C. Indawani *et al.* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Indawani, *et. al* (2018) dengan judul “*Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Work Engagement dan Implikasinya pada Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh*” dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompetensi terhadap keterikatan kerja karyawan (2) pengaruh beban kerja terhadap keterikatan kerja, (3) pengaruh stres kerja terhadap keterikatan

kerja karyawan (4) pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi (5) terhadap kinerja organisasi, (6) pengaruh stres kerja terhadap kinerja organisasi (7) pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja (8) pengaruh kompetensi, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja organisasi melalui keterikatan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, keterikatan kerja dan kinerja organisasi, kompetensi berpengaruh terhadap keterikatan kerja, beban kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja, stres kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi, karyawan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi, keterikatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh tidak langsung kompetensi, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja organisasi.

Persamaan dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*). Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lain yang digunakan dalam menjelaskan keterkaitannya terhadap keterlibatan kerja yaitu variabel kompetensi dan stres kerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *work engagement*, beban kerja, kinerja dan kepuasan kerja.

2.1.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

A. Inegbedion *et al.* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Inegbedion, *et. al* (2020) dengan judul “*Perception of Workload Balance and Employee Job Satisfaction in Work Organisations*” dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis persepsi keseimbangan beban kerja dan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi kerja. Serta berusaha untuk mengetahui sejauh mana persepsi karyawan dan keseimbangan beban kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa perbandingan beban kerja antar karyawan dengan kompetensi mereka secara signifikan mempengaruhi persepsi mereka tentang keseimbangan beban kerja dan kepuasan kerja, kekuatan dan kemampuan yang dimiliki karyawan mempengaruhi persepsi mereka terhadap keseimbangan beban kerja dan persepsi keseimbangan beban kerja tersebut secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja.

B. Salsabilla *et al.* (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Salsabilla, *et. al* (2022) dengan judul “*The effect of Workload and Job Stress on Job Satisfaction Mediated by Work Motivation*” dilakukan dengan

tujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi di rumah sakit pemerintah tipe B RSUD Kanjuruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan stres kerja yang rendah dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Perencanaan dan perhitungan rasio perawat-pasien yang tepat harus dilaksanakan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa mediasi motivasi merupakan mediasi komplementer antara beban kerja dan kepuasan kerja serta mediasi kompetitif antara stres kerja dan kepuasan kerja.

Persamaan dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lain yang digunakan dalam menjelaskan keterkaitannya terhadap kepuasan kerja yaitu variabel stres kerja dan variabel perantara yaitu motivasi. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *work engagement*, beban kerja, kinerja dan kepuasan kerja.

C. Tentama *et al.* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Fatwa, *et. al* (2019) dengan judul “*The Effect and Implications of Work Stress and Workload on Job Satisfaction*” dilakukan dengan tujuan untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan

kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan diperoleh nilai signifikansi *p-value* 0,000. Serta secara parsial variabel stres kerja dan beban kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *p-value* 0,000.

Persamaan dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lain yang digunakan dalam menjelaskan keterkaitannya terhadap kepuasan kerja yaitu variabel stres kerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *work engagement*, beban kerja, kinerja dan kepuasan kerja.

2.1.4 Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

A. Carter *et al.* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Carter, *et. al* (2016) dengan judul “*The Effects of Employee Engagement and Self-Efficacy on Job Performance: A Longitudinal Field Study*” dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis sejauh mana keterlibatan karyawan dan *self-efficacy* dalam mempengaruhi tingkat kinerja pekerja secara individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi

antara *self efficacy* dan keterlibatan karyawan secara positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan variabel *self efficacy* pada penelitian terdahulu dan pada penelitian saat ini tidak menggunakan variabel tersebut.

B. Kartal (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Kartal (2018) dengan judul “*Evaluating the Relationship Between Work Engagement, Work Alienation and Work Performance of Healthcare Professionals*” dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *work engagement* dan *work alienation* pada kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan dan keterasingan peserta memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja ($P < 0,01$).

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan variabel kebalikannya, yaitu keterasingan karyawan pada penelitian terdahulu dan pada penelitian saat ini tidak menggunakan variabel tersebut.

C. Manalu et al. (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Rohana Manalu, *et. al* (2018) dengan judul “*Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan*” dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis mengenai pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* (X) berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Selain itu *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.759 > 2.030$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.389 atau 38,9%.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan variabel perantara. Penelitian terdahulu tanpa menggunakan variabel intervening sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan variabel perantara.

2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

A. Riyanto *et al.* (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, *et. al* (2021) dengan judul “*Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement*” dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan TI, sedangkan kepuasan kerja bersifat independen. Keterlibatan karyawan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi efek dari mediasi melalui motivasi dan kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan variabel motivasi dalam penelitian sebelumnya. Sedangkan pada penelitian saat ini tidak menggunakan variabel motivasi.

B. Fai Yuen *et al.* 2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Fai Yuen, *et. al* (2018) dengan judul “*Determinants of Job Satisfaction and Performance of*

Seafarers” dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis penentu utama kepuasan kerja dan kinerja pelaut. Sebuah survei diberikan pada 116 perwira pelaut dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan model persamaan struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berkorelasi dengan prestasi kerja pelaut. Selain itu, jumlah stres yang terkait dengan bekerja di atas kapal dan daya tarik penghargaan adalah penentu utama kepuasan kerja.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitian yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan subjek pada para pelaut sedangkan penelitian saat ini dilakukan terhadap perawat.

C. Haeba Ramli (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Heba Ramli (2018) dengan judul “*Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services*” dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Rumah Sakit Swasta di Jakarta. Selain itu, juga untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Swasta Jakarta. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berimplikasi positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Swasta Jakarta.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lain yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompensasi sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel *work engagement*, beban kerja, kinerja dan kepuasan kerja.

2.1.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Melalui *Work Engagement*

A. David Kristanto dan Tajib (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh David kristanto dan Tajib (2023) dengan judul “*Pengaruh Compesantion dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance Dimediasi Employee Engagement pada Bank Swasta di Jakarta*” dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara langsung serta pengaruhnya yang dimediasi variabel *employ engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *employee engagement* dan

terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *employee engagement*.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel keterlibatan karyawan dalam memediasi kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel dependen yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompensasi dan kepuasan kerja sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel beban kerja, kepuasan kerja.

B. Arifin *et al.* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin, *et. al* (2019) dengan judul “*Analysis of Bullying Effects on Job Performance Using Employee Engagement and Job Satisfaction as Mediation*” dilakukan dengan tujuan untuk menguji efektivitas *employee engagement* dan kepuasan kerja untuk mengurangi dampak negatif *bullying* di tempat kerja terhadap prestasi kerja, di industri pengelolaan kayu di Kalimantan Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memediasi sepenuhnya hubungan antara intimidasi dan prestasi kerja, dan kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan antara intimidasi di tempat kerja dan prestasi kerja.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel keterlibatan karyawan dalam memediasi kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel dependen yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel intimidasi (*bulllying*) sebagai bentuk beban kerja secara mental, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel beban kerja secara umum.

C. Salsa Pashiera dan Budiono (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Pashiera dan Budiono (2023) dengan judul “*Peran Work Engagement Sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Psychological Wellbeing dan Work Environment Terhadap Employee Performance*” dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *psychological well-being* dan *work environment* terhadap *employee performance* karyawan di mediasi oleh *work engagement*. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* secara signifikan mampu memediasi pengaruh *psychological wellbeing* maupun *work environment* terhadap kinerja karyawan (*employee performance*).

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel keterlibatan karyawan (*work engagement*) dalam memediasi kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel dependen yang digunakan.

Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel *psychological wellbeing* dan *work environment*, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel beban kerja.

2.1.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

A. Ifrad *et al.* (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Ifrad, *et. al* (2020) dengan judul “*Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening di PT Harapan Teknik Shipyard*” dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh manajemen beban kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai *intervening*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan terjadi pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan manajemen konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Terjadi pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan manajemen stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dalam memediasi kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak

pada variabel dependen yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel konflik dan stres kerja sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel beban kerja.

B. Nurhasanah et al. (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, *et. al* (2022) dengan judul “*Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*” dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menganalisis apakah kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja memediasi hubungan antara beban kerja dengan variabel kinerja.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dalam memediasi kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel dependen yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel etika kerja dan budaya

organisasi sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel beban kerja.

C. Suci Wulandari *et al.* (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Suci Wuandari, *et. al* (2022) dengan judul “*Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2*” dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja melalui variabel mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai *p-value* sebesar (0,082) dan nilai *path coefficient* sebesar (0,099).

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dalam memediasi kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel dependen yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel beban kerja dan stres kerja sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel beban kerja.

2.2 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Beban Kerja

A. Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut (Johari, 2018). Sedangkan menurut Kasmir (2019) beban kerja diartikan sebagai perbandingan antara total waktu baku yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas dengan total waktu standar yang ditentukan. Dalam definisi lain, beban kerja diartikan sebagai sejumlah kegiatan maupun proses yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh unit organisasi maupun perorangan secara sistematis dengan jangka waktu yang telah ditentukan guna mengetahui efektifitas dan efisiensi kerja dalam unit organisasi tersebut (Priyanto, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja atau karyawan terkait tugas dan kegiatan yang harus diselesaikannya dalam jangka yang ditentukan serta upaya-upaya yang dilakukan dalam menghadapi permasalahan dalam kegiatan tersebut (Budiasa, 2021). Beban kerja yang dihadapi karyawan serta kompleksitas dari tugas-tugas didalamnya berbeda antara satu dengan yang

lainnya meskipun masih dalam departemen yang sama. karena karyawan dengan peringkat (kedudukan) yang sama, mungkin ditugaskan secara tidak setara (Arifin, 2020).

Menurut beberapa pendapat tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja merupakan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan ketentuan kualitas, kuantitas dan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Beban kerja bisa berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain meskipun masih dalam satu divisi (bagian), hal tersebut dikarenakan kriteria pembebanan kerja pada tiap karyawan tidak memiliki perhitungan yang pasti.

B. Macam-macam Beban Kerja

Beban kerja pada karyawan dibagi menjadi beberapa tingkatan sebagai berikut (Hastutiningsih, 2019):

1. Beban kerja diatas normal. Merupakan pembebanan kerja yang perbandingan waktu penyelesaian pengerjaan lebih besar dibandingkan dengan jam kerja yang tersedia. Dengan kata lain volume pekerjaan yang diberikan lebih besar dari kemampuan pekerja (karyawan).
2. Beban kerja normal. Merupakan pembebanan kerja yang proporsi antara waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai (sama) dengan volume pekerjaan yang

diberikan. Dengan kata lain, jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sebanding dengan waktu dan kemampuan pekerja.

3. Beban kerja dibawah normal. Merupakan pembebanan kerja yang perbandingan antara waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dibandingkan dengan jam kerja yang disediakan. Dengan kata lain volume pekerjaan yang diberikan lebih rendah dari kemampuan yang dimiliki pekerja (Hastutiningsih, 2019).

Skala penilaian beban kerja menurut Priyanto (2018) dibagi menjadi dua jenis sebagai berikut:

1. Faktor dari luar (eksternal). Faktor penilaian beban kerja dari luar meliputi tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, serta jam istirahat dan lamanya waktu kerja.
2. Faktor dari dalam (internal). Faktor penilaian beban kerja dari dalam meliputi segala hal yang berkaitan dari diri karyawan seperti motivasi, keinginan, persepsi serta kepuasan yang dirasakan selama melakukan pekerjaannya (Priyanto, 2018).

C. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi (Harini, *et.al*, 2018):

1. Faktor eksternal yang berasal dari luar individu (karyawan).
Faktor ini meliputi:
 - a. Tugas dan kegiatan yang dilakukan secara fisik seperti lingkungan/situasi kerja, tempat kerja, tata ruang, sarana dan prasarana, kondisi dan sikap kerja. Dan tugas serta kegiatan yang berkaitan dengan mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, kompleksitas, tanggung jawab pekerjaan serta pelatihan dan pendidikan yang diperoleh.
 - b. Organisasi kerja yang meliputi masa kerja, jam (waktu) istirahat, sistem kerja bergilir (*shift*), jam kerja malam, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang serta sistem gaji (pengupahan).
 - c. Lingkungan kerja yang meliputi lingkungan secara fisik, biologis maupun psikologis (Budiasa, 2021).
2. Faktor internal yang berasal dari dalam individu itu sendiri sebagai karyawan sebagai akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja diantaranya adalah faktor somatik seperti jenis kelamin, usia, status gizi, ukuran tubuh. Sedangkan faktor psikis meliputi persepsi, motivasi, kepercayaan dan keinginan serta kepuasan (Budiasa, 2021).

Faktor-faktor lain penyebab beban kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah sebagai berikut (Chandra & Ardiansyah, 2017):

1. Tekanan waktu (*time pressure*). Tekanan waktu pada satu sisi menghasilkan prestasi kerja yang lebih tinggi dari karyawan dengan munculnya dorongan motivasi yang tinggi pula. Namun di sisi lain, tekanan waktu juga dapat menjadi tekanan yang memberikan dampak kurang baik pada performa karyawan karena dianggap sebagai pembebanan kerja yang berlebihan sehingga tidak jarang juga akan berpengaruh terhadap kondisi kesehatan karyawan.
2. Jam kerja (jadwal kerja). Jam kerja berkaitan dengan jumlah waktu yang dibutuhkan dalam melakukan kegiatan kerja sesuai dengan bagian-bagiannya. Jam kerja yang berlebihan, tuntutan kerja, dan jadwal kerja yang padat dapat menjadi salah satu penyebab munculnya stress kerja dan penurunan kondisi kesehatan karyawan.
3. Peran ganda (*role conflict / role ambiguity*). Merupakan kondisi dimana seseorang sebagai karyawan memiliki peran yang lebih banyak daripada yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan bagian penempatannya. Kondisi ambiguitas peran seseorang sebagai karyawan akan mempengaruhi persepsi orang tersebut terhadap beban kerja yang ditanggungnya.

4. Kebisingan. Kondisi perusahaan yang bising dan tidak terkontrol akan menurunkan performa kerja karyawan maupun penurunan pada kesehatannya. Kondisi bising pada kegiatan kerja karyawan juga dapat mempengaruhi efektifitas karyawan dalam menyelesaikan kerjanya serta mengganggu konsentrasi pekerja sehingga hasil kerja yang didapatkan kurang maksimal dan meningkatkan beban kerja karyawan tersebut.
5. *Information overload*. Merupakan kondisi dimana informasi yang masuk dan diserap oleh karyawan terlalu banyak dan dalam waktu yang bersamaan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kondisi pekerja karena dianggap sebagai pembebanan yang berlebihan. Penggunaan teknologi yang berubah-ubah mengikuti perkembangannya juga memerlukan usaha yang cukup besar bagi karyawan untuk dapat beradaptasi dengan hal tersebut.
6. Suhu yang terlalu tinggi (*temperature extreme/heat overload*). Kondisi lingkungan kerja dengan suhu yang terlalu tinggi (pana) sama halnya dengan kebisingan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mempengaruhi kenyamanan kerja dan berakibat pada penurunan kesehatan karyawan. Hal tersebut dapat terjadi ketika berlangsung dalam waktu yang relative lama.

7. Kegiatan berulang (*repetitive action*). Kondisi kerja yang mengharuskan karyawan melakukan kegiatan kerja yang berulang pada posisi tertentu akan meicu kebosanan. Misalnya kegiatan kerja yang mengharuskan seseorang duduk seharian penuh di depan komputer maupun mesin kerja tanpa diikuti dengan mobilitas lainnya. Kondisi tersebut dapat memiu kebosanan dan menurunkan performa karyawan karena berkurangnya perhatian karyawan pada kegiatan kerja yang dianggap monoton.
8. Tanggung jawab. Setiap bagian dari perusahaan memiliki tingkat tanggung jawab yang berbeda-beda. Munculnya tanggung jawab terhadap pekerjaan juga berkaitan dengan beban kerja yang bertambah (Chandra & Adriansyah, 2017).

D. Dampak Beban Kerja

Beban kerja berlebih memiliki pengaruh negatif terhadap karyawan, baik secara fisik, mental maupun berkaitan dengan pekerjaan yang dihasilkan. Menurut beberapa hasil riset terdapat keterkaitan antara jumlah jam kerja dalam seminggu dengan resiko serangan jantung (Mahawati, *et.al.*, 2021). Orang dengan lama waktu bekerja 55 jam dalam seminggu memiliki resiko mengalami serangan jantung sebanyak 16% lebih banyak daripada orang dengan jumlah lama kerja 45 jam dalam seminggu.

Tingginya beban pekerjaan juga memicu peluang terjadinya diabetes hingga 45% (Mahawati, *et.al.*, 2021). Seseorang yang terlalu banyak bekerja atau merasa bahwa pekerjaannya terlalu banyak akan merusak kesehatan mental orang tersebut (Surijadi & Musa, 2020). Pembebanan kerja yang berlebihan akan menimbulkan gangguan maupun penyakit akibat kegiatan kerja. Efek lain dari beban kerja berlebihan adalah kelelahan secara fisik maupun mental, serta reaksi emosional seperti sakit kepala, mudah marah, gangguan pencernaan dan lain-lain (Hang-Yue, *et.al.*, 2005).

Dampak negatif beban kerja bagi karyawan menurut Irawati dan Carollina (2017) meliputi:

1. Penurunan Kualitas Kerja

Beban kerja yang terlalu berat serta tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan akan menyebabkan terjadinya penurunan kualitas kerja. Penurunan kualitas kerja karyawan bisa disebabkan karena kelelahan, turunnya akurasi kerja, tingkat konsentrasi maupun penurunan pada pengawasan diri yang dikarenakan beban kerja yang diterima terlalu berlebihan.

2. Keluhan Pelanggan

Beban kerja berlebihan yang dirasakan oleh karyawan pada akhirnya akan berimbas pada kinerja karyawan tersebut yang kurang maksimal. Hasil kerja tersebut kemudian akan menurunkan kualitas pelayanan maupun kualitas produk yang diterima oleh pelanggan. Dengan demikian, akan muncul permasalahan baru yaitu ketidakpuasan pelanggan yang akan memicu komplain dan keluhan pelanggan.

3. Jumlah Absensi Karyawan Meningkat

Beban kerja berlebih dapat memicu kelelahan hingga menyebabkan karyawan mudah sakit. Dengan demikian, karyawan akan semakin sering mengajukan ijin tidak masuk bekerja karena sakit. Semakin tinggi tingkat absensi karyawan, maka kinerjanya juga akan semakin menurun (berkurang).

E. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Koesmowidjojo (2017) terdiri dari 3 hal sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan berhubungan dengan bagaimana seseorang (karyawan) memahami dengan baik kondisi dalam pekerjaannya. Kondisi pekerjaan harus nyaman bagi karyawan dan mendukung bagi karyawan untuk melakukan aktivitas

pekerjaan dengan lebih efektif dan baik. Karyawan yang memahami kondisi pekerjaan dengan baik akan memiliki kemampuan dalam menentukan keputusan dengan lebih tanggap dan cepat dalam mencari solusi ketika terjadi kendala yang tidak terduga selama kegiatan bekerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang telah sesuai Standar Operasional Perusahaan (SOP) tentu akan menjadi faktor yang meminimalisir terjadinya beban kerja berlebihan pada karyawan. Akan tetapi akan ada kondisi dan situasi tertentu dimana seseorang bekerja pada perusahaan tanpa SOP dan tidak menerapkan perhitungan waktu kerja yang tetap setiap hari. Hal tersebut yang kemudian menjadi faktor yang mengakibatkan pembebanan kerja berlebih pada karyawan.

3. Target yang Harus Dicapai

Target capaian yang ditetapkan oleh perusahaan akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin tinggi target kerja yang ditetapkan perusahaan dalam waktu yang terbatas akan meningkatkan beban kerja karyawan. Jika beban kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi (berat) maka hal tersebut juga akan berpengaruh pada

kesehatan karyawan (memicu munculnya gangguan kesehatan) dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja (Samana, 2022).

Menurut Ghozali (2016) indikator beban kerja dibagi menjadi 3 macam meliputi:

1. Jam Kerja Efektif

Jam kerja yang efektif memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan durasi waktu (jam) yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan adanya ketentuan jam kerja efektif pada perusahaan, pembebanan kerja berlebih pada karyawan bisa diminimalisir. Selain itu berdasarkan jam kerja efektif tingkat beban kerja dapat dihitung.

Ketika pekerjaan mengharuskan pekerja melakukan pekerjaan diluar jam kerja efektif, maka beban kerja yang diterima pekerja berlebihan. Begitu pula sebaliknya ketika durasi kerja karyawan sesuai dengan jam kerja efektif, maka beban kerja yang ditanggung karyawan berada pada kondisi normal.

2. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan seseorang sebagai karyawan akan mempengaruhi beban kerja yang diterima dalam perusahaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan

menentukan seberapa tinggi pula posisi karyawan dalam perusahaan.

Karyawan dengan posisi yang tinggi dalam perusahaan akan semakin tinggi pula beban kerjanya dibandingkan dengan karyawan dengan posisi dibawahnya. Namun demikian pada kondisi tertentu, karyawan dengan posisi yang lebih rendah akan memiliki beban kerja yang lebih besar berkaitan dengan kerja fisik dan sistem kerja yang tidak menentu baik dari jam kerja, *job desk*, dan faktor-faktor lain.

3. Jenis Pekerjaan yang Diberikan

Tingkat beban kerja yang diterima karyawan juga berkaitan dengan jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan. Masing-masing bagian dalam perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab tersendiri. Pembagian tugas dan bagian tiap-tiap karyawan akan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki karyawan itu sendiri (Budiasa, 2021).

Pendapat Hard dan Staveland membagi indikator beban kerja menjadi 6 bagian yang meliputi (Angwen, 2017):

1. Permintaan Fisik (*Physical Demand*)

Permintaan fisik berkaitan dengan kegiatan kerja yang berhubungan dengan aktivitas fisik. Segala bentuk kegiatan dan tugas-tugas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan

yang berkaitan dengan aktivitas fisik dapat menjadi tolak ukur seberapa berat beban kerja yang ditanggung oleh karyawan.

2. Upaya (*Effort*)

Upaya sebagai indikator dalam menentukan beban kerja masih berhubungan dengan kegiatan fisik. Dimana setiap kegiatan fisik yang dilakukan oleh karyawan memerlukan usaha yang setimpal dengan rutinitas kegiatan yang dilakukan. Upaya berkaitan dengan usaha yang dilakukan karyawan secara fisik dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan guna mencapai performa yang diinginkan oleh perusahaan.

3. Permintaan Mental (*Mental Demand*)

Permintaan secara mental berkaitan dengan kegiatan dan upaya yang perlu dilakukan karyawan dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Permintaan secara mental msialnya adalah kemampuan dalam mengingat, melihat, mencari dan lain-lain yang berhubungan dengan kegiatan pekerjaan.

4. Permintaan Sementara (*Temporal Demand*)

Permintaan sementara sebagai indikator beban kerja berhubungan dengan tekanan yang diterima karyawan selama melakukan pekerjaan dengan jangka waktu tertentu. Semakin

banyak tekanan yang dirasakan selama melakukan suatu pekerjaan dengan batasan waktu, maka beban kerja yang dirasakan dan ditanggung oleh karyawan juga akan semakin besar.

5. Tingkat Frustrasi (*Frustration Level*)

Tingkat frustrasi sebagai indikator beban kerja berkaitan dengan perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan selama melakukan pekerjaan seperti rasa putus asa, tidak merasa aman, tidak puas, tersinggung maupun perasaan terganggu.

6. Kinerja (*Performance*)

Kinerja sebagai indikator beban kerja berkaitan dengan perbandingan antara seberapa besar keberhasilan yang dicapai terhadap tingkat kepuasan karyawan tersebut terhadap pekerjaannya (Angwen, 2017).

2.1.2 Kinerja Karyawan

A. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja maupun hasil kerja yang secara luas menjelaskan mengenai proses bagaimana suatu pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis perusahaan atau organisasi serta

kepuasan konsumen dan kontribusinya dalam perekonomian (Wibowo, 2017). Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja yang terlihat secara kualitas serta kuantitas yang berhasil dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan ketentuan dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan terhadap karyawan.

Menurut teori Campbell kinerja dianggap sebagai perilaku maupun tindakan yang dilakukan sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan (Boxall *et al.*, 2007). Kinerja karyawan dapat menentukan tingkatan karyawan dalam pencapaiannya terhadap persyaratan kerja yang ditentukan perusahaan (Kristanti, 2017). Kinerja pada akhirnya diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas dalam pekerjaannya menggunakan sumber daya yang ada (Johari *et al.*, 2018), melakukan pekerjaan dan menghasilkan hasil kerja dengan capaian yang sesuai (Wibowo, 2017) dan memperoleh *reward* atas apa yang telah dicapai dalam pekerjaannya yang kemudian hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan itu sendiri (Torrington *et al.*, 2008).

Berdasarkan beberapa uraian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki guna mencapai hasil

kerja yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dihasilkan melalui proses dan prosedur yang sesuai dengan SOP serta mendapatkan hasil sesuai yang ditargetkan.

B. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi (Mangkunegara, 2012):

1. Faktor individual. Faktor individual yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi tingkat kemampuan serta keahlian yang dimiliki, latar belakang pendidikan, demografi dan lain sebagainya.
2. Faktor psikologis. Merupakan faktor yang berkaitan dengan psikologi seseorang seperti motivasi, personaliti (*personality*), persepsi, sikap kerja (*attitude*), pemberlajaran dan lain-lain.
3. Faktor organisasi. Merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi yang ada di dalam suatu organisasi maupun perusahaan tempatnya bekerja seperti ketersediaan sumber daya, model dan metode kepemimpinan, struktur organisasi, sistem penghargaan, desain penempatan kerja (*job design*), dan lain-lain (Mangkunegara, 2012).

Pendapat lain oleh Kasmir (2019) membagi faktor-faktor pembentuk kinerja menjadi 13 aspek meliputi :

1. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan
2. Tingkat pengetahuan
3. Rancangan (sistem) kerja
4. Kepribadian individu sebagai karyawan
5. Motivasi dalam bekerja
6. Metode dan sistem kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan
12. Komitmen karyawan
13. Disiplin dalam kerja (Kasmir, 2019).

Menurut Harini *et al.* (2018) faktor yang menentukan kinerja karyawan secara ringkas dibagi menjadi dua hal meliputi:

1. Faktor individu. Dimana secara psikologis individu yang normal adalah mereka yang memiliki fungsi psikis dan fisik yang baik dan terintegritas. Fungsi dan psikis dan fisik yang baik pada individu akan mempengaruhi tingkat konsentrasi dan menjadi modal utama bagi seseorang untuk mengelola dan memanfaatkan potensi yang dimiliki secara optimal dalam melakukan kegiatan dan tugas-tugas pada pekerjaannya.

2. Faktor lingkungan organisasi. Faktor ini termasuk faktor dari luar individu yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan, karyawan terhadap atasan, lingkungan kerja dan lain-lain. Faktor lingkungan organisasi juga mencakup kejelasan uraian kerja, penentuan target kerja, komunikasi yang terjalin selama bekerja, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis dan rasa saling menghargai, peluar berkarir serta ketersediaan fasilitas yang memadai (Harini, *et., al*, 2018).

C. Indikator Kinerja

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja menurut Akob (2016) terdiri dari 8 aspek meliputi:

1. Kuantitas kerja. Hal ini berkaitan dengan volume (besaran) pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan.
2. Kualitas kerja. Kualitas kerja berkaitan dengan bagaimana hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. hasil kerja yang baik adalah sesuai dengan standar dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Pengetahuan. Berkaitan dengan seberapa jauh pemahaman dan pengetahuan karyawan terhadap informasi-informasi yang berkaitan dengan prosedur kerja maupun informasi tambahan yang dapat mendukung dalam proses kerjanya.

4. Kreativitas. Berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam beradaptasi dan bertahan dengan kondisi perusahaan secara umum maupun kemungkinan-kemungkinan yang bisa terjadi pada situasi dan kondisi tertentu.
5. Kerjasama. Berkaitan dengan kemampuan kerja karyawan sebagai bagian dari tim atau kemampuan karyawan dalam bekerja bersama rekan maupun kolega.
6. Kemandirian. Berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya tanpa bergantung dengan orang atau departemen lain.
7. Inisiatif. Berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam memunculkan ide dan pendapat-pendapat mengenai konsep maupun hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan.
8. Kehandalan. Berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghadapi permasalahan maupun kondisi-kondisi tertentu dalam pekerjaan (Akob, 2016).

Pendapat Boxall, *et. al* (2007) membagi indikator pengukuran kinerja dalam 8 aspek yang berbeda sebagai berikut:

1. Kecakapan dan kemampuan dalam melakukan tugas yang bersifat spesifik (khusus).
2. Kecakapan dan kemampuan melakukan tugas yang bersifat tidak spesifik (umum).

3. Kecakapan dalam menjalin komunikasi baik secara lisan maupun tulisan.
4. Memiliki upaya untuk menampilkan hasil pekerjaan yang maksimal.
5. Memiliki kedisiplinan kerja.
6. Ketersediaan fasilitas dan hubungan baik antar rekan kerja.
7. Pengawasan yang baik (sistem kontrol kerja).
8. Sistem manajemen dan administrasi yang baik (Boxall *et al.*, 2007).

Menurut penelitian Kristanti (2017) indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan dalam 5 aspek meliputi:

1. Kualitas Keluaran (*Quality of Output*)

Kualitas hasil kerja diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas dan kesempurnaan dari pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Aspek kualitas kerja lebih menekankan pada kualitas hasil capaian daripada kuantitas (jumlah) hasil capaian.

2. Waktu Keluaran (*Timelines of Output*)

Aspek waktu keluaran berkaitan dengan ketepatan waktu pengerjaan suatu tugas yang ditugaskan kepada karyawan. aspek ini juga sering menjadi tolak ukur dalam menilai prestasi

kerja karyawan. Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik ketika mereka berhasil melakukan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau bahkan sebelum batas waktu tersebut berakhir, begitu pula sebaliknya.

3. Tingkat Kehadiran (*Presences of Work*)

Aspek tingkat kehadiran berkaitan dengan seberapa banyak karyawan absen dari pekerjaannya. Tingkat kehadiran karyawan menjadi salah satu asumsi yang digunakan untuk mengukur serta menilai karyawan. Ketika kehadiran karyawan dibawah standar yang telah ditentukan oleh perusahaan maka karyawan tersebut akan dianggap tidak mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan secara maksimal.

4. Efisiensi Pekerjaan yang Telah Diselesaikan (*Efficiency of Work Completed*)

Aspek efisiensi pekerjaan yang terselesaikan berkaitan dengan bagaimana cara yang digunakan oleh karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya tanpa mengurangi ketentuan dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Efisiensi kerja dapat dikatakan tercipta ketika kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan upaya seminimal mungkin.

5. Efektivitas Pekerjaan yang Telah Diselesaikan (*Effectiveness of Work Complete*)

Pekerjaan dikatakan efektif ketika apa yang dihasilkan perusahaan (*output*) terselesaikan sesuai dengan tempo atau jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam rencana kerja yang tersusun sebelumnya (Kristanti, 2017).

D. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menilai hasil pekerjaan atau kinerja karyawan dalam suatu organisasi (perusahaan) secara sistematis (Mangkunegara, 2015). Penilaian kinerja juga didefinisikan sebagai proses penilaian mengenai seberapa baik keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode waktu tertentu (Wibowo, 2017).

Penilaian kinerja mengacu pada sistem yang telah tersusun secara formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai maupun mempengaruhi sifat yang berkenaan dengan pekerjaan, perilaku maupun hasilnya. Penilaian kinerja menjadi sebuah cara yang digunakan perusahaan untuk menilai pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan (Kristanti, 2017). Berdasarkan hal tersebut, kinerja pada karyawan secara individu dapat diukur serta diketahui ketika hasil kerja karyawan tersebut

memenuhi kriteria keberhasilan yang telah ditentukan perusahaan. Penilaian kinerja juga berfungsi sebagai bahan evaluasi bagi para karyawan. Selain itu hasil kinerja karyawan juga dapat menjadi faktor pendorong dalam pengembangan kemampuan maupun sumber motivasi bagi karyawan (Budiasa, 2021).

E. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan maupun memperbaiki kinerja melalui perbaikan kinerja pada Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan tersebut (Burso, 2018). Penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012) dibagi menjadi beberapa tujuan meliputi:

1. Meningkatnya rasa saling menghormati dan toleransi antar karyawan mengenai persyaratan kinerja.
2. Menerima dan mengakui hasil kerja masing-masing rekan kerja serta menjadikannya sebagai dorongan motivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau setidaknya dapat mencapai prestasi yang sama dengan prestasi sebelumnya.
3. Saling memberikan peluang dan kesempatan bagi karyawan untuk menjadi bagian dalam diskusi mengenai keinginan maupun pendapatnya. Serta meningkatkan kepedulian terhadap karir serta beban pekerjaan yang dimiliki.

4. Memiliki rumusan sasaran yang ingin dicapai dimasa yang akan datang sebagai sumber motivasi bagi karyawan untuk mencapai prestasi yang sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan serta pengembangan sesuai dengan kebutuhan dalam pelatihan (Mangkunegara, 2012).

Tujuan utama dari penilaian kinerja menurut Busro (2018) dibedakan menjadi 2 jenis meliputi:

1. Pertimbangan tujuan. Pertimbangan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara mengetahui, menilai maupun menyimpulkan dan mencegah kemungkinan kendala yang dihadapi karyawan dalam kegiatan bekerja.
2. Pertimbangan pekerjaan. Pertimbangan ini bertujuan untuk menunjukkan bagaimana cara mengetahui, menilai serta menyimpulkan serta memberikan hadiah (*reward*) sesuai dengan kinerja karyawan pada tingkat masing-masing (Busro, 2018).

2.1.3 Work Engagement (Keterlibatan Kerja)

A. Definisi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja berkaitan dengan kontribusi seseorang sebagai karyawan dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan yang

dijalaninya. Menurut Robbins dan Jude (2013) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai seberapa jauh performa kerja seseorang dalam mempengaruhi dirinya sekaligus psikologisnya dalam mengidentifikasi bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang penting bagi dirinya (karyawan) dan bagi kehidupannya.

Pendapat Aryanintyas dan Suharti (2013) keterlibatan kerja diartikan sebagai seberapa penting pekerjaan secara psikologis bagi seseorang (karyawan) menyangkut citra dirinya. Seseorang sebagai karyawan akan dianggap memiliki keterlibatan dalam pekerjaannya ketika karyawan tersebut mampu mengidentifikasikan dirinya secara psikologis terhadap pekerjaan yang dimilikinya serta menganggap pekerjaan tersebut penting bagi dirinya, selain bagi organisasi (Prihatin, 2013).

Keterlibatan kerja adalah proses partisipatif dari masukan-masukan karyawan yang dilakukan dengan tujuan untuk lebih meningkatkan komitmen dari karyawan dalam mencapai keberhasilan organisasi atau badan. Keterlibatan dari karyawan tersebut akan memberikan dampak yang besar pada keberhasilan perusahaan berkaitan dengan upaya mencapai tujuan (Robbins & Jude, 2013).

B. Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor personal dan situasional sebagai berikut:

1. Faktor Personal

Faktor personal yang mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi demografi dan psikologis. Faktor demografis mencakup beberapa aspek seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, jabatan hingga senioritas (Izzati, 2021). Menurut Moynihan dan Pandey (2008) faktor usia berhubungan secara positif terhadap keterlibatan kerja seseorang.

Pada umumnya karyawan dengan usia yang lebih dewasa (tua) akan memiliki perasaan lebih puas jika memiliki keterlibatan (kontribusi) terhadap pekerjaannya. Sedangkan sebaliknya, karyawan dengan usia yang lebih muda biasanya kurang tertarik terhadap pekerjaan dan cenderung merasa kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

2. Faktor Situasional

Faktor situasional dalam keterlibatan kerja pada seseorang meliputi pekerjaan, organisasi maupun sosial budaya. Faktor pekerjaan itu sendiri mencakup hasil dan/atau karakter pekerjaan, otonomi, variasi, identitas tugas,

level pekerjaan yang berkaitan dengan status formal dalam suatu organisasi, level gaji, kondisi pekerjaan, *feed back*, supervisi hingga iklim interpersonal dan keamanan kerja (Izzati, 2021).

Menurut Srivastava (2009) menyatakan bahwa beberapa faktor dalam pekerjaan seperti perilaku pengawas, otonomi, hubungan pertemanan hingga kepercayaan dan dukungan akan menuntun atau mendorong terbentuknya keterlibatan kerja pada seseorang sebagai bagian dari organisasi dan pada akhirnya akan berakibat pada peningkatan produktivitas.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa faktor situasional dalam keterlibatan kerja berkaitan dengan situasi dan kondisi lingkungan sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi meningkatnya produktivitas seseorang. Faktor tersebut seperti hubungan pertemanan yang baik antar karyawan, kepemimpinan yang baik, pembagian tugas dan otonomi pekerjaan yang sesuai hingga faktor kepercayaan antar bagian dalam perusahaan dan/atau organisasi dan lain sebagainya.

Menurut Luthas (2011) terdapat tiga kondisi yang dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya keterlibatan kerja pada seseorang meliputi hal-hal berikut :

1. Perasaan Berarti

Perasaan berarti dalam pandangan psikologis memiliki maksud sebagai penerimaan secara energi, fisik maupun kognitif dan emosional dari seseorang terhadap suatu pekerjaan (Luthans, 2011). Dengan kata lain perasaan berarti diartikan sebagai pengalaman yang dirasakan ketika tugas dari pekerjaan yang dimilikinya adalah sesuatu yang berharga dan bernilai serta berguna bagi dirinya (karyawan/seseorang).

2. Rasa Aman

Rasa aman pada dasarnya muncul saat seseorang secara psikologis mampu menunjukkan kemampuannya dalam bekerja tanpa memiliki keraguan dan/atau ketakutan akan konsekuensi negatif seperti citra diri, karir maupun status (Luthans, 2011). Perasaan aman pada seseorang terbangun dari situasi serta kondisi yang telah diperkirakan sebelumnya dan konsistensi yang jelas serta tanpa ancaman.

3. Perasaan Ketersediaan

Secara psikologis perasaan ketersediaan adalah kondisi dimana seseorang merasakan bahwa berbagai sumber dan/atau hal-hal yang dapat memberikan kecukupan secara fisik, emosional maupun kognitif tersedia ketika hal-hal tersebut benar-benar dibutuhkan (Luthans, 2011). Dengan kata lain

perasaan ketersediaan adalah perasaan dimana seseorang tidak memiliki kekhawatiran terhadap pemenuhan akan kebutuhan fisik, emosional dan kognitif secara personal.

Luthans (2011) menyebutkan bahwa penyebab utama dari timbulnya keterlibatan kerja pada tiap individu adalah adanya kecocokan dari jenis pekerjaan yang dimiliki dengan individu tersebut. Dengan kata lain seseorang sebagai karyawan akan memiliki keterlibatan kerja dan berkontribusi dengan baik dalam pekerjaannya ketika individu tersebut merasa bahwa pekerjaan yang dimiliki dan dijalannya sesuai dengan apa yang dikehendaki.

C. Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Noe, *et. al* (2011) terdapat tiga indikator yang dapat dijadikan sebagai acuan pada seberapa jauh keterlibatan kerja pada seseorang dalam pekerjaannya. Indikator tersebut diantaranya adalah:

1. Partisipasi Kerja

Partisipasi kerja adalah indikator yang menunjukkan seberapa jauh keikutsertaan seseorang sebagai karyawan dalam kegiatan operasional perusahaan dan penyelesaian tugas hariannya. (Noe, *et. al*, 2011).

2. Keikutsertaan (Kontribusi)

Keikutsertaan dalam pekerjaan diartikan sebagai seberapa banyak seorang karyawan memiliki andil dan/atau ikut pada setiap kegiatan yang diadakan (dilakukan) dalam perusahaan tempatnya bekerja. (Noe, *et. al*, 2011)

3. Kerjasama

Kerjasama dalam kaitannya dengan keterlibatan kerja merupakan indikator yang akan menunjukkan seberapa jauh kemampuan dan keingin seseorang sebagai karyawan untuk bekerjasama secara kooperatif dalam satu kelompok kerja (Noe, *et. al*, 2011).

2.1.4 Kepuasan Kerja

A. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan serta telah dilakukan evaluasi pada hasil kerja tersebut (Robbins & Judge, 2013). Kepuasan yang didapatkan dari tempat kerja (perusahaan) adalah bentuk harapan setiap orang yang bekerja (Hartanti, 2019). Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja (*job staisfaction*) bersifat individual dan tiap orang memiliki tingkat

kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku bagi individu tersebut (Wright, 2006).

Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kebahagiaan, kesenangan maupun rasa puas yang didapatkan oleh karyawan dari pekerjaan yang mereka lakukan (Uzun & Ozdem, 2017). Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan semakin tinggi ketika aspek pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan yang karyawan tersebut inginkan. Semakin banyak kesesuaiannya maka kepuasan yang dirasakan juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya (San Lam & O'Higgins, 2012).

Kepuasan kerja melibatkan beberapa aspek meliputi upaya, kesempatan, hubungan antara karyawan, kesempatan dalam pengembangan karir, penempatan kerja maupun struktur organisasi (Dost, 2012). Wexley dan Yukl (2005) menyatakan bahwa kepuasan adalah cara individu dalam merasakan dirinya dalam suatu pekerjaan. Baik perasaan yang mendukung maupun tidak mendukung dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi yang dirasakan. Maksudnya adalah kepuasan merupakan apa yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya.

B. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor dari dalam diri karyawan. Faktor kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti kecerdasasan intelektual yang dimiliki (IQ), kecakapan dalam bidang tertentu (kemampuan khusus), usia, jenis kelamin, kondisi kesehatan fisik, latar belakang pendidikan, lama masa kerja, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, persepsi, sikap kerja dan cara berpikir.
2. Faktor dari luar (faktor pekerjaan). Faktor dari luar yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi struktur organisasi, pangkat (jabatan kerja), jenis pekerjaan, kedudukan dalam perusahaan, mutu dan sistem pengawasan, interaksi sosial antar karyawan dan atasan, serta hubungan kerja yang baik (Mangkunegara, 2015).

Kepuasan kerja karyawan menurut Barling *et al.* (2003) dipengaruhi oleh 3 faktor meliputi:

1. Karakteristik individu yang termasuk latar belakang pendidikan, motivasi, jenis kelamin, kemampuan yang dimiliki dan usia.
2. Karakteristik pekerjaan yang termasuk otonomi, rutinitas pekerjaan, gaji maupun penghasilan lainnya, signifikansi dan tantangan serta keragaman dalam pekerjaan.

3. Karakteristik organisasi yang termasuk metode setralisasi, sistem supervisi, *feedback*, budaya organisasi serta profesionalisme (Barling *et al.*, 2003).

Dfart (2010) menyebutkan bahwa kepuasan karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor berikut:

1. Pencapaian prestasi (*achivement*)
2. Pengakuan capaian prestasi (*recognition of accomplishment*)
3. Pekerjaan yang menantang (*challenging work*)
4. Penambahan tanggung jawab (*increase responsibility*)
5. Pertumbuhan dan perkembangan (*growth and development*)

(Dfart, 2010).

C. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut penelitian Astika (2021) indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji (upah). Merupakan pendapatan (bayaran) yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Indikator gaji melihat apakah besaran upah yang diterima sesuai dengan volume maupun jumlah pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan.
2. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebagai indikator kepuasan kerja meliputi lingkungan secara fisik maupun

psikologis yang berkaitan dengan kenyamanan karyawan selama bekerja.

3. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan sebagai indikator kepuasan kerja adalah tugas dan kegiatan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan standar kualitas dan waktu tertentu yang telah ditentukan perusahaan.
4. Rekan kerja. Indikator ini berkaitan dengan hubungan sosial antar karyawan satu dengan karyawan lainnya dalam kegiatan bekerja. Selama dalam lingkungan kerja, karyawan akan merasakan dan menemukan rekan yang menyenangkan maupun kurang menyenangkan.
5. Atasan. Indikator kepuasan yang ditinjau dari atasan berkaitan dengan cara-cara atasan dalam memberikan perintah maupun petunjuk dalam melakukan pekerjaan. Cara atasan yang kurang menyenangkan atau kurang baik dalam memberikan perintah terhadap karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut.
6. Promosi. Indikator promosi berkaitan dengan kemungkinan kenaikan jabatan atau promosi bagi karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan akan mampu merasakan bagaimana kemungkinan dan kesempatan

jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan. Semakin mudah dan luas kesempatan perusahaan yang diberikan kepada karyawan untuk mendapatkan promosi maka kepuasan yang dirasakan juga akan semakin tinggi (Astika, 2021).

2.3 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

2.3.1 Hubungan Variabel Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yamin, *et. al* (2019) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti ketika beban kerja semakin tinggi maka kinerja justru akan semakin menurun (rendah). Hal yang sama juga ditunjukkan pada hasil penelitian Yosiana, *et. al* (2020) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa jika pekerjaan yang tinggi dari segi intensitas maupun volume ditangani oleh sedikit sumber daya manusia, maka hanya akan mengakibatkan beban kerja yang tinggi dan kemudian meningkatkan stres kerja dan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya membantu perawat untuk mengendalikan stres tetapi juga memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerjanya baik secara langsung maupun tidak langsung. Hubungan

antara beban kerja dan kinerja akan berbanding terbaik. Artinya ketika beban kerja semakin tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan justru akan semakin menurun. Dari uraian di atas maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.

2.3.2 Hubungan Variabel Beban Kerja dengan *Work Engagement*

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husain Shah, *et. al* (2017) menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* (keterlibatan kerja). Beban kerja memiliki dampak negatif terhadap keterlibatan kerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Zhang, *et. al* (2020) dan Indawani *et. al* (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *work engagement*.

Pengaruh beban kerja terhadap *work engagement* memiliki hubungan negatif dan signifikan. Dari penelitian sebelumnya ditemukan hasil yang sama bahwa ketika beban kerja semakin besar maka keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya akan semakin kecil. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang semakin tinggi, maka keterlibatannya dalam pekerjaan dan/atau kegiatan lain dalam perusahaan akan semakin kecil karena waktu dan tenaganya terkuras untuk

menyelesaikan pekerjaannya. Dari uraian di atas maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.

2.3.3 Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inegbedion *et. al* (2020) menunjukkan bahwa perbandingan beban kerja antar karyawan dengan kompetensi mereka secara signifikan mempengaruhi persepsi mereka tentang keseimbangan beban kerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tentama *et. al* (2019) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara terpisah maupun bersama-sama dengan variabel lain. Secara simultan (bersama-sama) stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan diperoleh nilai signifikansi *p-value* 0,000. Serta secara parsial variabel stres kerja dan beban kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *p-value* 0,000.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Salsabilla *et. al* (2022) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang tinggi dan stres kerja yang rendah dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Perencanaan dan perhitungan rasio perawat-pasien yang tepat harus

dilaksanakan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Ketika beban kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan semakin rendah (tidak puas). Dari uraian di atas maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.

2.3.4 Hubungan *Work Engagement* (Keterlibatan Karyawan) dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Carter *et. al* (2016) menunjukkan bahwa terdapat kontribusi antara *self efficacy* dan keterlibatan karyawan secara positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain keterlibatan karyawan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Kartal (2018) pengujian signifikansi antara keterlibatan kerja dan kinerja menunjukkan hasil *p-value* kurang dari 0,01.

Hubungan antara *work engagement* dengan kinerja menunjukkan nilai positif seperti yang dihasilkan dalam penelitian Rohan Manalu (2021) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *work engagement* (X) berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai BPJS

Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Selain itu *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.759 > 2.030$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.389 atau 38,9%. Dari uraian di atas maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.

2.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Fai Yuen (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Ketika kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut juga akan semakin tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Haeba Ramli (2018) terhadap pekerja (pegawai) rumah sakit menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan selama bekerja berimplikasi positif terhadap kinerja yang dihasilkannya. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

Artinya ketika kepuasan karyawan mengalami peningkatan maka kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut juga akan ikut menunjukkan peningkatan. Baik secara jumlah kualitas maupun aspek kinerja lainnya. %. Dari uraian di atas meka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.

2.3.6 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Melalui *Work Engagement* (Keterlibatan Kerja)

Penelitian yang dilakukan oleh David Kristanti dan Tajib (2023) menghasilkan kesimpulan bahwa kinerja karyawan dimediasi oleh keterlibatan kerja. Lebih spesifik dalam hasil penelitian Arifin, *et., al* (2019) menunjukkan hasil bahwa beban kerja yang diterima karyawan dalam bentuk *bulliyng* berpengaruh terhadap prestasi atau kinerja karyawan dimediasi oleh variabel keterlibatan kerja. Dalam penelitian Anugrahito dan Muafi (2020) dan Pashiera dan Budiono (2023) juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat memediasi kinerja karyawan. Dari uraian di atas meka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H6 : *work engagement* berperan dalam memediasi pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.

2.3.7 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

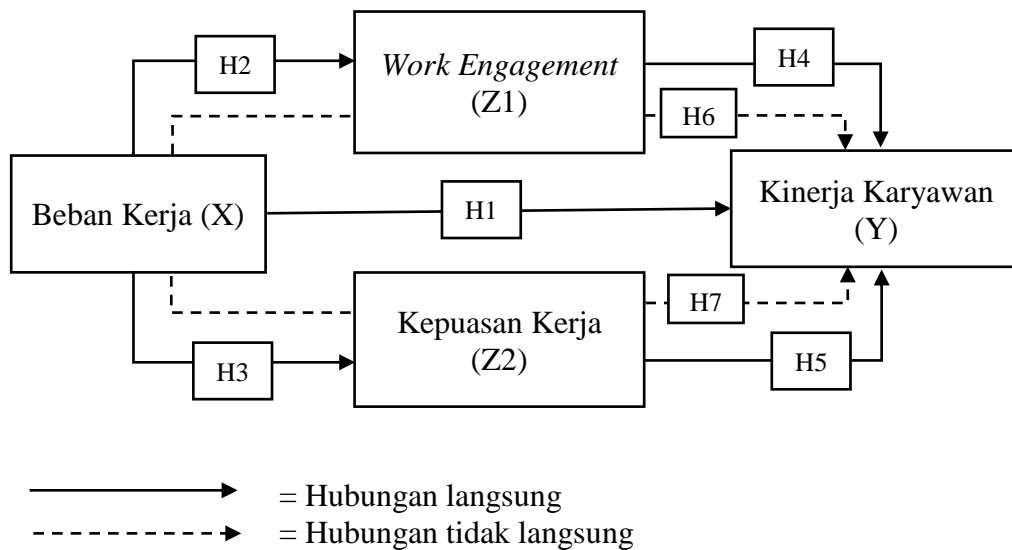
Penelitian yang dilakukan oleh Irfad, *et., al* (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, *et., al* (2022) yang mendapatkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja dan dapat memediasi pengaruh beban kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Suci Wulandari, *et., al* (2022) menghasilkan hasil yang berbeda dimana kepuasan kerja dinyatakan tidak dapat memediasi beban kerja terhadap kinerja secara signifikan. Atau dengan kata lain kepuasan kerja memediasi beban kerja dan kinerja dengan intensitas lemah. Dari uraian di atas meka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H7 : kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.

2.4 Kerangka Model Penelitian

Kerangka model penelitian digambarkan dalam skema secara sederhana untuk menjelaskan gambaran dari pokok-pokok penelitian yang akan dilakukan. Kerangka model penelitian disusun untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian secara lebih terarah dan terpusat pada tema dan topik yang telah ditentukan. Kerangka model penelitian yang akan dilakukan dapat dilihat pada skema berikut:



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Model Penelitian

- X : Variabel Beban Kerja
- Z1 : Variabel *Work Engagement*
- Z2 : Variabel Kepuasan Kerja
- Y : Variabel Kinerja Karyawan

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah sebagai hubungan dugaan secara logis antara dua atau lebih variabel yang diekspresikan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Sekaran, 2016). Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori serta konsep, dan kerangka penelitian yang digambarkan di atas dengan beban kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan *work engagement* dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*). maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. H1 : beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo
2. H2 : beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo
3. H3 : beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo
4. H4 : *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo
5. H5 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo
6. H6 : *work engagement* berperan dalam memediasi pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo
7. H7 : kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh negatif dan

signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah
Sakit Muslimat Ponorogo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan metode kuantitatif dengan studi kausal (*causal study*). Penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah dengan data yang berupa angka dan diolah menggunakan perhitungan statistika. Sedangkan studi kausal adalah studi atau penelitian dimana peneliti tertarik untuk menjelaskan faktor yang menyebabkan suatu permasalahan (Sekaran, 2017). Artinya adalah studi kasus merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel, yang dalam penelitian saat ini terdiri dari beban kerja, *work engagement*, kepuasan kerja dan kinerja. Proses analisis data penelitian akan dilakukan dengan bantuan aplikasi *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

Data pada penelitian kuantitatif diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden yang telah ditentukan oleh peneliti dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu (Cresswell, 2009). Kuisioner itu sendiri adalah daftar pernyataan dan/atau pertanyaan yang telah ditulis dan disediakan sebelumnya untuk dijawab oleh responden dengan alternatif jawaban beserta skor pada masing-masing jawaban yang juga telah disiapkan oleh peneliti sebelumnya (Sekaran & Bougie, 2013).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada Rumah Sakit Muslimat Ponorogo. Rumah Sakit Muslimat Ponorogo merupakan salah satu diantara 5 rumah sakit swasta yang ada di wilayah Kabupaten Ponorogo. Rumah Sakit Muslimat adalah berlokasi di Jalan Jenderal Ahmad Yani nomor 155 Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur.

3.2.1 Profil Rumah Sakit Muslimat Ponorogo

Rumah Sakit Muslimat adalah rumah sakit swasta yang berdiri pada tahun 1986 sebagai RB/BKIA/BP. Kemudian pada tahun 2002 Rumah Sakit Muslimat menjadi RSIA Muslimat “Ahmad Yani” . pada tahun 2008 dibawah manajemen dari Organisasi Nahdatul Ulama Ponorogo, Rumah Sakit Muslimat menjadi Rumah Sakit Umum (RSU), tepatnya pada tanggal 12 Mei 2008.

Rumah Sakit Muslimat dilengkapi dengan fasilitas dan layanan Instalasi Gawat Darurat (IGD), rawat jalan, rawat inap dan fasilitas penunjang. Terdapat layanan dan ruang IGD yang buka 24 jam dengan alat dan tenaga kesehatan yang telah memiliki sertifikasi di bidangnya. Dengan jenis layanan *traumatologi, orthopedhi, emergensy* kebidanan, kandungan dan anak serta *emergency* bedah dan non beda.

Layanan rawat jalan dilayani oleh dokter praktek yang tersertifikasi dan berpengalaman di bidang masing-masing. Terdapat layanan rawat jalan untuk poli umum, poli gigi, spesialis kebidanan dan kandungan,

spesialis anak, spesialis bedah, spesialis penyakit dalam, spesialis syaraf, spesialis paru, spesialis jantung, spesilis orthopedi, spesialis urologi, spesialis THT, dan spesialis mata. Selain itu, unntuk layanan rawat inap didukung dengan 49 kamar rawat inap yang terdiri dari kamar jenis VIP, kamar utama, PICU, kamar rawat perinatologi, kamar NICU, kamas kelas I, II dan III serta ruang isolasi dan ruang ICU. Rumah Sakit Muslimat Ponorogo juga ditunjang oleh failitas tambahan seperti unit *ambulance*, USG 4 dimensi (4D), perinatologi serta laboraturium (rs-muslimatponorogo.com).

3.2.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Muslimat Ponorogo

Visi

“Menjadi Rumah Sakit pilihan masyarakat yang islami, berkualitas, nyaman dan terjangkau.”

Misi

1. Menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai kebutuhan pelayanan.
2. Memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna, yang berorientasi pada keselamatan pasien.
3. Menyediakan sarana prasarana kesehatan sesuai standard dan sesuai kebutuhan dokter, pasien dan keluarga.

4. Menerapkan manajemen yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

3.2.3 Deskripsi Kondisi Responden Pra-Penelitian

Sebelum peneliti melakukan pengambilan data penelitian (menyebarkan kuisioner) peneliti telah melakukan pengamatan pada situasi dan kondisi lingkungan kerja serta alur pekerjaan sebagai perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara terhadap beberapa perawat yang peneliti temui, diketahui bahwa beban kerja yang dirasakan dan dibebankan oleh pihak rumah sakit terhadap apra perawat masih dirasa sesuai dengan standar operasional dan kontrak kerja yang telah ditanda tangani dan disetujui oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu para perawat di Rumah Sakit Muslimat merasa bahwa beban kerja yang dibebankan kepada mereka masih dibatas wajar dan sesuai atauran yang ada

Selain itu fasilitas yang disediakan oleh pihak rumah sakit bagi perawat dan karyawan sesuai dan menunjang kenyamanan kerja para perawat. Ditinjau dari besaran gaji maupun tunjangan-tunjangan yang diberikan pihak rumah sakit juga menjadi salah satu faktor dihasilkannya kinerja yang baik dari para perawat. Pihak rumah sakit juga dianggap memberikan ruang atau kesempatan yang setara diantara para perawat maupun karyawan pada umumnya dalam kegiatan perusahaan yang

menyangkut kegiatan pekerjaan mereka. Oleh karena itu keikutsertaan para perawat menjadi lebih aktif dan masing-masing dari mereka memiliki andil dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Supomo & Indrianto (2009) variabel merupakan segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Variabel pada dasarnya dapat diukur dengan berbagai macam nilai tergantung pada *construct* yang mewakilinya. Definisi operasional merupakan penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional ini menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperalisasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkannya menjadi lebih baik. Sedangkan Sekaran, U., & Bougie (2013) berpendapat bahwa variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada sebuah nilai, sedangkan nilai sendiri dapat berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda.

3.3.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Menurut Cresswell (2009) Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi suatu hasil, atau sering juga disebut sebagai variabel *treatment*, *manipulated*, *antecedent*, atau *variabel predictor*.

Sedangkan menurut Sekaran, U., & Bougie (2016) berpendapat bahwa variabel bebas merupakan suatu variabel yang mempengaruhi variabel terkait, baik secara positif ataupun negatif. Jika terdapat variabel bebas maka variabel terkait juga akan hadir.

1. **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut (Johari, 2018). Sedangkan menurut Kasmir (2019) beban kerja diartikan sebagai perbandingan antara total waktu baku yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas dengan total waktu standar yang ditentukan.

3.3.2 Variabel Terikat (*Dependent*)

Menurut Sekaran & Bougie (2013) variabel dependen adalah sebagai variabel yang menjadi perhatian utama penelitian serta menjadi faktor utama yang berlaku dalam investigasi dalam sebuah penelitian.

1. **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan prestasi kerja maupun hasil kerja yang secara luas menjelaskan mengenai proses bagaimana suatu pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis perusahaan atau organisasi serta kepuasan

konsumen dan kontribusinya dalam perekonomian (Wibowo, 2017). Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja yang terlihat secara kualitas serta kuantitas yang berhasil dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan ketentuan dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan terhadap karyawan.

3.3.3 Variabel Perantara (*Intrevening*)

Menurut Tuckman (1988) menyatakan bahwa “*an intervening variabel is that factor theoretically affect the observed phenomenon but cannot be seen, measure, or manipulate*”. Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela (antara) yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

1. *Work Engagement* (Keterlibatan Kerja)

Keterlibatan kerja berkaitan dengan kontribusi seseorang sebagai karyawan dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan yang dijalannya. Menurut Robbins dan Jude (2013) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai seberapa jauh performa kerja seseorang dalam mempengaruhi dirinya sekaligus psikologisnya dalam

mengidentifikasi bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang penting bagi dirinya (karyawan) dan bagi kehidupannya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan serta telah dilakukan evaluasi pada hasil kerja tersebut (Robbins & Judge, 2013). Kepuasan yang didapatkan dari tempat kerja (perusahaan) adalah bentuk harapan setiap orang yang bekerja (Hartanti, 2019). Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja (*job staisfaction*) bersifat individual dan tiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku bagi individu tersebut (Wright, 2006).

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2013) populasi mengacu pada keseluruhan kejadian atau hal yang ingin di investigasi. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari 95 orang perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo dari berbagai poli dan bagian.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Arsyad *et al*, (2003) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi objek sesungguhnya dari suatu penelitian. Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2013) Sampel yang digunakan terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi, maka dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan sekelompok atau sebagian dari populasi. Menurut Subiyanto (1993) sampel dikatakan baik jika mengandung dua kriteria yaitu cermat (*accuracy*) dan tepat (*precision*).

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner dengan menggunakan skala Likert 5 tingkatan. Alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan populasi.

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Pabundu (2006) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang juga merupakan objek penelitian itu sendiri, maupun seseorang yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan Sekaran & Bougie (2013) mengatakan bahwa data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan sebagai

tujuan tertentu dari studi. Sumber data primer bisa berupa responden individu, panel yang secara khusus ditentukan oleh peneliti dan dimana pendapat dapat dicari yang berkaitan dengan persoalan tertentu dari waktu ke waktu atau sumber umum lainnya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah hasil reponson dari responden (hasil pengisian kuisisioner) yang merupakan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar dari peneliti (Pabundu, 2006). Atau dengan kata lain data skeunder adalah data yang sudah ada sebelumnya baik dalam bentuk tulisan, rekaman dan lain-lain. Sedangkan menurut Abdullah (2015) data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disampaikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain.

Menurut Sekaran & Bougie (2013) mengemukakan bahwa data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh seseorang dan bukan peneliti yang akan melakukan studi mutakhir. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi dokumen-dokumen yang relevan dalam organisasi yang digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian dan sesuai dengan variabel yang akan diteliti, data tersebut didapatkan melalui

website, laporan-laporan yang dipublikasi maupun tidak, jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang relevan, buku dan lain sebagainya yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang valid.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian saat ini adalah kuesioner yang langsung dibagikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan alternatif jawaban yang sudah disediakan sebelumnya. Setelah data diperoleh selanjutnya data-data tersebut diukur dari tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut dan dianalisa menggunakan program aplikasi SPSS.

1. Kuisisioner

Menurut Sekaran & Bougie (2016) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Skala pengukuran yang digunakan dalam alternatif jawaban pada kuisisioner tersebut adalah skala linkert yang terdiri dari lima tingkatan sebagai berikut:

Jawaban Sangat Setuju (SS)	: bernilai 5
Jawaban Setuju (S)	: bernilai 4
Jawaban Netral (N)	: bernilai 3
Jwaban Tidak Setuju (TS)	: bernilai 2

Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : bernilai 1

3.5.3 Indikator Variabel

Indikator untuk setiap variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1.	Beban Kerja (X)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai (Koesmowidjojo, 2017)	Interval
2.	<i>Work Engagement</i> (Z1)	1. Partisipasi kerja 2. Keikutsertaan (kontribusi) 3. Kerjasama (Noe <i>et al</i> , 2011)	Interval
3.	Kepuasan Kerja (Z2)	1. Gaji (besaran gaji) 2. Lingkungan kerja 3. Promosi (jenjang karir) (Astika, 2021)	Interval
4.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Tingkat pengetahuan kerja 4. Kemampuan pemecahan masalah 5. Inisiatif (Akob, 2016)	Interval

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dan layak digunakan dalam penelitian itu

sendiri. Uji instrumen penelitian dilakukan dengan dua jenis uji meliputi validitas dan reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas dalam instrumen penelitian dilakukan untuk menunjukkan apakah instrumen tersebut valid digunakan untuk mengukur topik maupun aspek yang akan diukur dalam penelitian (Situmorang & Lutfi, 2012). Data yang dinyatakan valid dapat digunakan dalam melakukan penelitian. Uji validitas data akan dilakukan dengan program aplikasi SPSS.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dalam instrumen penelitian dilakukan untuk menunjukkan apakah instrumen tersebut dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk mengukur topik maupun aspek yang akan diukur dalam penelitian. Instrumen penelitian yang dinyatakan reliabel dapat digunakan sebagai instrumen pada penelitian lain yang sejenis dalam penelitian yang berbeda. Dengan kata lain, jika instrumen penelitian telah dinyatakan reliabel, maka instrumen tersebut dapat diandalkan sebagai instrumen lanjutan dalam penelitian-penelitian di lain waktu (Situmorang & Lutfi, 2012).

Uji reliabilitas instrumen akan dilakukan dengan program aplikasi SPSS dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Umar, 2005):

Tabel 3.2
Kriteria Hasil Pengujian Reliabilitas *Alpha Cronbach*

Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Interpretasi
0.80 (80%) – 1.00 (100%)	Sangat tinggi
0.60 (60%) – 0.79 (79%)	Tinggi
0.40 (40%) – 0.59 (59%)	Cukup
0.20 (20%) – 0.39 (39%)	Rendah
0.00 (0%) – 0.19 (19%)	Sangat rendah

Sumber: Umar (2005)

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif Data

Uji analisis deskriptif digunakan dalam penelitian untuk menggambarkan karakteristik responden dalam penelitian meliputi kriteria usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan lain sebagainya. Analisis deskriptif sata dilakukan menggunakan proses program SPSS.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar memperoleh model analisis yang tepat untuk digunakan dalam penelitan. Model analisis regresi pada penelitian ini dilakukan dengan uji asumsi kalsik yang meliputi:

1. Uji normalitas untuk melihat apakah data dalam penelitian terdistribusi dengan normal (Siregar, 2014). Data dinyatakan normal jika probabilitas dari *Jarue Bera* (JB) lebih besar dari 0,05 ($JB > 0,05$) dan sebaliknya (Ghozali, 2017:145).
2. Uji heteroskedastisitas untuk menguji adanya indikasi ketidaksamaan varians dari residual dalam satu pengamatan dengan yang lainnya. Jika varians dari residual dalam pengamatan satu dengan yang lainnya tetap maka disebut dengan homoskedastisitas. Pengujian dilakukan menggunakan uji *Glejser*. Jika tingkat dari kepercayaan uji *Glejser* > 0.05 maka tidak terkandung heterosedastisitas (Ghozali, 2017).
3. Multikolinieritas untuk menguji indikasi korelasi yang tinggi (sempurna) antara variabel independen dalam model. Model regresi baik seharusnya memiliki korelasi yang rendah atau tidak memiliki korelasi sama sekali.
4. Autokorelasi untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Kemungkinan terjadinya autokorelasi dikarenakan observasi yang berurutan memiliki kaitan satu dengan yang lain. Kriteria uji autokorelasi *Durbin Watson*:
 - a) $0 < d < dL$ maka tidak terjadi autokorelasi positif (ditolak)
 - b) $dL \leq d \leq dU$ maka tidak terjadi autokorelasi positif (*no decision*)
 - c) $4-dL < d < 4$ maka tidak terjadi autokorelasi negatif (ditolak)

- d) $4-dU \leq d \leq 4-dL$ maka tidak terjadi autokorelasi negatif (*no decision*)
- e) $dU < d < 4-dU$ maka tidak ada korelasi positif maupun negatif (diterima).

3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Siregar, 2014):

1. Regresi Linier Sederhana (Tahap 1) Kinerja (Y) sebagai variabel independent

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z_1 + b_3Z_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X₁ : Beban Kerja

Z₁ : *Work Engagement*

Z₂ : Kepuasan Kerja

e : *Error*

Dalam pengujian tahap pertama akan dilakukan regresi linier berganda antara beban kerja sebagai variabel (X) dan *work engagement* (Z1) serta kepuasan kerja (Z2) terhadap kinerja sebagai variabel independen (Y) untuk mengetahui hubungan langsung antara beban kerja (X) dan *work engagement* (Z1) serta kepuasan (Z2) terhadap kinerja (Y).

2. Regresi Linier Tahap 2 (Z_1 & Z_2) sebagai variabel independent

$$Z_1 = a + b_1X_1 + b_1Y_1 + e$$

$$Z_2 = a + b_1X_1 + b_1Y_1 + e$$

Keterangan:

Z_1 : *Work Engagement*

Z_2 : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

X_1 : Beban Kerja

e : *Error*

Dalam pengujian tahap kedua akan dilakukan regresi linier berganda dengan variabel perantara (*intervening / Z*) yang ditempatkan sebagai *independent variable* untuk mengetahui hubungan langsung antara beban kerja (X) dan kinerja (Y) terhadap *work engagement* (Z_1) dan kepuasan (Z_2).

3.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji *t-Test*

Uji statistik t pada umumnya untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau terpisah. Signifikansi pengujian adalah pada tingkat 0,05 dengan ketentuan, jika signifikan t hitung < dari 0,05 maka H_1 diterima dan menolak H_0 .

Berarti variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y dan sebaliknya.

2. Uji *F-Test*

Uji statistik t pada umumnya untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Signifikansi pengujian adalah pada tingkat 0,05 dengan ketentuan, jika signifikan F hitung < dari 0,05 maka H_1 diterima dan menolak H_0 . Berarti variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Y dan sebaliknya.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dilakukan untuk menguji proporsi model dalam menjelaskan variasi pada variabel yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo dengan melibatkan *work engagement* (keterlibatan kerja) dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sampel pada penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo dengan jumlah 50 orang. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada masing-masing sampel yang juga berperan sebagai responden untuk kemudian dilakukan analisis data hasil kuisisioner menggunakan program aplikasi SPSS. Pada bab ini akan diuraikan hal-hal yang berkaitan dengan hasil pengolahan data berikut dengan pembahasannya.

4.1 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh langsung dari responden. Data deskriptif ini merupakan data yang menggambarkan kondisi responden. Bagian ini perlu diperhatikan guna menambah informasi untuk memahami sebuah hasil penelitian. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

4.1.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Penelitian telah dilakuakn terhadap 50 orang perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo dengan beerbagai latar belakang yang berbeda-beda. Baik dari segi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir serta berapa lama mereka bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo. Gambaran komposisi responden penelitian berdasarkan masing-masing kriteria tersebut dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik 50 responden penelitian yang merupakan perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	13 Orang	26%
Perempuan	37 Orang	74%
Total	50 Orang	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh perawat dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 37 orang (74%). Sedangkan 13 orang lainnya merupakan perawat laki-laki (26%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik 50 responden penelitian yang merupakan perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo berdasarkan rentang usia dapat dilihat dalam tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 25 Tahun	5 Orang	10%
26 – 30 Tahun	10 Orang	20%
31 – 35 Tahun	19 Orang	38%
36 – 40 Tahun	14 Orang	28%
>40 Tahun	2 Orang	4%
Total	50 Orang	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh perawat dengan rentang usia 31-35 tahun sejumlah 19 orang (38%). Sedangkan responden paling sedikit adalah perawat dengan rentang usia kurang dari 25 tahun sejumlah 5 orang (10%).

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik 50 responden penelitian yang merupakan perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dalam tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Frekuensi	Persentase
D3	40 Orang	80%
S1	10 Orang	20%
Total	50 Orang	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh perawat dengan pendidikan terakhir pada tingkat Diploma 3 (D3) sejumlah 40 orang (80%). Sedangkan responden lainnya merupakan lulusan Strata 1 (S1) dengan jumlah 10 orang (20%).

4. Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik 50 responden penelitian yang merupakan perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo berdasarkan lama mereka bekerja sebagai perawat dapat dilihat dalam tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 3 Tahun	15 Orang	30%
4 – 6 Tahun	6 Orang	12%
7 – 10 Tahun	13 Orang	26%
>10 tahun	16 Orang	32%
Total	50 Orang	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh perawat dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun sejumlah 16 orang (32%). Sedangkan responden paling kecil telah bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo selama 4 – 6 tahun dengan jumlah 6 orang (12%).

Rekapitulasi hasil deskripsi responden yang paling dominan berdasarkan masing-masing kriteria dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian

Kategori	Karakteristik Dominan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	37 Orang	74%
Usia	31 – 35 Tahun	19 Orang	38%
Pendidikan Terakhir	D3	40 Orang	80%
Lama Bekerja	>10 Tahun	16 Orang	32%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 4.5 diketahui bahwa 50 responden penelitian yang merupakan perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo didominasi oleh responden perempuan sejumlah 37 orang. Responden dengan rentang usia 31-35 tahun dengan jumlah 19 orang. Responden dengan pendidikan terakhir D3 sejumlah 40 orang serta responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun sejumlah 16 orang.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui skor jawaban pada masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel yang diteliti. Untuk mendeskripsikan serta melihat persepsi responden dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari jawaban tiap-tiap variabel. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas sebanyak 5. Dengan berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum, maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor Minimum = 1

Skor Maksimum = 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} + \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, berikut ini adalah kategori dari masing-masing interval, yaitu:

Interval 1,00 s/d 1,80 : Sangat Rendah

Interval 1,81 s/d 2,60 : Rendah

Interval 2,61 s/d 3,40 : Sedang

Interval 3,40 s/d 4,20 : Tinggi

Interval 4,21 s/d 5,00 : Sangat Tinggi

1. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X)

Analisis deskriptif dari jawaban pada kuisioner variabel beban kerja (X) yang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X)

Kode	Pernyataan	Mean	Ket.
X1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sebagai perawat sering melebihi kemampuan fisik saya (saya sering merasa kelelahan)	2,64	Sedang
X2	Ketika banyak tuntutan pekerjaan yang saya terima dari rumah sakit maupun pihak keluarga pasien, saya harus menekan dan menahan diri serta emosi yang saya rasakan	3,52	Tinggi
X3	Saya sebagai perawat harus selalu melakukan kontak langsung dengan pasien serta keluarga dan kerabat dengan segala kondisi yang mereka miliki	4,24	Tinggi
X4	Saya sebagai perawat harus melakukan kunjungan (monitoring) pasien secara terus menerus dalam beberapa jam/hari	4,10	Tinggi
X5	Volume pekerjaan yang banyak sehingga membuat perawat membutuhkan waktu ekstra untuk menyelesaikan, bahkan harus lembur	3,06	Sedang
X6	Pekerjaan yang ada membuat saya (perawat) harus bekerja secepat mungkin dan berpacu dengan waktu	3,76	Tinggi

Kode	Pernyataan	Mean	Ket.
X7	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan serta tidak sebanding dengan waktu yang diberikan	2,46	Rendah
Variabel Beban Kerja (X)		3,44	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel beban kerja (X) memiliki skor rata-rata sebesar 3,44 yang termasuk pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan penilaian karyawan terhadap beban kerja yang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo termasuk tinggi.

Respon yang dihasilkan responden terkait variabel beban kerja menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda antara responden laki-laki dan perempuan. Perbandingan respon laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Perbandingan Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X) pada Responden Laki-laki dan Perempuan

Kode Pernyataan	Mean	
	Laki-laki	Perempuan
X1	2,38 (Rendah)	2,73 (Sedang)
X2	3,54 (Tinggi)	3,51 (Tinggi)
X3	4,23 (Sangat Tinggi)	4,24 (Tinggi)
X4	4,31 (Sangat Tinggi)	4,03 (Tinggi)
X5	3,46 (Tinggi)	2,92 (Sedang)

Kode Pernyataan	Mean	
	Laki-laki	Perempuan
X6	3,85 (Tinggi)	3,73 (Tinggi)
X7	2,54 (Rendah)	2,43 (Rendah)
Variabel Beban Kerja (X)	3,47 (Tinggi)	3,37 (Sedang)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa perbandingan hasil rata-rata beban kerja yang dialami oleh responden laki-laki dan perempuan adalah 0,10. Namun dari selisih tersebut beban kerja yang dialami responden laki-laki menempati kriteria “tinggi” sedangkan beban kerja yang dialami oleh responden perempuan menempati kriteria “sedang”.

Hal ini mungkin terjadi dikarenakan pandangan bahwa laki-laki memiliki tenaga yang dianggap lebih besar daripada perempuan. Oleh karena itu pekerjaan yang berkaitan dengan fisik, mungkin akan lebih dibebankan kepada perawat laki-laki daripada perempuan. Hal itulah yang menjadi pembeda beban kerja yang dirasakan oleh responden laki-laki dan perempuan.

2. Analisis Deskriptif Variabel *Work Engagement* (Z1)

Analisis deskriptif dari jawaban pada kuisioner variabel *work engagement* (Z1) pada perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel *Work Engagement* (Z1)

Kode	Pernyataan	Mean	Ket.
Z1.1	Saya berpartisipasi dalam setiap tugas dan tanggungjawab saya sebagai perawat sebagai tim kerja	4,26	Tinggi
Z1.2	Saya sebagai perawat dan karyawan selalu datang tepat waktu dan melakukan absensi sesuai peraturan rumah sakit	4,18	Tinggi
Z1.3	Saya sebagai perawat berkontribusi dalam melakukan tugas perawatan serta kontroling pasien	4,18	Tinggi
Z1.4	Saya sebagai perawat ikut serta dalam penanganan pasien maupun keluarga pasien dalam berbagai hal terkait kondisi pasien	4,42	Tinggi
Z1.5	Saya sebagai perawat mampu dan bersedia bekerja secara tim dalam melakukan tugas keperawatan pasien	4,36	Tinggi
Z1.6	Saya tidak segan bertanya pada kepala perawat atau senior saya ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan saya	4,42	Tinggi
Variabel <i>Work Engagement</i> (Z1)		4,34	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel *work engagement* (Z1) memiliki skor rata-rata sebesar 4,34 yang termasuk pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan penilaian karyawan terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*) yang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo sudah baik.

Respon yang dihasilkan responden terkait variabel *work engagement* (Z1) menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda antara responden laki-laki dan perempuan. Perbandingan respon laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Perbandingan Hasil Analisis Deskriptif
Variabel *Work Engagement* (Z1) pada Responden
Laki-laki dan Perempuan**

Kode Pernyataan	Mean	
	Laki-laki	Perempuan
Z1.1	4,31 (Sangat Tinggi)	4,24 (Sangat Tinggi)
Z1.2	4,38 (Sangat Tinggi)	4,11 (Tinggi)
Z1.3	4,08 (Tinggi)	4,22 (Sangat Tinggi)
Z1.4	4,38 (Sangat Tinggi)	4,43 (Sangat Tinggi)
Z1.5	4,46 (Sangat Tinggi)	4,32 (Sangat Tinggi)
Z1.6	4,46 (Sangat Tinggi)	4,41 (Sangat Tinggi)
Variabel Kepuasan Kerja (Z1)	4,35 (Sangat Tinggi)	4,29 (Sangat Tinggi)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dapat diketahui bahwa perbandingan hasil rata-rata keterlibatan kerja (*work engagement*) yang dirasakan oleh responden laki-laki dan perempuan adalah 0,06. Dari masing-masing responden (baik laki-laki maupun perempuan) keduanya berada pada kriteria “sangat tinggi”. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa dengan kondisi pekerjaan yang

mereka hadapi menjadikan mereka memiliki keterlibatan yang sangat tinggi dalam pekerjaannya.

3. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z2)

Analisis deskriptif dari jawaban pada kuisioner variabel kepuasan kerja (Z2) pada perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z2)

Kode	Pernyataan	Mean	Ket.
Z2.1	Besaran gaji yang saya terima sebagai perawat sesuai dengan aturan yang ditetapkan pihak rumah sakit	3,56	Tinggi
Z2.1	Saya sebagai perawat puas dengan besaran gaji yang saya terima beserta fasilitas-fasilitas yang diberikan rumah sakit	3,34	Tinggi
Z2.3	Saya merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerja yang baik dan memiliki kerjasama yang baik sebagai tim maupun individu	3,98	Tinggi
Z2.4	Saya sebagai perawat puas dengan ketersediaan fasilitas yang layak dan nyaman digunakan selama bekerja di rumah sakit	3,66	Tinggi
Z2.5	Saya puas dengan sistem jenjang karir yang diberikan oleh pihak rumah sakit dalam bidang kerja saya	3,72	Tinggi
Z2.6	Saya puas dengan kebijakan jenjang karir yang terbuka bagi	3,74	Tinggi

Kode	Pernyataan	Mean	Ket.
	setiap karyawan di rumah sakit termasuk saya sebagai perawat		
Variabel Kepuasan Kerja (Z2)		3,82	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel kepuasan kerja (Z2) memiliki skor rata-rata sebesar 3,82 yang termasuk pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo sudah baik.

Respon yang dihasilkan responden terkait variabel kepuasan kerja (Z2) menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda antara responden laki-laki dan perempuan. Perbandingan respon laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Perbandingan Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z2) pada Responden Laki-laki dan Perempuan

Kode Pernyataan	Mean	
	Laki-laki	Perempuan
Z1.1	3,77 (Tinggi)	3,48 (Tinggi)
Z1.2	3,69 (Tinggi)	3,22 (Sedang)
Z1.3	4,15 (Tinggi)	3,92 (Tinggi)
Z1.4	3,92 (Tinggi)	3,57 (Tinggi)
Z1.5	3,92 (Tinggi)	3,65 (Tinggi)

Kode Pernyataan	Mean	
	Laki-laki	Perempuan
Z1.6	4,00 (Tinggi)	3,65 (Tinggi)
Variabel Kepuasan Kerja (Z1)	3,91 (Tinggi)	3,58 (Tinggi)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut dapat diketahui bahwa perbandingan hasil rata-rata kepuasan kerja yang dirasakan oleh responden laki-laki dan perempuan adalah 0,33. Dari masing-masing responden (baik laki-laki maupun perempuan) keduanya berada pada kriteria “tinggi”. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa dengan kondisi pekerjaan yang mereka hadapi serta beban kerja maupun hal-hal lain yang ada di lingkungan kerjanya, mereka masih merasakan kepuasan kerja yang tinggi.

4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Analisis deskriptif dari jawaban pada kuisioner variabel kinerja (Y) pada perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Kode	Pernyataan	Mean	Ket.
Y1	Hasil kerja saya sebagai perawat sudah sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit	4,04	Tinggi

Kode	Pernyataan	Mean	Ket.
Y1	Sebagai perawat saya selalu memprioritaskan kualitas pelayanan saya terhadap pasien	4,34	Sangat Tinggi
Y3	Jumlah kunjungan serta jumlah pasien yang saya tangani sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh rumah sakit	4,08	Tinggi
Y4	Saya selalu memenuhi kuota saya untuk melakukan perawatan pada sejumlah pasien dalam kurun waktu yang telah ditetapkan	4,04	Tinggi
Y5	Saya sebagai perawat mengetahui sepenuhnya mengenai deskripsi pekerjaan yang saya lakukan	4,00	Tinggi
Y6	Saya memiliki pengetahuan dan pengalaman yang mumpuni dalam merawat pasien dengan berbagai jenis penyakit yang diderita	3,98	Tinggi
Y7	Saya sebagai perawat memiliki pemecahan masalah (<i>problem solving</i>) yang baik ketika menemui kondisi yang tidak terduga	3,90	Tinggi
Y8	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi pada saya sebagai perawat secara individu maupun permasalahan yang terjadi dalam tim kerja	3,82	Tinggi
Variabel Kinerja (Y)		4,10	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel Kinerja (Y) memiliki skor rata-rata sebesar 4,10 yang termasuk pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan penilaian karyawan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo sudah baik.

Respon yang dihasilkan responden terkait variabel kinerja (Y) menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda antara responden laki-laki dan perempuan. Perbandingan respon laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Perbandingan Hasil Analisis Deskriptif
Variabel Kinerja (Y) pada Responden
Laki-laki dan Perempuan**

Kode Pernyataan	Mean	
	Laki-laki	Perempuan
Y1	4,08 (Tinggi)	4,03 (Tinggi)
Y2	4,54 (Sangat Tinggi)	4,27 (Sangat Tinggi)
Y3	4,08 (Tinggi)	4,08 (Tinggi)
Y4	4,23 (Sangat Tinggi)	3,97 (Tinggi)
Y5	4,08 (Tinggi)	3,97 (Tinggi)
Y6	4,15 (Tinggi)	3,92 (Tinggi)
Y7	3,92 (Tinggi)	3,89 (Tinggi)
Y8	3,85 (Tinggi)	3,81 (Tinggi)
Variabel Kinerja (Y)	4,12 (Tinggi)	3,99 (Tinggi)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut dapat diketahui bahwa perbandingan hasil rata-rata kinerja yang dihasilkan oleh responden laki-laki dan perempuan adalah 0,13. Dari masing-masing responden (baik laki-laki maupun perempuan) keduanya berada pada kriteria “tinggi”. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa dengan

kinerja yang dihasilkan oleh perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo, baik laki-laki dan perempuan menempati kriteria “tinggi”.

4.2 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dan layak digunakan dalam penelitian itu sendiri. Uji instrumen penelitian dilakukan dengan dua jenis uji meliputi validitas dan reliabilitas.

4.2.1 Uji Validitas

Validitas dalam instrumen penelitian dilakukan untuk menunjukkan apakah instrumen tersebut valid digunakan untuk mengukur topik maupun aspek yang akan diukur dalam penelitian (Situmorang & Lutfi, 2012). Data yang dinyatakan valid dapat digunakan dalam melakukan penelitian. Hasil uji validitas data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)

Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
X1	0,000	Valid
X2	0,000	Valid
X3	0,000	Valid
X4	0,000	Valid

X5	0,000	Valid
X6	0,000	Valid
X7	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan uji validitas variabel beban kerja (X) menunjukkan nilai 0,000 pada butir pertanyaan 1 (X1) hingga pernyataan 7 (X7) kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian instrumen penelitian pada variabel beban kerja (X) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

2. Uji validitas variabel *Work Engagement* (Z1)

Tabel 4.15 Uji Validitas Variabel *Work Engagement* (Z1)

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Z1.1	0,000	Valid
Z1.2	0,000	Valid
Z1.3	0,001	Valid
Z1.4	0,000	Valid
Z1.5	0,000	Valid
Z1.6	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan uji validitas variabel *work engagement* (Z1) menunjukkan nilai 0,000 pada butir pertanyaan 1, 2 serta butir 4-6 sedangkan nilai signifikan pada pernyataan butir ke 3 menunjukkan nilai 0,001. Nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,000$ dan $0,001 < 0,05$).

Dengan demikian instrumen penelitian pada variabel *work engagement* (Z1) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

3. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z2)

Tabel 4.16 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z2)

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Z2.1	0,000	Valid
Z2.2	0,000	Valid
Z2.3	0,000	Valid
Z2.4	0,000	Valid
Z2.5	0,000	Valid
Z2.6	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan uji validitas variabel kepuasan kerja (Z2) menunjukkan nilai 0,000 pada butir pertanyaan 1 hingga 6. Nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian instrumen penelitian pada variabel kepuasan kerja (Z2) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.17 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,003	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,003	Valid

Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,032	Valid
Y8	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan uji validitas variabel kinerja (Y) menunjukkan nilai 0,000 pada butir pertanyaan 1, 3, 5,6 serta 8. Sedangkan pada butir pernyataan 2 dan 4 menunjukkan nilai signifikan 0,003 dan 0,032 pada butir pernyataan 7. Nilai tersebut kurang dari 0,05 (0,000; 0,003 dan 0,032 < 0,05). Dengan demikian instrumen penelitian pada variabel kinerja (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dalam instrumen penelitian dilakukan untuk menunjukkan apakah instrumen tersebut dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk mengukur topik maupun aspek yang akan diukur dalam penelitian. Instrumen penelitian yang dinyatakan reliabel dapat digunakan sebagai instrumen pada penelitian lain yang sejenis dalam penelitian yang berbeda. Dengan kata lain, jika instrumen penelitian telah dinyatakan reliabel, maka instrumen tersebut dapat diandalkan sebagai

instrumen lanjutan dalam penelitian-penelitian di lain waktu (Situmorang & Lutfi, 2012).

Hasil uji reliabilitas data penelitian pada variabel beban kerja (X), *work engagement* (Z1), kepuasan kerja (Z2) serta variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
X	0,75 (75%)	Reliabel Tinggi
Z1	0,60 (62%)	Reliabel Tinggi
Z2	0,88 (88%)	Reliabel Tinggi
Y	0,55 (55%)	Reliabel Cukup

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa diketahui bahwa variabel X, Z1 dan Z2 memiliki tingkat reliabel tinggi dengan nilai berurutan sebesar 75%, 60% dan 88% sedangkan hasil reliabel variabel Y memiliki tingkat reliabel cukup dengan nilai 55%.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian saat ini meliputi uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, multikolinieritas serta uji autokorelasi. Hasil dari masing-masing uji asumsi klasik dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data dalam penelitian terdistribusi dengan normal (Siregar, 2014). Data dinyatakan normal jika probabilitas dari *Jarue Bera* (JB) lebih besar dari 0,05 ($JB > 0,05$) dan sebaliknya. Uji normalitas data penelitian juga dapat dilihat dari signifikan *Kolmogorov Smirnov Test* (Ghozali, 2017:145). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Uji Normalitas Data Penelitian

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,78202702
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,104
	<i>Positive</i>	0,104
	<i>Negative</i>	-0,075
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,738
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,648

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada *asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,648. Nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05 ($0,648 > 0,05$) dengan demikian data yang diperoleh dalam penelitian saat ini terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat kesamaan varians residual antara satu dengan yang lain. Model regresi yang baik adalah data yang tidak memiliki varians residual yang berbeda antara satu dengan lainnya. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (<i>Constant</i>)	1,496	2,026		0,739	0,464
X	-0,089	0,044	-0,302	-2,013	0,050
Z1	0,053	0,084	0,099	0,635	0,528
Z2	0,026	0,046	0,085	0,576	0,567

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan uji heteroskedastisitas pada variabel beban kerja (X) adalah 0,050; 0,528 pada variabel *work engagement* (Z1) dan 0,567 pada variabel kepuasan kerja (Z2). Nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05 dengan demikian model regresi dalam penelitian saat ini lolos uji hetero (tidak terjadi heteroskedastisitas).

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji indikasi korelasi yang tinggi (sempurna) antara variabel independen dalam model. Model regresi baik seharusnya memiliki korelasi yang rendah atau tidak memiliki korelasi sama sekali. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian saat ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	25,930	3,277		7,912	0,000		
1 X	0,499	0,071	0,746	7,004	0,000	0,881	1,134
Z1	-0,346	0,136	-0,282	-2,545	0,014	0,813	1,230
Z2	0,152	0,074	0,215	2,053	0,046	0,909	1,100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF pada variabel (X) adalah 1,134; pada variabel Z1 adalah 1,230 sedangkan pada variabel Z2 adalah 1,100. Nilai tersebut kurang dari 10,00 (1,134; 1,230 dan 1,100 < 10,00) dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model penelitian saat ini.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1). Uji autokorelasi

dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *runs test* yang dapat dilihat pada tabel 4.22 sebagai berikut:

Tabel 4.22 Hasil Uji Autokorelasi *Runs Test*

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value^a</i>	-0,27094
<i>Cases < Test Value</i>	25
<i>Cases >= Test Value</i>	25
<i>Total Cases</i>	50
<i>Number of Runs</i>	21
<i>Z</i>	-1,429
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,153

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan *runs test (Asymp. Sig. 2-tailed)* adalah 0,153. Nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05 ($0,153 > 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier dalam penelitian ini akan dilakukan dalam 3 tahap. Tahap pertama analisis regresi berganda akan dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel beban kerja (X1) dan variabel *work engagement* serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*) (Z1 dan Z2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Tahap kedua dan ketiga adalah analisis regresi variabel X dan Y terhadap Z (Z1 dan Z2).

1. Analisis Regresi Tahap Pertama

Hasil analisis regresi pada tahap pertama (variabel X dan Z1&2 terhadap Y) dalam penelitian saat ini beserta model yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel dan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi Linier Variabel (X) dan (Z) terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,930	3,277		7,912	0,000
1 X	0,499	0,071	0,746	7,004	0,000
Z1	-0,346	0,136	-0,282	-2,545	0,014
Z2	0,152	0,074	0,215	2,053	0,046

Sumber: data primer diolah, 2023

Rumus model regresi yang dapat digunakan dalam menjelaskan hasil uji pada tabel 4.23 adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X + b_2Z1 + b_3Z3 + e$$

$$Y = 25,93 + 0,499 X - 0,346 Z_1 + 0,152 Z_2$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta (Y)

Nilai konstanta sebesar 25,93 memiliki arti bahwa ketika variabel beban kerja (X) dan *work engagement* (Z1) serta kepuasan kerja (Z2) adalah nol (0), maka variabel kinerja perawat (Y) bernilai 25,93 satuan.

b. Koefisien Variabel Beban Kerja (X)

Nilai 0,499 pada X memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada variabel beban kerja (X) sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,499 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah tetap.

c. Koefisien *Work Engagement* (Z1)

Nilai (-0,346) pada Z1 memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada variabel *work engagement* (Z1) sebesar 1 satuan, maka kinerja perawat (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,346 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah tetap.

d. Koefisien Kepuasan Kerja (Z2)

Nilai 0,152 pada Z2 memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada variabel kepuasan kerja (Z2) sebesar 1 satuan, maka kinerja perawat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,152 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah tetap.

2. Analisis Regresi Linier Tahap Kedua

Hasil analisis regresi pada tahap pertama (variabel X dan Y terhadap Z1) dalam penelitian saat ini beserta model yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel dan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 4.24 Hasil Uji Regresi Linier Variabel (X) dan (Y) terhadap (Z1)

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	25,405	3,485		7,290	0,000
1 X	0,328	0,092	0,600	3,557	0,001
Y	-0,357	0,140	-0,437	-2,545	0,014

Sumber: data primer diolah, 2023

Rumus model regresi yang dapat digunakan dalam menjelaskan hasil uji pada tabel 4.24 adalah sebagai berikut:

$$Z1 = a + b_1X + b_2Y + e$$

$$Z1 = 25,405 + 0,328 X - 0,357 Y$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta Z1

Nilai konstanta sebesar 25,405 memiliki arti bahwa ketika variabel beban kerja (X) dan kinerja (Y) adalah nol (0), maka variabel *work engagement* (Z1) bernilai 25,405 satuan.

b. Koefisien beban Kerja (X)

Nilai 0,328 pada X memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada variabel beban kerja (X) sebesar 1 satuan, maka *work engagement* (Z1) akan mengalami peningkatan sebesar 0,328 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah tetap.

c. Koefisien Kinerja (Y)

Nilai (-0,357) pada Y memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada variabel kinerja perawat (Y) sebesar 1 satuan, maka *work engagement* (Z1) akan mengalami penurunan sebesar 0,357 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah tetap.

3. Analisis Regresi Tahap Ketiga

Hasil analisis regresi pada tahap pertama (variabel X dan Y terhadap Z2) dalam penelitian saat ini beserta model yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel dan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linier Variabel (X) dan (Y) terhadap (Z2)

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	-6,691	9,570		-0,699	0,488
1 X	-0,261	0,192	-0,275	-1,363	0,179
Y	0,553	0,270	0,390	2,053	0,046

Sumber: data primer diolah, 2023

Rumus model regresi yang dapat digunakan dalam menjelaskan hasil uji pada tabel 4.25 adalah sebagai berikut:

$$Z2 = a + b_1X + b_2Y + e$$

$$Z2 = 6,691 - 0,261 X + 0,553 Y$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta Z2

Nilai konstanta sebesar 6,691 memiliki arti bahwa ketika variabel beban kerja (X) dan kinerja (Y) adalah nol (0), maka variabel beban kerja (Z2) bernilai 6,691 satuan.

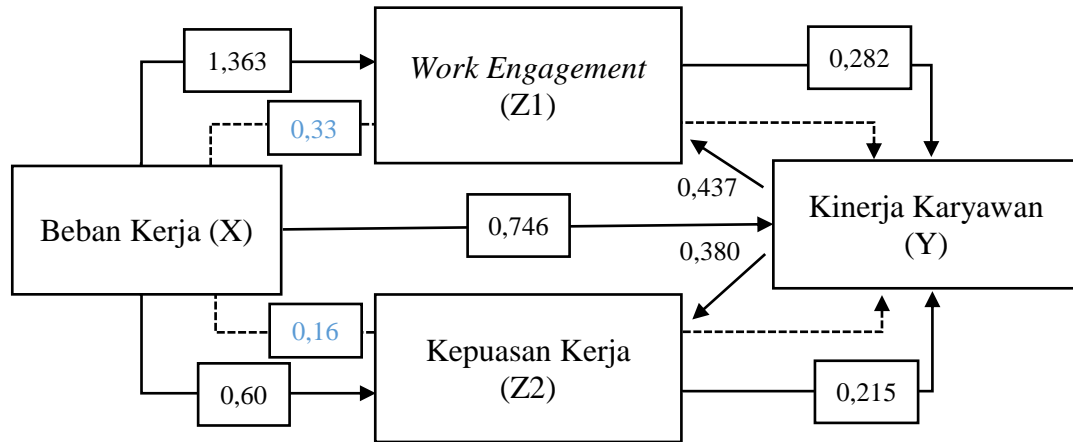
b. Koefisien Beban Kerja (X)

Nilai (-0,261) pada X memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada variabel beban kerja (Y) sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Z2) akan mengalami penurunan sebesar 0,261 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah tetap.

c. Koefisien Kinerja (Y)

Nilai 0,553 pada X memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada variabel kinerja perawat (Y) sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Z2) akan mengalami peningkatan sebesar 0,553 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah tetap.

4.5 Analisis Uji Jalur



Gambar 4.1 Hasil Analisis Uji Jalur

Keterangan:

1,363 = pengaruh langsung variabel X terhadap Z1

0,60 = pengaruh langsung variabel X terhadap Z2

0,746 = pengaruh langsung variabel X terhadap Y

0,282 = pengaruh langsung variabel Z1 terhadap Y

0,215 = pengaruh langsung variabel Z2 terhadap Y

0,437 = pengaruh langsung variabel Y terhadap Z1

0,380 = pengaruh langsung variabel Y terhadap Z2

0,33 = pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z1

0,16 = pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z2

Cara mencari hubungan tidak langsung antara X terhadap Y melalui Z1 adalah dengan mengalikan nilai beta hubungan langsung (X terhadap Y) dengan (Y terhadap Z1). Begitu pula dengan cara mencari hubungan tidak langsung

antara X terhadap Y melalui Z2. Dengan demikian besaran pengaruh tidak langsung dari variabel X terhadap Y melalui Z1 dan Z2 adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung dari variabel beban kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) melalui Z1 adalah:

$$0,746 \times 0,437 = 0,326 (0,33)$$

0,33 kurang dari 0,746 ($0,33 < 0,75$) maka pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z1 tidak signifikan. Atau dengan kata lain *work engagement* (Z1) tidak dapat memediasi beban kerja (X) terhadap kinerja (Y).

2. Pengaruh tidak langsung dari variabel beban kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) melalui Z2 adalah:

$$0,746 \times 0,215 = 0,160 (0,16)$$

0,16 kurang dari 0,746 ($0,16 < 0,75$) maka pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z2 tidak signifikan. Atau dengan kata lain beban kerja (Z2) tidak dapat memediasi beban kerja (X) terhadap kinerja (Y).

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada umumnya untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau terpisah. Signifikansi pengujian adalah pada tingkat 0,05 dengan ketentuan, jika signifikan t hitung < dari 0,05 maka H_1 diterima dan menolak H_0 . Berarti

variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y dan sebaliknya.

Hasil uji pengaruh variabel X dan Z terhadap Y secara parsial (terpisah) berdasarkan hasil pada tabel 4.19 dan 4.21 adalah sebagai berikut:

- 1. H1:** hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja sebagai (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) dengan nilai signifikan 0,000. Nilai tersebut kurang dari signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian variabel beban kerja dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat atau hipotesis H₁ ditolak karena hubungan signifikan beban kerja dalam penelitian ini menunjukkan hubungan positif.
- 2. H2:** hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (Z1) dengan nilai signifikan 0,001. Nilai tersebut kurang dari signifikan 0,05 ($0,001 < 0,05$) dengan demikian variabel beban kerja dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* atau hipotesis H₂ ditolak karena hubungan signifikan *work engagement* menunjukkan hubungan yang positif.

3. **H3:** hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z2) ditunjukkan dengan nilai 0,179. Nilai tersebut lebih besar dari signifikan 0,05 ($0,179 > 0,05$) dengan demikian variabel beban kerja dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja atau hipotesis H₃ ditolak.
4. **H4:** variabel *work engagement* sebagai (Z1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) dengan nilai signifikan 0,014. Nilai tersebut kurang dari signifikan 0,05 ($0,014 < 0,05$) dengan demikian variabel beban kerja dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau hipotesis H₄ diterima.
5. **H5:** variabel kepuasan kerja sebagai (Z2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perawat (Y) dengan nilai signifikan 0,046. Nilai tersebut kurang dari signifikan 0,05 ($0,046 < 0,05$) dengan demikian variabel kepuasan kerja dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat atau hipotesis H₅ diterima.
6. **H6:** variabel *work engagement* sebagai (Z1) tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) dengan nilai pengaruh tidak langsung 0,33 atau kurang dari besaran

pengaruh langsung sebesar 0,75 ($0,33 < 0,75$). Nilai tersebut kurang dari signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian hipotesis H₆ ditolak.

7. **H7:** variabel beban kerja sebagai (Z2) tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) dengan nilai pengaruh tidak langsung 0,16 atau kurang dari besaran pengaruh langsung sebesar 0,75 ($0,16 < 0,75$). Nilai tersebut kurang dari signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian hipotesis H₇ ditolak.

Ringkasan hasil uji hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel 4.26

sebagai berikut:

Tabel 4.26 Ringkasan Uji Hipotesis Penelitian

	Variabel	Coefficient Beta	t Statistic	P Value
Pengaruh Langsung				
H1	BK > KI	0,746	7,004	0,000
H2	BK > WE	0,600	0,600	0,001
H3	BK > KK	-0,261	2,550	0,179
H4	WE > KI	-0,282	-2,545	0,014
H5	KK > KI	0,215	2,053	0,046
		Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak Langsung	
H6	BK > WE > KI	0,746		0,33
H7	BK > KK > KI	0,746		0,16

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa hasil yang kontra antara hipotesis yang telah ditentukan dengan hasil uji. Hal tersebut terjadi pada hipotesis ke 1, 2 (H1 dan H2), hipotesis

ke-3 (H3), hipotesis ke-4 (H4) serta hipotesis ke-6 dan 7 (H6, H7). Pada hipotesis ke-1 dan 2 menunjukkan perbedaan hasil dengan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan beban berpengaruh positif terhadap ke-3 (H3) dimana hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja secara teori seharusnya menunjukkan hubungan yang negatif dan signifikan. Pada dasarnya ketika beban kerja semakin tinggi maka, kepuasan kerja akan semakin rendah (menurun). Namun pada hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang tidak signifikan.

Pada hipotesis ke-4 secara teori *work engagement* atau keterlibatan kerja terhadap kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Dimana ketika keterlibatan kerja karyawan semakin tinggi, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Namun demikian dalam hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja adalah negatif dan tidak signifikan. Hasil ini didukung oleh penelitian Riyanti *et al*, (2021) menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung namun memediasi kinerja melalui faktor lain seperti motivasi, dan kepuasan kerja.

Hipotesis ke-6 dan 7 juga terdapat kontradiksi antara teori dan hasil penelitian. Secara teori keterlibatan kerja (*work engagement*) dan kepuasan kerja mampu memediasi kinerja karyawan. Namun demikian dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa kedua variabel

perantara tersebut tidak dapat memediasi beban kerja terhadap kinerja secara signifikan.

4.6.2 Uji simultan (*F-test*)

Uji simultan *f-test* dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen (X) dan variabel intervening (Z) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan atau bersama-sama. Signifikansi pengujian adalah pada tingkat 0,05 dengan ketentuan, jika signifikan t hitung < dari 0,05 maka H_1 diterima dan menolak H_0 .

Hasil pengujian *F-test* dalam penelitian saat ini dapat dilihat pada tabel 4.27 sebagai berikut:

Tabel 4.27 Hasil Uji *F-Test* Variabel (X) dan (Y) terhadap (Z2)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	182,395	3	60,798	17,973	0,000
<i>Residual</i>	155,605	46	3,383		
<i>Total</i>	338,000	49			

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji *F-test* di atas diketahui bahwa nilai signifikan adalah 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X), *work engagement* (Z1) dan kepuasan kerja (Z2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat (Y) secara bersama-sama atau simultan.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk menguji proporsi model dalam menjelaskan variasi pada variabel yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji R^2 dapat dilihat pada tabel 4.28 sebagai berikut:

Tabel 4.28 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,735	0,540	0,510	1,83922

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) di atas diketahui bahwa nilai *R-Square* adalah 0,735 (74%). Nilai tersebut berarti bahwa variabel dependen (X) dan variabel perantara (Z) dapat menjelaskan variabel independen (Y) sebanyak 74%, sedangkan 26% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data menggunakan bantuan aplikasi SPSS diketahui bahwa baik variabel beban kerja sebagai (X) serta variabel perantara (Z) yang meliputi *work engagement* (Z1) dan kepuasan kerja (Z2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo. Hal ini berarti bahwa ketika masing-masing variabel X dan Z mengalami peningkatan maupun penurunan maka kinerja perawat (Y) juga akan mengalami peningkatan maupun penurunan secara signifikan.

4.7.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat (H1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSMP. Ini bertentangan dengan Hipotesis yang dibangun dalam riset ini, di mana seharusnya peningkatan beban kerja akan menurunkan kinerja perawat. Hasil studi ini dapat dijelaskan oleh studi Barrie dan McLean (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja dapat menjadi faktor pendorong atau motivator karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Studi Miller (2019) juga berpendapat bahwa beban kerja dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam menentukan kinerja yang dihasilkan karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohman dan Ichsan (2021) dan Rahmadyah (2021) menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian saat ini dapat diketahui bahwa beban kerja yang dibebankan pada perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo dapat meningkatkan kinerja para perawat karena pada dasarnya tugas dan tanggungjawab para perawat berkaitan dengan perawatan pasien. Dengan demikian seberapa besar beban yang ditugaskan harus dilakukan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh rumah sakit. Sehingga kinerja perawat

meningkat seiring dengan terpenuhinya standar dan tugas yang dibebankan kepada para perawat.

4.7.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work Engagement* (H2)

Pengaruh beban kerja terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Hal tersebut berarti ketika beban kerja semakin tinggi maka keterlibatan kerja (*work engagement*) para perawat juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian saat ini bertentangan dari teori serta hipotesis ke-2 yang menunjukkan bahwa hubungan beban kerja terhadap *work engagement* adalah negatif. Namun demikian dalam hasil penelitian ini kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indiawani *et al*, (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Idawati, *et al* (2018) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement*, yang dapat diartikan bahwa beban kerja dapat meningkatkan keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja berkaitan dengan kontribusi seseorang sebagai karyawan dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan yang dijalannya. Menurut Robbins dan Jude (2013) keterlibatan kerja didefinisikan

sebagai seberapa jauh performa kerja seseorang dalam mempengaruhi dirinya sekaligus psikologisnya dalam mengidentifikasi bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang penting bagi dirinya (karyawan) dan bagi kehidupannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diterima oleh para perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo dapat mempresentasikan seberapa jauh keterlibatan kerja para perawat tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

4.7.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (H3)

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini berarti ketika beban kerja yang disebabkan kepada para perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo mengalami peningkatan, belum tentu kepuasan yang dirasakan oleh para perawat tersebut mengalami perubahan (peningkatan) pula. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja (*job staisfaction*) bersifat individual dan tiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku bagi individu tersebut (Wright, 2006).

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan serta telah dilakukan evaluasi pada hasil kerja tersebut (Robbins & Judge, 2013). Kepuasan kerja dapat dirasakan dari berbagai aspek yang ada di lingkungan kerja maupun dari dari orang tersebut. Dengan kata lain kepuasan kerja tidak selalu berkaitan dengan beban kerja. Kepuasan kerja

melibatkan beberapa aspek meliputi upaya, kesempatan, hubungan antara karyawan, kesempatan dalam pengembangan karir, penempatan kerja maupun struktur organisasi (Dost, 2012).

Hasil penelitian saat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilasari, *et al*, (2020) serta Herminingsih dan Purwanti (2020) yang menghasilkan kesimpulan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada kondisi tertentu beban kerja tidak dapat menjelaskan kepuasan kerja secara signifikan. Seperti halnya pada penelitian saat ini yang menyatakan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo tidak dapat menunjukkan seberapa puas para perawat tersebut dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

4.7.4 Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Perawat (H4)

Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja dalam penelitian saat ini memiliki hubungan negatif dan signifikan. Hal tersebut memiliki arti bahwa ketika *work engagement* yang dilakukan oleh perawat mengalami peningkatan, maka kinerja yang dihasilkan perawat tersebut justru akan mengalami penurunan. Hal ini bisa terjadi ketika keterlibatan kerja seseorang melampaui apa yang seharusnya menjadi tanggung jawab dan tugas utamanya. Sehingga kondisi tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja (kinerja) dari orang itu sendiri.

Hasil signifikan *work engagement work engagement* terhadap kinerja juga ditunjukkan pada penelitian Kartal (2018) dengan nilai hasil uji *p value* 0,01. Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa keterlibatan dan keterasingan peserta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan peserta tersebut. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Riyanti *et al*, (2021) menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung namun memediasi kinerja melalui faktor lain seperti motivasi, dan kepuasan kerja.

4.7.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (H5)

Berdasarkan hasil penelitian saat ini diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di

Rumah Sakit Muslimat Ponorogo. Hal ini memiliki arti bahwa ketika kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat mengalami peningkatan maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Fai Yuen *et al*, (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja sangat berkorelasi dengan prestasi kerja pada karyawan bidang pelayaran (awak kapal).

Kepuasan kerja melibatkan beberapa aspek meliputi upaya, kesempatan, hubungan antara karyawan, kesempatan dalam pengembangan karir, penempatan kerja maupun struktur organisasi (Dost, 2012). Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan semakin tinggi ketika aspek pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan yang karyawan tersebut inginkan. Semakin banyak kesesuaiannya maka kepuasan yang dirasakan juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya (San Lam & O'Higgins, 2012). Dengan demikian ketika kepuasan yang dirasakan dan diperoleh para perawat selama bekerja dirasa baik dan sesuai dengan yang mereka harapkan, maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin baik.

4.7.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Melalui *Work Engagement* (H6)

Hasil penelitian saat ini menunjukkan bahwa variabel *work engagement* (keterlibatan kerja) tidak dapat memediasi pengaruh beban

kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo secara signifikan. Variabel *work engagement* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja sebesar 33% yang dapat diartikan bahwa *work engagement* tidak mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain di luar model yang digunakan saat ini (selain *work engagement*) yang mampu memberikan kontribusi lebih besar dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja, misalnya *work life balance*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Nurwahyuni (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *work life balance* sebagai variabel perantara.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Munparidi & Sayuti (2020) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu pula dalam penelitian Haqqi & Daud (2021) yang menghasilkan kesimpulan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung dan tidak dapat memediasi kinerja karyawan melalui manajemen bakat.

Mediasi keterlibatan karyawan dinyatakan signifikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiawan *et al*, (2023). Hasil penelitian tersebut menyatakan keterlibatan kerja menjadi mediasi yang signifikan antara *quality of work life* dan stress kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian lain oleh Pashiera dan Budiono

(2023) menunjukkan bahwa *work engagement* dapat menjadi mediasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis karyawan dalam kehidupan kerja karyawan. Namun dalam penelitian yang sama *work engagement* tidak menjadi mediasi yang signifikan antara *work environment* (lingkungan kerja) terhadap kinerja.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dapat memediasi kinerja melalui beberapa variabel tertentu, namun disisi lain juga kurang mampu dalam memediasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja (*work engagement*) tidak dapat menjadi perantara pengaruh kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo ditinjau dari besaran beban yang mereka tanggung selama menjalankan pekerjaannya.

4.7.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja (H7)

Hasil penelitian saat ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja secara signifikan. Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo adalah sebesar 16%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain di luar model yang

digunakan saat ini (selain kepuasan kerja) yang mampu memberikan kontribusi lebih besar dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hastutiningsih (2018) menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan dengan stress kerja sebagai variabel perantara. Dengan kata lain salah satu variabel yang mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja adalah variabel stress kerja. Penelitian lain oleh Apria, *et al*, (2021) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian saat ini, dalam penelitian tersebut nilai pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja lebih kecil daripada pengaruh langsung. Oleh karena itu kepuasan kerja dianggap tidak dapat memediasi beban kerja terhadap kinerja secara signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari *et al*, (2022) juga menunjukkan hal yang serupa, dimana dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Atau dengan kata lain kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat di

Rumah Sakit Muslimat Ponorogo tidak dapat menjadi perantara dalam mengukur kinerja yang mereka hasilkan dalam pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan dalam pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan dihasilkan oleh perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.
2. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.
3. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.
4. *Work engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo.
6. *Work engagement* tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo secara signifikan.
7. Beban kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo secara signifikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan dalam pembahasan saran yang dapat peneliti sampaikan kepada instansi terkait adalah diharapkan pihak Rumah Sakit Muslimat Ponorogo diharapkan dapat lebih memperhatikan beban kerja yang dibebankan terhadap para perawat. Meskipun dalam penelitian ini dinyatakan bahwa beban kerja tidak menjadi penghambat kinerja yang dihasilkan oleh para perawat, namun pada suatu titik beban kerja yang berlebihan akan menurunkan kinerja secara tidak langsung. Namun demikian pada beberapa poin dari hasil kuisisioner menunjukkan bahwa masih ada aspek yang memunculkan dampak negatif dari beban kerja. Beberapa point tersebut meliputi pembebanan kerja yang melebihi kemampuan fisik para perawat, volume pekerjaan yang menguras waktu lebih banyak dari seharusnya serta pendelegasian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki para perawat.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lain seperti *work engagement* dan kepuasan kerja. Diharapkan pihak rumah sakit lebih memperhatikan tingkat keterlibatan kerja serta kepuasan kerja pada para perawat maupun karyawan secara umum, karena kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, jika aspek kepuasan kerja semakin ditingkatkan maka diharapkan kinerja yang dihasilkan oleh para perawat juga akan semakin maksimal. Hal yang perlu diperhatikan dalam keterlibatan kerja, sesuai dengan hasil data kuisisioner adalah bagaimana kedisiplinan para

perawat dalam tingkat absensi. Serta keterlibatan perawat dalam kontribusinya selama menjalankan tugas kontroling pasien.

C. Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian saat ini masih terbatas pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat baik secara langsung maupun dimediasi oleh *work engagement* dan kepuasan kerja. Hasil penelitian juga masih menunjukkan bahwa 2 variabel perantara yang digunakan dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian dengan memasukkan beberapa variabel lain diluar model dalam penelitian saat ini untuk menghasilkan model yang lebih baik, terutama dalam menggantikan *work engagement* dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (1 ed.)*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ahmed, U., Shah, M. H., Siddiqui, B. A., Shah, S. A., Dahri, A. S., & Qureshi, M. A. (2017). Troubling Job Demands at Work: Examining the Deleterious Impact of Workload and Emotional Demands on Work Engagement. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 96–106. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i6/2949>
- Akob, M. 2016. Influence Workload, Work Ethic and Job Satisfaction toward Teacher's Performance (Study of Islamic-based School in Makasar-Indonesia). *Global Advanced Research Journals of Management and Business Studies*, 5(7), 172–177
- Angwen, D. G. 2017. Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada PT. Panggung Electric Citrabuana. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6 (2), 577–586.
- Anugrahito, D. 2020. Pengaruh Proactive Personality dan Core Self Evaluation Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Work Engagement. *Skripsi: Diterbitkan*. Fakultas Bisnis dan Ekonomi. Universitas Islam Indonesia.
- Apria, I., W., A., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban kerja dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*. 01(01), 1-19.
- Arifin, H. 2020. Penerapan Metode Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas di Bagian Case Assy Up di PT. Yamaha Indonesia. *Jurnal: Teknoin*. 26(2), 83-95.
- Arsyad, Lincolin dan Soeratno. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: YPP Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Barrie, S., Peseta, T., & McLean, J. (2017). Academic life in the measured university: Pleasures, paradoxes and politics. *Higher Education Research and Development*, 36(3), 453–457.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Boxall, P., J. Purcell., dan P. Wright. 2007. *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Edinburgh: Oxford University Press.

- Budiasa, I.K. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502.
- Cresswell, J. W. (2009). *Research Design. Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (3rd ed.)
- Ghozali, I. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Gozali, Nurhamidah. 2016. The Influence of Workload and Individual Characteristic on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance (A Case Study at Indonesian Regional Statistics Office (BPS) of Deli Serdang Bedagai Regencies). *Journal Business and Excecutive Management*. 1 (1).
- Hafidzunnur. (2021). Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan SMK Negeri 2 Singosari di Masa Pandemi. *Skripsi*. Diterbitkan. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim: Malang.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination Of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence On Job Satisfaction And Employee Performance. *Journal Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69.
- Haqqi, A., & Daud, I. (2021) Peran Mediasi Keterlibatan Karyawan pada Pengaruh Manajemen Bakat terhadap Kinerja PT Bank Kalbar. *Jurnal: Proceeding Seminar Bisnis Seri V*. p. 101-108.
- Hardianto, T., Suci, R., P., & Hermawati, A. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja: Motivasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7 (3), P-ISSN: 2615-7284, E-ISSN: 2460-1012.
- Harini, S., Sudarijati, dan N. Kartiwi. 2018. Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03 (10), 15–22.
- Hart, S.G. & Staveland, L.E., 1998. *Development of NASA-TLX (task load index): results of empirical and theoretical research*. In: Hancock, P., Meshkati, N. (Eds.). *Human Mental Workload*, North-Holland, pp. 139–183.

- Hastutiningsih, A. T. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi StresK. *Prosiding National Conference on Applied Business*.
- Hastutiningsih, A., T. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Stres Kerja. *Prosiding National Conference of Applied Business*. 1-8.
- Herminingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal DIMENSI*. 9(3). ISSN: 2085-9996. 574-597.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. 2020. Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Cellpress: Heliyon* 6. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>.
- Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, M. (2021). Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(1), 16–32.
- Izzati, F., M., K. (2021). Pengaruh Job Involvement (Keterlibatan Kerja) dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Kantor Walikota Batu. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Jauhar, M. F., & Suratman, A. (2022). Transformational Leadership on Performance: Mediating Role of Flexible Work Arrangements and Work Engagements (Study on the Coffee Shop Industry in Yogyakarta). *Review of Management and Entrepreneurship*, 6(1), 35–50. <https://doi.org/10.37715/rme.v6i1.2385>
- Johari, J., Fee Yean Tan., dan Z. I. Tjik Zulkarnain. 2018. Autonomy, Workload, Work-life Balance and Job Performance among Teachers. *International Journal of Educational Management*, 32 (1), 107–120.
- Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 11(3), 251–259.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

- Kristanti, E. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5 (1), 1–10.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence – Based Approach* 12 th Edition. New York: The Mc Grow – Hill Companies, Inc.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., ... Bahri, Syamsul. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rasda Karya.
- Meilasari, L., E., L., Parashakti, R., D., Justian, & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 1(6). E-ISSN : 2686-4924, P-ISSN : 2686-5246. 605-619.
- Miller, J. (2019). Where does the time go? An academic workload case study at an Australian university. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(6), 633–645.
- Moynihan, D.P. dan Pandey, S.K. 2007. The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation. *Public Administration Review*. Vol. 67, Issue.1
- Munparidi, & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keouasan kerja sebagai Variabel Mediasi. *JAMB: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. 1 (1), 36-46.
- Mushabe, c., Abreh, M., K., Mills, C., A. 2022. Elsevier: *Journal Social Sciences & Humanities Open* 6. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100279>.
- Noe, R., A., Hollenbeck, J., R., Gerhart, B., & Wright, P., M. (2011). *Manjemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. (Edisi 6, Jilid 2). Jakarta: SalembaEmpat.
- Nurchayani, N.M., dan Adnyani, I.G.A. Dewi. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500-532.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7(1). 1-9.

- Nwinyokpugi, P., 2018. Workload Management Strategies And Employees Efficiency In The Nigerian Banking Sector. *Int. J. Innov. Res. Dev.* 7 (1), 286–293.
- Pabundu, Tika, M., 2006. *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Pashiera, R., S. & Budiono. (2023). Peran Work Engagement sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Psychological Well-being dan Work Environment terhadap Employ Performance. *JIM: Jurnal Ilmu Manajemen.* 11(2). 393-405.
- Perangin-angin, M., R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review.* 7(2), 72-78, E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237.
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management,* 29(6), 1723–732. <https://doi.org/10.1111/jonm.13305>.
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Hassan, B. 2021. The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Wiley Journal.* DOI: 10.1111/jonm.13305.
- Pramesti, I., A., H., dan Piartirini, P., S. 2020. Peran Mediasi Stres Kerja pada Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen.* 9(7), ISSN : 2302-8912.
- Purnawati, N., L., G., P., Yuliasuti, I., A., N., & Ribek, P., K. (2023). Pengaruh Kompensasi, Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Diversey Bali. *Jurnal Satyagraha.* 06(01). ISSN: 2620-6358.
- Rahmadyah, A., A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Syndrome pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen.* 9(1). 335-367.
- Ramli, A. H. (2019). Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review,* 18(2), 177–186. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5335>
- Regional Statistics Office (BPS) of Deli Serdang and Serdang Bedagai Regencies). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Eksekutif,* 1 (1), 39–46.
- Ren, Y., Tang, R., & Li, M. (2022). The Relationship Between Delay of Gratification and Work Engagement: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Heliyon Journal,* 8 e10111. p.1-7.

- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. & T. Judge (2013), *Organizational Behaviour*. 15th Edition. USA: Prentice Hall.
- Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(02), 42–49. <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Rohman, M., A., & Ichsan, R., M. (2021). Pengaruh Beban kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. 2(1). 1-22. E-ISSN 2798-1851.
- Salsa Pashiera, R. & Budiono. 2023. Peran work engagement sebagai variabel intervening pada pengaruh psychological wellbeing dan work environment terhadap employee performance. *JIM: Jurnal Ilmu Manajemen*. 11(2). p:393-405.
- Salsabilla, A. (2022). Research in Business & Social Science The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation. 11(9), 97–106.
- Samana, M. 2022. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Bank Aceh Syariah. *Skripsi* Fakultas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Sekaran, U. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). Research Methods for Business: A skill Building Approach. *J. W. & Sons*. (ed.)
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiawan, Y., Mas, N., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Quality of Work Life dan Stress Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi Keterlibatan Kerja (Studi pada Guru SMK Kosgoro 1 Lawang). *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin*. 989-997. E-ISSN: 2964-2981.
- Setiyawan, A., E. 2020. Gambaran Beban Kerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah. *Preventif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 11(1). ISSN (P) 2088-3536. ISSN (E) 2528-3375.

- Siregar, S. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, Lutfi, S., H., M. (2008). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sony, M., & Mekoth, N. 2016. The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance. *Elsevier: Journal of Retailing and Consumer Services*. p.20-30.
- Srivastava, S., & Angelo, K. M. (2009). *Optimism, effects on relationships*. In H. T. Reis and S. K. Sprecher (Eds.), *Encyclopedia of human relationships*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, B. & Indrianto, N. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen (Edisi Pert)*. Yogyakarta: BPFE.
- Surijadi, H. and Musa, M. N. D. (2020) 'Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), pp. 101–114.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Torrington, D, Huat, TC. (1994). *Human Resources Management for Southeast Asia*, Singapore: Prentice-Hall, 37-56.
- ubiyanto, I. (1993). *Metodologi Penelitian (Manajemen dan Akuntansi) (Ketiga)*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan (UPP AMP) YKPN.
- Umar, H. (2005), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Wulandari, I. S., & Kurniawan, B. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 10–23. <https://journal2.upgris.ac.id/index.php/jibeka/article/download/18/10>
- Yamin, R., Wahyu, A., Ishak, H., Salmah, U., & Patittingi, F. 2019. Effect of BMI, workload, work fatigue, and complaintsof musculoskeletal disorders on nurse

performance in Sawerigading Hospital Palopo. Elsevier: *Enfermerica Clinica. Research Journals of Management and Business Studies*, 5 (7), 172–177.

Yosiana, Hermawati, A., & Mas'ud, M.H. 2020. The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. *Journal of Socioeconomics and Development* 3(1), 37 – 46. DOI: 10.31328/jsed.v3i1.1326.

Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.tr.2018.02.006>.

Zhang, M., zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., & Du, M. (2021). Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing*, 30(11–12), 1584–1595. <https://doi.org/10.1111/jocn.15707>.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT MUSLIMAT PONOROGO: *WORK ENGAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga:

Identitas/Karakteristik Responden:

- Nama/Inisial Responden :
Usia Responden : a) 20-25 tahun
b) 26-30 tahun
c) 31-35 tahun
d) 36-40 tahun
e) Lebih dari 40 tahun
Jenis Kelamin : a) Laki-Laki
b) Perempuan
Pendidikan Terakhir : a) D-3
b) S-1
Lama Bekerja : a) 1-3 Tahun
b) 4-6 tahun
c) 7-9 tahun
e) Lebih dari 10 tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUISISIONER

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Netral (N)
- Tidak Setuju (TS)

e. Sangat Tidak Setuju (STS)

A. Indikator Beban Kerja (X)

No	Pertanyaan	Skala Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
Kondisi Pekerjaan:						
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sebagai perawat sering melebihi kemampuan fisik saya (saya sering merasa kelelahan)					
2	Ketika banyak tuntutan pekerjaan yang saya terima dari rumah sakit maupun pihak keluarga pasien, saya harus menekan dan menahan diri serta emosi yang saya rasakan					
3	Saya sebagai perawat harus selalu melakukan kontak langsung dengan pasien serta keluarga dan kerabat dengan segala kondisi yang mereka miliki					
Penggunaan Waktu Kerja:						
4	Saya sebagai perawat harus melakukan kunjungan (monitoring) pasien secara terus menerus dalam beberpa jam/hari					
5	Volume pekerjaan yang banyak sehingga membuat perawat membutuhkan waktu ekstra untuk menyelesaikan, bahkan harus lembur					
Target yang Harus Dicapai:						
6	Pekerjaan yang ada membuat saya (perawat) harus bekerja secepat mungkin dan berpacu dengan waktu					
7	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan serta tidak sebanding dengan waktu yang diberikan					

B. Indikator *Work Engagement* (Z2)

No	Pertanyaan	Skala Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
Partisipasi Kerja:						
1	Saya berpartisipasi dalam setiap tugas dan tanggungjawab saya sebagai perawat sebagai tim kerja					
2	Saya sebagai perawat dan karyawan selalu datang tepat waktu dan melakukan absensi sesuai peraturan rumah sakit					
Keikutsertaan (Kontribusi):						
3	Saya sebagai perawat berkontribusi dalam melakukan tugas perawatan serta kontroling pasien					
4	Saya sebagai perawat ikut serta dalam penanganan pasien maupun keluarga pasien dalam berbagai hal terkait kondisi pasien					
Kerjasama:						
5	Saya sebagai perawat mampu dan bersedia bekerja secara tim dalam melakukan tugas keperawatan pasien					
6	Saya tidak segan bertanya pada kepala perawat atau senior saya ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan saya					

C. Indikator Kepuasan Kerja (Z2)

No	Pertanyaan	Skala Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
Gaji (Besaran Gaji yang Diterima):						
1	Besaran gaji yang saya terima sebagai perawat sesuai dengan aturan yang ditetapkan pihak rumah sakit					
2	Saya sebagai perawat puas dengan besaran gaji yang saya terima beserta fasilitas-fasilitas yang diberikan rumah sakit					
Lingkungan Kerja:						
3	Saya merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerja yang baik dan memiliki kerjasama yang baik sebagai tim maupun individu					
4	Saya sebagai perawat puas dengan ketersediaan fasilitas yang layak dan nyaman digunakan selama bekerja di rumah sakit					
Promosi (Jenjang Karir):						
5	Saya puas dengan sistem jenjang karir yang diberikan oleh pihak rumah sakit dalam bidang kerja saya					
6	Saya puas dengan kebijakan jenjang karir yang terbuka bagi setiap karyawan di rumah sakit termasuk saya sebagai perawat					

D. Indikator Kinerja Perawat (Y)

No	Pertanyaan	Skala Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
Kualitas Kerja:						
1	Hasil kerja saya sebagai perawat sudah sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit					
2	Sebagai perawat saya selalu memprioritaskan kualitas pelayanan saya terhadap pasien					
Kuantitas Kerja:						
3	Jumlah kunjungan serta jumlah pasien yang saya tangani sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh rumah sakit					
4	Saya selalu memenuhi kuota saya untuk melakukan perawatan pada sejumlah pasien dalam kurun waktu yang telah ditetapkan					
Tingkat Pengetahuan Kerja :						
5	Saya sebagai perawat mengetahui sepenuhnya mengenai deskripsi pekerjaan yang saya lakukan					
6	Saya memiliki pengetahuan dan pengalaman yang mumpuni dalam merawat pasien dengan berbagai jenis penyakit yang diderita					
Kemampuan Pemecahan Masalah:						
7	Saya sebagai perawat memiliki pemecahan masalah (<i>problem solving</i>) yang baik ketika menemui kondisi yang tidak terduga					
8	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi pada saya sebagai perawat secara individu maupun permasalahan yang terjadi dalam tim kerja					

Lampiran 2 : Tabulasi Hasil Data Kuisisioner

a. Tabulasi Karakteristik Responden

Kode			
Jenis Kelamin		Pendidikan Terakhir	
Laki-laki	1	D3	1
Perempuan	2	S1	2

Usia		Lama Bekerja	
< 25 Tahun	1	1 - 3 Tahun	1
25 - 30 Tahun	2	4 - 6 Tahun	2
31 - 35 Tahun	3	7 - 9 Tahun	3
36 - 40 Tahun	4	> 10 Tahun	4
> 40 Tahun	5		

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	2	2	2	1
2	2	3	2	4
3	2	3	1	4
4	2	2	2	3
5	2	3	1	4
6	1	2	1	2
7	2	2	1	1
8	2	2	2	1
9	2	2	1	2
10	2	1	1	1
11	2	4	2	4
12	2	1	1	1
13	1	3	1	1
14	2	4	1	3
15	2	2	1	1
16	1	2	1	2
17	2	4	1	4
18	2	4	2	4
19	2	4	1	3
20	2	4	2	4

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
21	1	3	1	3
22	1	3	2	3
23	2	3	1	3
24	2	3	2	3
25	2	2	1	3
26	1	2	1	3
27	2	3	1	3
28	1	3	1	1
29	2	4	1	4
30	2	3	1	4
31	2	3	1	4
32	2	1	1	1
33	2	4	1	4
34	1	3	1	3
35	2	3	1	3
36	2	1	1	1
37	2	1	1	1
38	2	3	1	1
39	2	3	1	1
40	2	4	1	4
41	2	3	1	4
42	1	4	2	3
43	1	4	1	2
44	2	5	1	4
45	1	4	1	4
46	2	4	1	1
47	1	5	1	4
48	2	3	1	2
49	2	3	1	2
50	1	4	1	1

b. Tabulasi Variabel Penelitian

Kode Jawaban	
Sangat Tidak Setuju	1
Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

1) Variabel Beban Kerja (X)

No	Beban Kerja (X)							Total X
	Kondisi Pekerjaan			Penggunaan Waktu Kerja		Target yang harus dicapai		
1	3	3	5	3	2	3	1	20
2	4	4	4	4	4	5	2	27
3	3	4	5	4	3	4	3	26
4	3	4	4	5	4	4	2	26
5	2	3	4	3	2	4	2	20
6	2	4	4	5	5	4	3	27
7	4	4	5	3	3	4	3	26
8	2	2	4	5	2	4	2	21
9	2	2	5	5	2	4	2	22
10	2	5	5	5	2	3	2	24
11	2	2	2	4	4	4	4	22
12	2	4	4	5	2	4	1	22
13	3	4	4	4	4	4	3	26
14	4	4	4	4	3	4	2	25
15	2	2	5	3	3	3	3	21
16	2	2	3	3	3	3	3	19
17	3	4	5	5	5	5	3	30
18	4	5	5	5	5	5	5	34
19	3	4	4	4	3	4	3	25
20	2	4	5	5	4	2	2	24
21	3	5	5	5	4	4	2	28
22	1	1	5	4	4	2	1	18
23	4	4	4	4	4	4	3	27
24	4	5	5	5	5	5	4	33
25	2	3	4	2	2	2	2	17

No	Beban Kerja (X)							Total X
	Kondisi Pekerjaan			Penggunaan Waktu Kerja		Target yang harus dicapai		
26	3	4	5	5	2	4	3	26
27	2	2	3	2	2	2	3	16
28	2	4	4	3	3	4	4	24
29	4	4	4	3	4	4	3	26
30	3	2	3	2	1	3	3	17
31	3	4	4	4	3	3	2	23
32	2	5	4	5	2	4	2	24
33	2	2	4	4	2	4	2	20
34	3	4	4	4	3	4	3	25
35	2	3	3	3	3	3	2	19
36	2	4	4	4	2	4	1	21
37	3	4	4	3	3	4	2	23
38	3	3	3	4	4	4	3	24
39	2	2	4	4	2	2	2	18
40	3	3	5	4	3	4	3	25
41	3	5	5	5	4	5	4	31
42	2	4	5	5	5	5	2	28
43	2	4	4	5	4	4	2	25
44	3	4	5	5	2	4	2	25
45	3	3	3	4	2	4	2	21
46	2	2	4	4	2	4	2	20
47	3	3	5	4	3	4	3	25
48	3	5	5	5	3	3	2	26
49	2	4	5	5	2	4	1	23
50	2	4	4	5	3	4	2	24

2) Variabel *Work Engagement* (Z1) dan Kepuasan Kerja (Z2)

No	Work Engagement (Z1)						Total Z1	Kepuasan Kerja (Z2)						Total Z2
	Partisipasi Kerja		Keikutsertaan (Kontribusi)		Kerjasama			Gaji		Lingkungan Kerja		Promosi (Jenjang Karir)		
1	5	4	4	3	4	5	25	3	3	3	3	3	3	18
2	4	4	4	4	4	5	25	3	3	4	3	4	4	21
3	4	4	4	4	5	5	26	3	2	4	3	2	2	16
4	4	5	4	4	4	5	26	4	3	3	4	4	4	22
5	4	4	4	4	4	5	25	3	3	4	4	3	3	20
6	5	4	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24
7	4	5	4	3	5	5	26	3	1	4	3	3	2	16
8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
9	4	5	5	5	4	5	28	4	4	5	4	4	4	25
10	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	3	4	4	23
11	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
12	5	4	5	3	5	5	27	4	4	4	5	5	5	27
13	4	4	5	4	4	4	25	3	3	4	4	4	4	22
14	4	4	5	4	4	4	25	4	3	4	4	4	4	23
15	3	4	5	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	18
16	3	4	3	3	4	3	20	3	3	3	3	3	3	18
17	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23
18	5	4	5	5	4	5	28	4	4	5	5	5	5	28
19	4	4	4	4	3	4	23	2	2	4	2	4	2	16
20	5	4	4	5	5	5	28	4	2	3	2	2	2	15
21	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	4	5	5	5	28	3	3	5	4	4	4	23
23	4	4	3	4	4	4	23	3	3	3	3	3	3	18
24	5	5	3	5	5	5	28	4	3	4	4	5	5	25
25	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	3	5	5	5	28	4	3	4	4	4	4	23
27	3	3	3	4	4	5	22	3	3	5	4	3	3	21
28	4	3	4	4	5	5	25	3	2	5	5	3	3	21
29	4	3	4	5	4	4	24	3	2	4	3	2	4	18
30	4	3	4	5	4	4	24	3	3	4	2	3	3	18
31	4	3	4	5	4	4	24	3	3	4	4	4	4	22
32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
33	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	5	4	4	25	3	3	4	2	3	3	18

No	Work Engagement (Z1)						Total Z1	Kepuasan Kerja (Z2)						Total Z2
	Partisipasi Kerja		Keikutsertaan (Kontribusi)		Kerjasama			Gaji		Lingkungan Kerja		Promosi (Jenjang Karir)		
35	4	4	5	5	4	4	26	4	3	3	3	3	3	19
36	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	4	4	4	23
37	4	3	4	5	4	4	24	5	4	5	5	4	4	27
38	5	3	3	5	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24
39	4	3	4	5	4	4	24	3	4	4	3	4	4	22
40	4	5	4	5	4	4	26	3	3	4	3	3	3	19
41	4	5	5	5	5	4	28	3	3	4	3	4	4	21
42	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	4	5	5	29
43	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24
44	5	5	5	5	5	4	29	1	1	4	3	3	3	15
45	4	5	5	4	4	4	26	4	5	5	4	4	5	27
46	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	4	24
47	4	5	4	5	5	5	28	4	4	3	4	4	4	23
48	5	5	5	4	4	5	28	3	4	3	3	3	4	20
49	4	4	4	5	5	4	26	3	4	3	4	4	4	22
50	4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	5	5	5	29

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja (Y)								Total Y
	Kualitas Kerja		Kuantitas Kerja		Tingkat Pengetahuan Kerja		Kemampuan Pemecahan Masalah		
1	4	4	3	5	4	3	3	3	29
2	4	5	5	3	4	4	4	4	33
3	5	4	4	3	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	4	3	4	4	32
5	4	4	3	3	4	4	4	4	30
6	5	5	5	5	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	3	3	5	4	31
8	4	4	4	4	4	4	4	5	33
9	3	3	3	3	3	3	4	4	26
10	4	3	3	3	4	4	4	4	29
11	5	4	3	4	4	4	4	3	31
12	4	4	4	5	3	4	3	3	30
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	5	3	4	4	4	4	5	33
15	3	5	5	5	3	3	3	3	30
16	3	3	5	4	3	5	3	3	29
17	5	5	5	5	5	4	4	4	37
18	5	4	5	4	5	5	5	5	38
19	4	4	4	4	5	5	4	4	34
20	4	4	4	4	4	5	4	4	33
21	5	5	4	5	5	5	4	4	37
22	5	4	3	4	3	4	4	3	30
23	4	5	5	5	4	4	3	3	33
24	5	5	4	4	5	4	5	5	37
25	4	4	4	4	5	5	5	3	34
26	3	5	5	3	5	5	5	5	36
27	4	5	5	3	4	5	5	3	34
28	4	5	4	5	4	4	4	4	34
29	4	4	5	5	4	4	3	4	33
30	4	4	4	4	3	3	4	4	30
31	4	4	4	5	4	4	4	4	33
32	3	4	5	5	5	4	3	5	34
33	3	4	4	4	4	4	4	4	31
34	3	5	3	4	4	4	4	4	31

No	Kinerja (Y)								Total Y
	Kualitas Kerja		Kuantitas Kerja		Tingkat Pengetahuan Kerja		Kemampuan Pemecahan Masalah		
35	3	4	3	3	4	4	4	4	29
36	3	5	3	3	4	3	3	3	27
37	4	4	5	5	5	3	4	3	33
38	4	5	4	4	4	4	4	4	33
39	4	4	4	3	3	3	4	4	29
40	4	5	4	4	3	4	5	3	32
41	5	5	5	4	4	5	3	4	35
42	4	4	5	5	5	5	3	5	36
43	5	5	2	4	4	4	4	4	32
44	5	3	5	4	4	4	3	4	32
45	4	5	4	4	4	3	4	3	31
46	4	4	4	3	4	3	4	3	29
47	4	5	4	4	4	4	4	4	33
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	5	4	4	3	5	3	3	31
50	4	4	5	4	4	3	4	3	31

Lampiran 3 : *Output Olah Data Penelitian*

a. Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	13	26,0	26,0	26,0
	Perempuan	37	74,0	74,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

2. Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	5	10,0	10,0	10,0
	26 - 30 Tahun	10	20,0	20,0	30,0
	31 - 35 tahun	19	38,0	38,0	68,0
	36 - 40 tahun	14	28,0	28,0	96,0
	> 40 Tahun	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan_Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	40	80,0	80,0	80,0
	S1	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

4. Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 3 Tahun	15	30,0	30,0	30,0
	4 - 6 Tahun	6	12,0	12,0	42,0
	7 - 10 Tahun	13	26,0	26,0	68,0
	> 10 Tahun	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

b. Output Uji Validitas Instrumen Penelitian

1. Variabel Beban Kerja (X)

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X
X.1	Pearson Correlation	1	,483**	,158	-,006	,317*	,467**	,419**	,617**
	Sig. (2-tailed)		,000	,273	,967	,025	,001	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X.2	Pearson Correlation	,483**	1	,391**	,486**	,369**	,476**	,161	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,000	,008	,000	,264	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X.3	Pearson Correlation	,158	,391**	1	,447**	,166	,168	-,080	,486**
	Sig. (2-tailed)	,273	,005		,001	,249	,244	,580	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X.4	Pearson Correlation	-,006	,486**	,447**	1	,339*	,456**	-,086	,606**
	Sig. (2-tailed)	,967	,000	,001		,016	,001	,553	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X.5	Pearson Correlation	,317*	,369**	,166	,339*	1	,412**	,447**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,025	,008	,249	,016		,003	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X.6	Pearson Correlation	,467**	,476**	,168	,456**	,412**	1	,342*	,739**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,244	,001	,003		,015	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X.7	Pearson Correlation	,419**	,161	-,080	-,086	,447**	,342*	1	,494**
	Sig. (2-tailed)	,002	,264	,580	,553	,001	,015		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X	Pearson Correlation	,617**	,771**	,486**	,606**	,714**	,739**	,494**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

2. Variabel Work Engagement (Z1)

	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1
Z1.1 Pearson Correlation	1	,349*	,200	,298*	,435**	,411**	,747**
Sig. (2-tailed)		,013	,163	,036	,002	,003	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Z1.2 Pearson Correlation	,349*	1	,330*	-,034	,211	,217	,615**
Sig. (2-tailed)	,013		,019	,813	,140	,130	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Z1.3 Pearson Correlation	,200	,330*	1	,010	-,014	-,042	,456**
Sig. (2-tailed)	,163	,019		,944	,922	,772	,001
N	50	50	50	50	50	50	50
Z1.4 Pearson Correlation	,298*	-,034	,010	1	,314*	,115	,492**
Sig. (2-tailed)	,036	,813	,944		,026	,426	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Z1.5 Pearson Correlation	,435**	,211	-,014	,314*	1	,435**	,638**
Sig. (2-tailed)	,002	,140	,922	,026		,002	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Z1.6 Pearson Correlation	,411**	,217	-,042	,115	,435**	1	,576**
Sig. (2-tailed)	,003	,130	,772	,426	,002		,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Z1 Pearson Correlation	,747**	,615**	,456**	,492**	,638**	,576**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z2)

		Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Z2
Z2.1	Pearson	1	,716**	,240	,589**	,562**	,611**	,792**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,000	,093	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Z2.2	Pearson	,716**	1	,227	,524**	,669**	,760**	,841**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000		,113	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Z2.3	Pearson	,240	,227	1	,479**	,378**	,357*	,527**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,093	,113		,000	,007	,011	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Z2.4	Pearson	,589**	,524**	,479**	1	,650**	,687**	,822**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Z2.5	Pearson	,562**	,669**	,378**	,650**	1	,818**	,860**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Z2.6	Pearson	,611**	,760**	,357*	,687**	,818**	1	,899**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Z2	Pearson	,792**	,841**	,527**	,822**	,860**	,899**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Variabel Kinerja Perawat (Y)

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,119	,035	,180	,200	,189	,167	,066	,483**
	Sig. (2-tailed)		,412	,812	,212	,163	,189	,247	,649	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	,119	1	,069	,155	,153	,064	,143	,003	,417**
	Sig. (2-tailed)	,412		,636	,283	,289	,660	,321	,984	,003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	,035	,069	1	,332*	,246	,233	-,111	,068	,521**
	Sig. (2-tailed)	,812	,636		,019	,085	,104	,443	,638	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	,180	,155	,332*	1	,183	,044	-,371**	-,028	,407**
	Sig. (2-tailed)	,212	,283	,019		,204	,760	,008	,845	,003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	,200	,153	,246	,183	1	,373**	,208	,435**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,163	,289	,085	,204		,008	,147	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	,189	,064	,233	,044	,373**	1	,092	,263	,581**
	Sig. (2-tailed)	,189	,660	,104	,760	,008		,524	,065	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	,167	,143	-,111	-,371**	,208	,092	1	,206	,304*
	Sig. (2-tailed)	,247	,321	,443	,008	,147	,524		,151	,032
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.8	Pearson Correlation	,066	,003	,068	-,028	,435**	,263	,206	1	,503**
	Sig. (2-tailed)	,649	,984	,638	,845	,002	,065	,151		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	,483**	,417**	,521**	,407**	,705**	,581**	,304*	,503**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,003	,000	,000	,032	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Output Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Variabel Beban Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,753	7

2. Variabel Work Engagement (Z1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,602	6

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,884	6

4. Variabel Kinerja Perawat (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,549	8

d. Output Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,78202702
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		,738
Asymp. Sig. (2-tailed)		,648

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,496	2,026		,739	,464
	X	-,089	,044	-,302	-2,013	,050
	Z1	,053	,084	,099	,635	,528
	Z2	,026	,046	,085	,576	,567

a. Dependent Variable: ABS_RES

3. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25,930	3,277		7,912	,000		
X	,499	,071	,746	7,004	,000	,881	1,134
Z1	-,346	,136	-,282	-2,545	,014	,813	1,230
Z2	,152	,074	,215	2,053	,046	,909	1,100

a. Dependent Variable: Y

4. Uji Autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-,27094
Cases < Test Value	25
Cases >= Test Value	25
Total Cases	50
Number of Runs	21
Z	-1,429
Asymp. Sig. (2-tailed)	,153

e. **Output Model Regresi I, II dan III**

1. **Output Model Regresi I (X dan Z terhadap Y)**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,930	3,277		7,912	,000
X	,499	,071	,746	7,004	,000
Z1	-,346	,136	-,282	-2,545	,014
Z2	,152	,074	,215	2,053	,046

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	182,395	3	60,798	17,973	,000 ^a
Residual	155,605	46	3,383		
Total	338,000	49			

a. Predictors: (Constant), Z2, X, Z1

b. Dependent Variable: Y

2. *Output Model Regresi II (X dan Y terhadap Z1)*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,405	3,485		7,290	,000
	X	,328	,092	,600	3,557	,001
	Z2	,187	,073	,326	2,550	,014
	Y	-,357	,140	-,437	-2,545	,014

a. Dependent Variable: Z1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,762	3	21,587	6,182	,001 ^a
	Residual	160,618	46	3,492		
	Total	225,380	49			

3. *Output Model Regresi III (X dan Y terhadap Z2)*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,691	9,570		-,699	,488
X	-,261	,192	-,275	-1,363	,179
Y	,553	,270	,390	2,053	,046
Z1	,662	,260	,380	2,550	,014

a. Dependent Variable: Z2

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,981	3	37,994	3,077	,037 ^a
	Residual	568,019	46	12,348		
	Total	682,000	49			

a. Predictors: (Constant), Z1, Y, X

b. Dependent Variable: Z2

f. *Output Uji R-Square*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,540	,510	1,83922

a. Predictors: (Constant), Z2, X, Z1