



Hubungan antara *Job Demands* dengan Kepuasan Kerja pada Perawat PPPK di RSUP Dr. M. Djamil Padang

Qaulan Sadida Awfe^{1*}, Rinaldi¹

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang

*Corresponding Author's e-mail: qsadida64@gmail.com

Article History:

Received: October 10, 2025

Revised: October 29, 2025

Accepted: November 4, 2025

Keywords:

Job Demands, Job Satisfaction, PPPK Nurses, Challenge Demands

Abstract: This study aims to develop a comprehensive analysis of competitive strategies for the food and beverage business at Kios La Galigo, with a particular focus on increasing sales turnover amid the growing and intense competition in Makassar City. The research was conducted on the Small and Medium Industry (IKM) of Kios La Galigo, located in Makassar, using a SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) analysis approach to identify and formulate alternative strategic options that the company can apply to strengthen its market position. Through the SWOT analysis, the study identified internal strengths and weaknesses, as well as external opportunities and threats that affect the company's competitiveness. As a result, seven alternative strategies were developed, offering various approaches that Kios La Galigo could consider to improve its business performance and sustain growth in a challenging market environment. To determine which strategies would be the most effective, the Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM) was used to prioritize and evaluate the attractiveness of each alternative. Based on this analysis, two main strategies were selected as the most suitable for implementation. The first recommended strategy is to maintain and improve the quality of both products and customer service, which is essential for customer satisfaction and loyalty. The second strategy is to expand partnerships with distributors, aiming to increase market reach and strengthen the company's distribution network for better operational efficiency.

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Awfe, Q. S., & Rinaldi, R. (2025). Hubungan antara Job Demands dengan Kepuasan Kerja pada Perawat PPPK di RSUP Dr. M. Djamil Padang. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(11), 2955–2964. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i11.4879>

PENDAHULUAN

Perwujudan mutu layanan rumah sakit sangat bergantung pada kontribusi tenaga kesehatan, khususnya profesi keperawatan yang memiliki peran sentral dalam pelayanan langsung kepada pasien. Perawat merupakan pihak pertama yang berinteraksi dengan pasien selama dua puluh empat jam penuh tanpa jeda dalam proses penyembuhan [1]. Mereka bertanggung jawab atas pemantauan kondisi pasien, penanganan keluhan, serta pelaksanaan tindakan keperawatan yang berkesinambungan. Tugas tersebut menuntut kesiapan menghadapi berbagai situasi kritis dan emosional yang melibatkan pasien serta keluarganya [2]. Selain itu, jadwal kerja yang tidak tetap serta tekanan memenuhi standar pelayanan tinggi menambah kompleksitas tanggung jawab profesi ini [3]. Oleh karena itu, kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis perawat.

Permasalahan yang dihadapi perawat di Indonesia tidak hanya berkaitan dengan beban kerja, tetapi juga dengan kepuasan kerja yang cenderung rendah. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di berbagai rumah sakit di

Indonesia masih di bawah 65%, misalnya 56,1% di Medan, 51,7% di Manado, dan 55,6% di Jakarta [4]. Tekanan kerja yang tinggi, minimnya fasilitas pendukung, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif menjadi penyebab utama rendahnya kepuasan tersebut [5]. Kondisi ini berimplikasi pada menurunnya mutu pelayanan serta meningkatnya risiko stres dan kelelahan kerja [6]. Ketidakseimbangan antara jumlah tenaga keperawatan dan beban pasien juga memperburuk kondisi tersebut. Di RSUP Dr. M. Djamil Padang, kekurangan 402 perawat dari kebutuhan ideal memperlihatkan betapa seriusnya tantangan yang dihadapi [7].

Urgensi penelitian ini muncul karena perawat PPPK merupakan kelompok baru dalam sistem pelayanan kesehatan Indonesia dengan karakteristik kerja yang unik. Status kepegawaian ini memiliki masa kerja terbatas dan fasilitas yang berbeda dengan PNS, sehingga berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja [8]. Mengingat jumlah perawat PPPK di RSUP Dr. M. Djamil Padang mencapai hampir separuh dari total tenaga keperawatan, maka memahami kondisi psikologis dan beban kerja mereka menjadi penting. Tingkat kepuasan kerja berhubungan langsung dengan kualitas asuhan keperawatan dan keselamatan pasien [9]. Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor kunci dalam retensi tenaga kesehatan, yang berpengaruh pada kontinuitas pelayanan dan efisiensi organisasi. Oleh sebab itu, penelitian ini menjadi relevan untuk mendukung kebijakan manajemen rumah sakit yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan tenaga keperawatan.

Penelitian terdahulu telah mengkaji berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat, namun belum banyak yang secara spesifik meneliti pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat PPPK. Studi Linggar Pramesti tahun 2022 menyoroti bahwa pengawasan dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat non-PNS [10]. Sementara itu, penelitian Altaş tahun 2024 di Turki menemukan bahwa otonomi kerja menurunkan beban emosional namun meningkatkan kepuasan kerja [11]. Penelitian Lastari tahun 2024 menunjukkan adanya hubungan antara jenjang karier dan kepuasan kerja perawat, sedangkan penelitian Yulianti tahun 2021 menemukan bahwa beban kerja tinggi berpengaruh terhadap kelelahan dan keterlibatan profesional [8], [12]. Kajian Broetje menegaskan bahwa beban kerja berlebihan dan minimnya penghargaan merupakan sumber utama ketidakpuasan kerja [13]. Meskipun demikian, belum ada penelitian yang fokus pada hubungan langsung antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan kepuasan kerja pada konteks keperawatan PPPK di Indonesia.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pemilihan subjek, yaitu perawat PPPK di RSUP Dr. M. Djamil Padang yang berperan penting dalam penyelenggaraan layanan kesehatan. Penelitian sebelumnya lebih banyak membahas variabel supervisi, otonomi, dan karier, sementara penelitian ini memfokuskan pada pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Analisis dilakukan dengan pendekatan model Job Demands-Resources (JD-R) yang menyoroti keseimbangan antara beban kerja dan sumber daya organisasi. Pendekatan ini memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap dinamika beban kerja, tekanan emosional, dan kesejahteraan psikologis perawat [14]. Selain itu, penelitian ini menyoroti dampak dari surface acting atau ekspresi emosional yang tidak sesuai dengan perasaan sebenarnya terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi baru dalam pemahaman beban kerja pada sistem kepegawaian modern.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja perawat PPPK di RSUP Dr. M. Djamil Padang serta mengevaluasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kepuasan kerja yang mereka alami. Selain menggambarkan frekuensi dan sifat beban kerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, penelitian ini juga menelaah pengaruh tekanan emosional dan fisik terhadap keseimbangan kehidupan kerja perawat. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Kontribusinya terletak pada penyediaan bukti empiris mengenai pengaruh job demands terhadap kepuasan kerja perawat PPPK, sekaligus memperkaya literatur keperawatan di Indonesia melalui perspektif baru tentang keseimbangan beban kerja dan kesejahteraan profesional. Selain manfaat akademik, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan praktis bagi rumah sakit dalam merancang kebijakan, program pelatihan, serta sistem dukungan organisasi yang mampu meningkatkan motivasi, kinerja, dan mutu pelayanan keperawatan secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan kerja merupakan evaluasi internal individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup perasaan, sikap, dan penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Kepuasan ini terbentuk dari kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan kebutuhan serta nilai-nilai pribadi seseorang. Dalam pandangan psikologis, kepuasan kerja juga mencerminkan reaksi emosional terhadap kondisi kerja yang dialami sehari-hari. Locke memandang kepuasan kerja sebagai pengalaman emosional positif yang melibatkan unsur moral dalam pelaksanaannya, sedangkan Greenberg dan Baron menekankan bahwa kepuasan kerja berakar pada persepsi personal dan reaksi emosional terhadap tugas-tugas yang dijalankan [15]. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi indikator penting yang menunjukkan keseimbangan antara kenyamanan psikologis dan pemenuhan kebutuhan profesional dalam konteks organisasi.

Aspek-aspek kepuasan kerja dijelaskan oleh Spector melalui sembilan dimensi utama, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Gaji dan promosi mencerminkan kompensasi dan peluang pengembangan karier yang dirasakan adil, sedangkan supervisi dan rekan kerja menekankan pentingnya dukungan sosial di lingkungan kerja. Aspek lain seperti tunjangan dan penghargaan berhubungan dengan bentuk pengakuan organisasi terhadap kinerja individu. Sementara itu, sifat pekerjaan dan prosedur kerja menggambarkan kenyamanan dalam menjalankan tugas, dan komunikasi menciptakan hubungan interpersonal yang efektif di tempat kerja. Keseluruhan aspek ini membentuk fondasi kepuasan kerja yang berkontribusi terhadap komitmen, loyalitas, serta kinerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Spector, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja terbagi atas lingkungan kerja dan faktor individu. Lingkungan kerja mencakup karakteristik pekerjaan, konflik peran, tekanan kerja, serta tuntutan pekerjaan yang membebani karyawan. Faktor individu seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan kepribadian juga berperan dalam membentuk persepsi kepuasan kerja. Dalam konteks profesi keperawatan, kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan seperti dukungan rekan kerja, kepemimpinan yang efektif, dan kesempatan pengembangan kompetensi [16]. Sebaliknya, dilema etis dan stres institusional menjadi faktor yang dapat menurunkan kepuasan kerja perawat. Lingkungan kerja yang minim dukungan dapat memperburuk kondisi ini,

terutama bila diiringi praktik bullying yang berfungsi sebagai mediator antara tekanan kerja dan penurunan kepuasan profesional.

Tuntutan pekerjaan atau job demands merujuk pada aspek pekerjaan yang memerlukan upaya fisik, mental, emosional, dan sosial yang tinggi, yang apabila melebihi kapasitas individu dapat menyebabkan kelelahan dan stres kerja. Berdasarkan teori Job Demands-Resources (JD-R), beban kerja yang tidak seimbang dengan sumber daya pekerjaan akan menurunkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja [17].

Aspek job demands mencakup, terbebani jumlah tugas dalam waktu terbatas (pace and amount of work), tekanan kognitif dalam mengelola informasi (mental workload), tekanan emosional yang menuntut regulasi emosi dalam pekerjaan (emotional workload), tuntutan fisik dalam aktivitas pekerjaan (physical effort), perubahan fungsi dan tanggung jawab (task changes), kurang jelasnya kewajiban dan peran (role ambiguity), ketidakpastian terkait stabilitas pekerjaan (job uncertainty) [18].

Hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kepuasan kerja dijelaskan melalui dinamika yang saling memengaruhi dalam konteks pelayanan kesehatan. Tuntutan fisik dan psikologis yang tinggi, seperti beban pasien berlebih, sistem kerja shift, dan tekanan emosional dari pasien, terbukti menurunkan tingkat kepuasan kerja perawat [6]. Ketika tekanan pekerjaan melebihi kemampuan kontrol individu, stres jangka panjang dapat muncul dan menghambat efektivitas pelayanan. Berdasarkan model JD-R, semakin besar tuntutan pekerjaan tanpa dukungan sumber daya yang memadai, maka kepuasan kerja akan semakin rendah. Oleh karena itu, penelitian ini berawal dari hipotesis bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat PPPK di RSUP Dr. M. Djamil Padang, dengan harapan hasilnya dapat menjadi dasar dalam pengembangan kebijakan kesejahteraan dan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan antara job demands dan kepuasan kerja perawat PPPK di RSUP Dr. M. Djamil Padang. Variabel dependen yang diteliti adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel independennya adalah tuntutan pekerjaan. Kepuasan kerja diukur menggunakan instrumen Job Satisfaction Survey (JSS) yang diadaptasi oleh Nurjayati, mencakup sembilan aspek utama seperti gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, dan komunikasi [19]. Sementara itu, job demands diukur menggunakan Questionnaire sur les Ressources et Contraintes Professionnelles (QRCP) versi Indonesia yang disusun oleh Zakiah berdasarkan teori Job Demands-Resources (JD-R), mencakup tujuh dimensi seperti beban kerja, tuntutan mental dan emosional, upaya fisik, perubahan tugas, ambiguitas peran, dan ketidakpastian masa depan [20]. Populasi penelitian mencakup seluruh 145 perawat PPPK yang bekerja di berbagai instalasi RSUP Dr. M. Djamil Padang, dengan teknik total sampling karena jumlah responden masih memungkinkan untuk dianalisis secara keseluruhan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert yang telah diuji validitas isi dan reliabilitasnya, di mana JSS memiliki nilai reliabilitas 0,874 dan QRCP sebesar 0,794, menunjukkan konsistensi yang baik. Proses penelitian dimulai dari penyusunan rancangan metodologi, validasi instrumen, pelaksanaan pengumpulan data, hingga analisis hubungan antarvariabel menggunakan uji Korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Subjek Penelitian

Tabel 1. Deskripsi Profil Responden Penelitian (N = 145)

Kategori	Subkategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	14,48
	Perempuan	124	85,51
Usia	< 30 tahun	18	12,41
	30–35 tahun	74	51,03
	36–40 tahun	31	21,37
	> 41 tahun	22	15,17
Instalasi Tempat Kerja	Rawat Inap Kebidanan & Anak	48	33,10
	Rawat Intensif	29	20,00
	Rawat Bedah	28	19,31
	Pusat Jantung Terpadu	21	14,48
	Paviliun Ambun Pagi	19	13,10
Total		145	100

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa penelitian ini melibatkan 145 perawat PPPK di RSUP Dr. M. Djamil Padang yang bekerja di lima instalasi pelayanan utama. Komposisi responden menunjukkan bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan (85,51%), sementara laki-laki hanya 14,48%. Berdasarkan usia, kelompok 30–35 tahun mendominasi dengan 51,03%, mencerminkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap karier produktif. Dari segi unit kerja, responden terbanyak berasal dari Instalasi Rawat Inap Kebidanan dan Anak (33,10%), diikuti oleh Instalasi Rawat Intensif (20%), Rawat Bedah (19,31%), Pusat Jantung Terpadu (14,48%), dan Paviliun Ambun Pagi (13,10%). Distribusi ini menggambarkan keterlibatan perawat PPPK yang cukup merata di berbagai instalasi rumah sakit, dengan dominasi tenaga keperawatan perempuan pada usia produktif.

Hasil Uji Deskriptif

Informasi penelitian menampilkan keadaan subjek melalui data yang diperoleh selama proses observasi lapangan. Dua jenis pengukuran diterapkan: nilai empiris yang tercermin dari respon kuesioner, dan nilai teoritis yang berfungsi sebagai acuan perbandingan. Fokus pengukuran tertuju pada variabel Job Demands dan Kepuasan Kerja. Seluruh data kemudian diolah menjadi statistik deskriptif, meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan simpangan baku, sebagaimana tersaji pada tabel berikut.

Tabel 2. Skor Hipotetik dan Skor Empirik

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Job Demands</i>	28	140	84	18,6	60	120	91,55	10.183
Kepuasan Kerja	28	140	84	18,6	84	114	98,18	6.639

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa rata-rata empiris Job Demands lebih besar daripada rata-rata yang dihipotesiskan, memperlihatkan bahwa beban kerja nyata perawat di lapangan melampaui estimasi awal. Sementara itu, Kepuasan Kerja juga menampilkan rata-rata empiris yang lebih tinggi dibanding nilai hipotetik, menegaskan bahwa kepuasan perawat lebih tinggi dari dugaan awal. Selanjutnya, rata-rata hipotetik digunakan sebagai acuan untuk mengklasifikasikan skala Job Demands dan Kepuasan Kerja.

Hasil analisis kategorisasi Job Demands menunjukkan bahwa sebagian besar perawat PPPK di RSUP Dr. M. Djamil Padang mengalami tingkat tuntutan kerja pada kategori sedang (59,3%), dengan 35,9% berada pada kategori tinggi dan hanya sebagian kecil, yakni 2,8% dan 2,1%, pada kategori rendah serta sangat tinggi. Tekanan kerja paling dominan muncul pada aspek kecepatan dan jumlah pekerjaan (67,6%), diikuti oleh beban emosional (48,3%), ketidakpastian masa depan (47,6%), dan beban mental (46,2%), yang seluruhnya berada pada kategori sangat tinggi. Sementara itu, upaya fisik relatif lebih ringan dengan mayoritas berada pada kategori sedang (35,9%). Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa perawat menghadapi beban kerja signifikan terutama dari segi tuntutan waktu, tekanan emosional, serta ketidakpastian karier. Di sisi lain, tingkat Job Satisfaction menunjukkan pola positif, di mana sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja tinggi (73,1%), sedangkan 24,8% berada pada kategori sedang dan 2,1% pada kategori sangat tinggi. Aspek yang paling berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah prosedur dan peraturan kerja (98,6%), promosi (82,8%), komunikasi (75,5%), penghargaan (72,4%), serta gaji (69,7%), sedangkan supervisi menjadi aspek dengan tingkat kepuasan terendah (35,2%). Secara umum, hasil ini mencerminkan bahwa meskipun perawat menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi, mereka tetap memiliki tingkat kepuasan yang positif terhadap aspek struktural dan penghargaan dalam pekerjaan mereka.

Uji Normalitas

Distribusi data yang mendekati pola normal menjadi dasar penilaian kelayakan penelitian. Uji normalitas dilakukan dengan metode One Sample Kolmogorov–Smirnov untuk memastikan kesesuaian sebaran data. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig/p-value) lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Job Demands</i>	0.200	Normal
Kepuasan Kerja	0.200	Normal

Berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 pada kedua variabel yakni tuntutan pekerjaan dan kepuasan kerja—menunjukkan bahwa data keduanya berdistribusi secara normal. Kesimpulan ini diperoleh melalui pengamatan terhadap Tabel 3, yang memperlihatkan kesesuaian pola sebaran data dengan karakteristik distribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menilai apakah hubungan antarvariabel bersifat garis lurus. Analisis dilakukan menggunakan SPSS versi 27 dengan melihat nilai F-Linearity dan signifikansi (p). Hubungan dikatakan linear jika $p < 0,05$, sedangkan $p > 0,05$ menunjukkan hubungan nonlinear.

Tabel 4. Uji Linearitas

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Linearity</i>	178.515	1	178.515	4.411	.038	Linear

Berdasarkan tabel 4, nilai F sebesar 4,411 dengan probabilitas signifikansi 0,038 ($p < 0,05$). Berdasarkan angka tersebut, dapat disimpulkan bahwa relasi antara intensitas tuntutan pekerjaan dan tingkat kepuasan kerja mengikuti pola hubungan linear, yang berarti peningkatan pada salah satu aspek akan beriringan dengan perubahan pada aspek lainnya dalam ruang lingkup studi ini.

Uji Hipotesis

Penerimaan atau penolakan hipotesis ditentukan melalui uji signifikansi korelasi antarvariabel. Karena data berdistribusi normal, analisis dilakukan dengan metode Pearson Product Moment menggunakan SPSS versi 27.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Corelation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
<i>Job Demands</i> dan Kepuasan Kerja	0,168	0.044	145	Korelasi positif signifikan

Hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,168 dengan signifikansi 0,044 ($p < 0,05$), menandakan adanya hubungan positif yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin tinggi pula kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Kepuasan kerja perawat PPPK di RSUP Dr. M. Djamil Padang menunjukkan hubungan positif dengan tuntutan pekerjaan, dengan nilai korelasi 0,168 dan signifikansi 0,044. Hasil ini menandakan bahwa peningkatan beban kerja diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini cukup menarik karena berbeda dari asumsi Job Demands-Resources (JD-R) Model yang dikemukakan oleh Demerouti yang menyatakan bahwa tuntutan kerja cenderung menurunkan kepuasan akibat berkurangnya sumber daya psikologis dan fisik. Dalam konteks rumah sakit ini, justru tuntutan tinggi tampaknya berfungsi sebagai pendorong semangat kerja, menunjukkan adanya faktor adaptif atau dukungan organisasi yang memoderasi hubungan tersebut.

Penelitian Bakker dan Demerouti tahun 2016 membantu memahami fenomena ini, bahwa tidak semua tuntutan kerja bersifat merugikan, sebagian dapat menjadi challenge demands yang memotivasi pegawai ketika sumber daya yang dimiliki memadai [17]. Beban kerja yang kompleks namun bermakna, tekanan waktu yang wajar, serta tanggung jawab tinggi justru meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan peluang belajar dan berkembang. Hal serupa ditemukan oleh Li pada tahun 2021 di China, di mana challenge-related demands berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui peningkatan psychological capital [21].

Dalam konteks perawat PPPK, tuntutan kerja yang tinggi tampaknya lebih mencerminkan challenge demands dibanding hindrance demands. Faktor psikologis seperti sense of calling terhadap profesi membuat perawat memandang beban kerja berat sebagai bagian dari misi kemanusiaan dan komitmen profesional [22]. Selain itu, kondisi kerja yang mendukung dapat memperkuat makna kerja, meningkatkan kepuasan, dan menjaga kesejahteraan mental [23]. Hal ini tercermin dari temuan bahwa 73,1% responden memiliki tingkat kepuasan tinggi meskipun menghadapi beban kerja berat—indikasi adanya resiliensi dan kapasitas adaptasi yang kuat [24], [25].

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa tekanan terbesar dirasakan pada aspek pace and amount of work (67,6%), emotional workload (48,3%), dan uncertainty about the future (47,6%), sementara tuntutan fisik relatif lebih rendah (35,9%). Meskipun demikian, sebagian besar perawat tetap merasa puas terhadap aspek prosedur dan peraturan kerja (98,6%), promosi (82,8%), serta komunikasi (75,5%). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi, kejelasan sistem kerja, dan penghargaan yang memadai mampu menyeimbangkan dampak tuntutan pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, beban kerja tidak selalu menjadi faktor yang menurunkan kepuasan, melainkan dapat menjadi sumber motivasi ketika lingkungan kerja mendukung dan individu memiliki sumber daya psikologis yang kuat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat PPPK di RSUP Dr. M. Djamil Padang menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara keduanya, di mana beban kerja yang tinggi justru berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja. Meskipun perawat menghadapi tuntutan profesi yang berat, mayoritas tetap menunjukkan persepsi positif terhadap pekerjaannya, yang menandakan adanya daya adaptasi dan makna kerja yang kuat. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perawat mengembangkan strategi coping, regulasi diri, dan kemampuan manajemen stres untuk menjaga keseimbangan kerja-pribadi, sementara pihak rumah sakit perlu memperhatikan pengaturan beban kerja, waktu istirahat, dan dukungan sosial guna

mencegah kelelahan jangka panjang. Penelitian lanjutan disarankan untuk menambahkan variabel seperti job resources, work engagement, dan burnout, serta memperluas sampel pada berbagai rumah sakit agar hasilnya lebih komprehensif dan representatif.

DAFTAR REFERENSI

- [1] I. D. Cahyani, D. Wahyuni, and B. Kurniawan, —Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit Jiwa (studi pada bangsal kelas III RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah), *J. Kesehat. Masy.*, vol. 4, no. 2, pp. 76–85, 2016.
- [2] H. Laili and S. Susilawati, —Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit, *Literature Review*, *Indones. J. Innov. Multidisipliner Res.*, vol. 2, no. 4, pp. 51–60, 2024, doi: 10.31004/ijim.v2i4.95.
- [3] D. Sugiharto, Purwadhi, and N. Handayani, —Kontribusi beban kerja, stres kerja dan iklim kerja terhadap kinerja perawat di RS Bhakti Asih Brebes, *J. Ekon. Manajemen, Akunt.*, vol. 4, no. 1, pp. 2723–2738, 2024, doi: 10.56799/ekoma.v4i1.6230.
- [4] V. Sigalingging, R. Simanjorang, E. Rupang, and M. Barus, —Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022, *Elisabeth Heal. J.*, vol. 7, no. 1, pp. 50–58, 2022, doi: 10.52317/ehj.v7i1.403.
- [5] K. F. Barahama, M. Katuuk, and W. M. Oroh, —Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa RSU GMIM Pancaran Kasih Manado, *J. Keperawatan*, vol. 7, no. 1, 2019, doi: 10.35790/jkp.v7i1.22876.
- [6] K. Batubara and V. Syafrinanda, —Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan, *J. Heal. Educ.*, vol. 4, no. 1, 2023, doi: 10.62611/jhe.v4i1.73.
- [7] S. Mindayani, I. K. Aisyiah, and S. O. Safutri, —Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang instalasi rawat inap bedah di RSUP M. Djamil Padang tahun 2022, *J. Ris. Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*, vol. 8, no. 1, pp. 66–76, 2023, doi: 10.34008/jurhesti.v8i1.314.
- [8] R. F. Lastari, Y. Azeri, and S. M. Sari, —Hubungan jeenjang karier dan kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat, *J. Keperawatan*, vol. 16, no. 4, pp. 1277–1286, 2024, doi: 10.32583/keperawatan.v16i4.2086.
- [9] Ardiansyah and Y. Haskas, —Hubungan kepuasan peran perawat dengan kualitas pelayanan di RSUD Labuang Baji Makassar, *J. Ilm. Mhs. & Penelit. Keperawatan*, vol. 1, no. 1, pp. 88–93, 2021, doi: 10.35892/jimpk.v1i1.500.
- [10] L. Pramesti, —Pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non-PNS, *J. Manaj. dan Kesehat.*, vol. 10, no. 2, pp. 123–134, 2022.
- [11] S. S. Altas, H. G. Çekmecelio\u glu, G. Konakay, and M. Günsel, —Relationships among supervisor support, autonomy, job satisfaction and emotional labor on nurses within the Turkey context of healthcare services, *Front. Psychol.*, vol. 14, p. 1303170, 2024, doi: 10.3389/fpsyg.2023.1303170.
- [12] I. Yulianti, —Pengaruh job demand-resources (jd-r) terhadap job crafting pada perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. *2021*.
- [13] S. Broetje, G. J. Jenny, and G. F. Bauer, —The key job demands and resources of nursing staff: An Integrative Review of Reviews, *Front. Psychol.*, vol. 11, p. 84, 2020, doi: 10.3389/fpsyg.2020.00084.
- [14] Y. W. Xu and L. Fan, —Emotional labor and job satisfaction among nurses: The

- mediating effect of nurse-patient relationship, *Front. Psychol.*, vol. 14, p. 1094358, 2023, doi: 10.3389/fpsyg.2023.1094358.
- [15] M. Nusran and D. Lantara, *Dunia industri perspektif psikologi tenaga kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka, 2019.
- [16] E. Olsen, G. Bjaalid, and A. Mikkelsen, —Work climate and the mediating role of workplace bullying related to job performance, job satisfaction, and work ability: A study among hospital nurses, *J. Adv. Nurs.*, vol. 73, no. 11, pp. 2709–2719, 2017, doi: 10.1111/jan.13337.
- [17] A. B. Bakker and E. Demerouti, —Job demands--resources theory: Taking stock and looking forward, *J. Occup. Health Psychol.*, 2016.
- [18] P. Li, T. W. Taris, and M. C. W. Peeters, —Challenge and hindrance appraisals of job demands: One man's meat, another man's poison?, *Anxiety, Stress, & Coping*, vol. 33, no. 1, pp. 31–46, 2020, doi: 10.1080/10615806.2019.1673133.
- [19] I. Nurjayati, N. Widayarni, and M. Chrisnatalia, —Peran work-life balance terhadap kepuasan kerja perawat, *J. Psikol. J. Ilm. Fak. Psikol. Univ. Yudharta Pasuruan*, vol. 11, no. 1, pp. 136–146, 2024, doi: 10.35891/jip.v11i1.4322.
- [20] Zakiah, —Pengaruh job demands terhadap work engagement dengan tolerance of ambiguity sebagai moderator pada perawat di Kabupaten Malang, *Universitas Muhammadiyah Malang*, 2023.
- [21] F. Li, H. Lu, M. Hou, K. Cui, and M. Darbandi, —Customer satisfaction with bank services: The role of cloud services, security, e-learning and service quality, *Technol. Soc.*, vol. 64, no. December 2020, p. 101487, 2021, doi: 10.1016/j.techsoc.2020.101487.
- [22] R. D. Duffy, B. J. Dik, R. P. Douglass, J. W. England, and B. L. Velez, —Work as a calling: A theoretical model, *J. Couns. Psychol.*, vol. 65, no. 4, pp. 423–439, 2018, doi: 10.1037/cou0000276.
- [23] B. A. Allan, C. Dexter, R. Kinsey, and S. Parker, —Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator, *J. Ment. Heal.*, vol. 27, no. 1, pp. 38–44, 2016, doi: 10.1080/09638237.2016.1244718.
- [24] A. L. Cooper, J. A. Brown, C. S. Rees, and G. D. Leslie, —Nurse resilience: A concept analysis, *Int. J. Ment. Health Nurs.*, vol. 29, no. 4, pp. 553–575, 2020, doi: 10.1111/inm.12721.
- [25] C. Delgado, D. Upton, K. Ranse, T. Furness, and K. Foster, —Nurses' resilience and the emotional labour of nursing work: An integrative review of empirical literature, *Int. J. Nurs. Stud.*, vol. 70, pp. 71–88, 2017, doi: 10.1016/j.ijnurstu.2017.02.008.