PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA

PEGAWAI DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA RSUD Dr. (H.C). Ir. SOEKARNO PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

TESIS

Yusi Afserinta 92223029

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG 2025

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA

PEGAWAI DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA RSUD Dr. (H.C). Ir. SOEKARNO PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

Yusi Afserinta
NIM : 92223029

TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada
Universita Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal 27 Maret 2025 Di Universitas Muhammadiyah Palembang

PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2025

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA RSUD Dr. (H.C). Ir. SOEKARNO PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

TESIS

Yusi Afserinta

92223029

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal : Mei 2025

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. Abid Djazuli, SE., M.M.	**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.**
NIDN : 0230106301	**NIDN : 0211116203**

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana	Ketua Program Studi
Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.	**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.**
NIDN : 0212016802	**NIDN : 0211116203**

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA RSUD Dr. (H.C). Ir. SOEKARNO PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

TESIS

Yusi Afserinta

92223029

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal 27 Maret 2025

Ketua

Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN : 0205026201

Sekretaris

Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 02111116203

Anggota I

Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN : 0213106001

Anggota II

Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.
NIDN : 0207046301

Anggota III

Dr. Trisniarty, AM, S.E., M.M.
NIDN : 0019026101

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Yusi Afserinta
NIM	: 92223029
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta saknsi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2025

Yang membuat pernyataan

(Yusi Afserinta)

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA RSUD Dr. (H.C). Ir. SOEKARNO PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

Yusi Afserinta.2025. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja pada RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Tesis. Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Prof. Dr. Abid Djazuli, SE.,MM, (II) Dr. Choiriyah SE., M.Si.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja pada RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Objek dalam Penelitian ini adalah pegawai RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Tekhnik pengambilan sampel bergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel bentukan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan jenis data primer yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah *structural equation modeling* (SEM) dengan software lisrel. Hasil penelitian ini menunjukkan Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Tidak ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORKLOAD, AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION AT Dr. (H.C). Ir. SOEKARNO HOSPITAL BANGKA BELITUNG ISLANDS PROVINCE

Yusi Afserinta.2025. The Effect of Work Motivation, Workload, and Work Stress on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at Dr. (H.C). Ir. Soekarno Hospital Bangka Belitung Islands Province. Thesis. Management Study Program, Postgraduate Program, Universitas Muhammadiyah Palembang. Advisor: (1) Prof. Dr. Abid Djazuli, SE.,MM, (II) Dr. Choiriyah SE., M.Si.

Abstract

This study aims to determine Work Motivation, Workload, and Work Stress on Employee Performance mediated by Job Satisfaction at Dr. (H.C) Ir. Soekarno Hospital, Bangka Belitung Islands Province. The object of this study is the employee of Dr. (H.C) Ir. Soekarno Hospital, Bangka Belitung Islands Province. The sampling technique depends on the number of indicators used in all the variables formed. The research method used is associative research using the type of primary data obtained from the results of questionnaire answers. The analysis technique used is structural equation modeling (SEM) with lisrel software. The results of this study show that there is a significant influence of work motivation on employee performance at Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Hospital, Bangka Belitung Islands Province, There is a significant influence of workload on employee performance at Dr. (H.C) Ir. Soekarno Hospital, Bangka Belitung Islands Province, There is a significant influence of work stress on employee performance at Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Hospital, Bangka Belitung Islands Province, There is a significant influence of work motivation on job satisfaction at Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Hospital, Bangka Belitung Islands Province, There is a significant influence of workload on job satisfaction at Dr. (H.C) Ir. Soekarno Hospital, Bangka Belitung Islands Province, There is no significant effect of work stress on job satisfaction at Dr. (H.C) Ir. Soekarno Hospital, Bangka Belitung Islands Province, There is a significant influence of job satisfaction on employee performance at Dr. (H.C) Ir. Soekarno Hospital, Bangka Belitung Islands Province.

Keywords : *Work Motivation, Workload, Work Stress, Job Satisfaction, Employee Performance*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

- **Fa inna ma'al 'usri yusra : "Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."(QS Al Insyirah:5)**

Persembahan:

- **Kedua Orang tuaku, Bapak Umaruddin dan Ibu Mulyati**
- **Keluarga Besarku, suami tercinta Muhammad Arif Romedhi dan ananda tercinta Raja Fatih Moazzam**
- **Teman Almamater**

بسم الله الرحمن الرحيم

PRAKATA

Assalamu'alaiku
m wr.wb.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT Yang Maha Esa berkat rahmat, karunia serta perkenaan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja pada RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai salah satu syarat bagi setiap mahasiswa Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Palembang serta tak lupa penulis panjatkan shalawat teriring salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Selesainya tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, SE., M.M. dan Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingannya, sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. DR. Abid Djazuli, SE., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen dan Bapak Dr. Fadhil Yamali, S.E., M.Si, selaku sekretaris program studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si., Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si., Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M., dan Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku dosen penelaah pada Seminar Proposal Tesis
5. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si., Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si., Bapak Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si., Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M., dan Ibu Trisniarty, A.M., S.E., M.M. selaku dosen penguji pada Ujian Tesis
6. Seluruh civitas akademika yang telah mendidik kami selama di Fakultas Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Direktur RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung beserta jajaran yang dapat menerima kehadiran dan membantu penulis dalam memperoleh data.
8. Seluruh keluarga besar, ayah, ibu, suami, dan anak tercinta yang senantiasa memberi doa dan dukungan selama berlangsungnya masa perkuliahan hingga memasuki masa penyelesaian perkuliahan
9. Rekan-rekan mahasiswa Magister Manajemen Angkatan 35 Universitas Muhammadiyah Palembang
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu dalam menyelesaikan studi dan penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT, berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis. Akhirnya semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, 27 Maret 2025
Penulis,

Yusi Afserinta

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI ..... **i**
DAFTAR TABEL ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah **1**
B. Rumusan Masalah **13**
C. Tujuan Penelitian **13**
D. Manfaat Penelitian **14**
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS **17**
A. Kajian Pustaka **17**
B. Kerangka Pemikiran **33**
C. Hipotesis **43**
BAB III METODOLOGI PENELITIAN **44**
A. Objek Penelitian **44**
B. Metode Penelitian **44**
C. Operasionalisasi Variabel **45**
D. Populasi dan Sampel **46**
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang digunakan **49**
F. Metode Pengujian Data **52**
G. Rancangan Analisis Data **52**
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **63**
A. Hasil Penelitian ..... **.**
B. Pembahasan Hasil Penelitian ..... **.**
BAB V SIMPULAN DAN SARAN **106**
A. Simpulan **106**
B. Saran **107**
DAFTAR PUSTAKA **109**

LAMPIRAN 113

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Research Gap 5
Tabel I.2 Capaian Kinerja RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Tahun 2023 8
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel 46
Tabel III.2 Sampel Proporsi Sesuai Jenis Ketenagaan di RSUD Dr. (H.C) Ir. Soekarno 48
Tabel III.3 Penskoran Jawaban Angket 50
Tabel III.4 Godness of Fit Indices (Kriteria Kecocokan Model) 59
Tabel IV.1 Karakteristik Responden 67
Tabel IV.2 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai 68
Tabel IV.3 Karakteristik Responden 69
Tabel IV.4 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai 72
Tabel IV.5 Hasil Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja 73
Tabel IV.6 Hasil Statistik Deskriptif Motivasi Kerja 74
Tabel IV.7 Hasil Statistik Deskriptif Beban Kerja 75
Tabel IV.8 Hasil Statistik Deskriptif Stress Kerja 76
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Konstruk 84
Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas Konstruk 82
Tabel IV.11 Tabel Goodness of Fit Test 83
Tabel IV.12 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total 85

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 42
Gambar III.1 Model Struktur Penelitian 55
Gambar IV.1 *Confirmatory Factory Analysis* 77
Gambar IV.2 *Loading Factor* 79
Gambar IV.3 Model Struktural 84
Gambar IV.4 Model T-Value 84

DAFTAR LAMPIRAN

PENGANTAR KUISIONER PENELITIAN **113**

KUISIONER PENELITIAN **114**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aspek yang paling penting dari sebuah organisasi di era globalisasi saat ini, karena penggunaan sumber daya manusia yang efisien memungkinkan kelangsungan hidup perusahaan dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat memanfaatkan pengetahuan dan produktivitas mereka sebaik mungkin dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh eksekutif dalam organisasinya adalah kinerja karyawannya. Menurut Busro (2018: 89), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hal penting yang harus diperhatikan untuk memastikan kinerja yang baik. Menurut Kasmir (2019:189), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun

perilaku kerja yakni: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2018: 100), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: faktor pribadi seperti keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen pribadi; faktor kepemimpinan seperti kualitas dorongan, bimbingan, dukungan dari manajer dan tim; faktor tim seperti kualitas dukungan rekan organisasi; *elemen system* seperti sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi; faktor keadaan seperti tingkat tekanan yang tinggi dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Busro (2018: 95), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang puas akan selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan hasil kerjanya agar selalu menunjukan performa terbaik. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sehingga perusahaaan harus lebih berupaya dalam meningkatkan kepuasan kerjanya untuk mendorong peningkatan kinerja yang lebih baik. Jadi, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Suswati (2022:5), beberapa faktor yang bisa mendorong kinerja karyawan antara lain motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja dapat mendorong terbentuknya kinerja karyawan melalui psikologi karyawan yang memuaskan. Motivasi adalah penentu kinerja dan didasarkan pada asumsi

bahwa tanpa dorongan, bekerja menjadi malas dan membosankan. Jadi, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja.

Teori motivasi *hygiene* yang dikemukakan Herzberg sering disebut sebagai teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja (Andjarwati, 2015). Teori dua faktor ini terdiri dari faktor *hygiene* dan faktor motivator. Herzberg menyatakan kedua faktor tersebut tidak berdampingan satu sama lain. Beliau berpendapat bahwa apabila dengan adanya faktor motivator yang tinggi maka akan menjadi penyebab pada kepuasan hati yang tinggi, sebaliknya apabila faktor *hygiene* yang tinggi maka akan menyebabkan pekerja tidak berpuas hati (Herzberg, 1959) dalam (Andjarwati, 2015). Jadi, motivasi kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Ekawarna (2018: 193), beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja terlalu tinggi dan beban kerja terlalu rendah berkorelasi dengan kinerja yang rendah. Peningkatan ataupun penurunan dalam beban kerja menyebabkan penurunan kinerja, tetapi peningkatan dalam kurva beban kerja lebih sensitif berdampak buruk pada kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja (Shabbir dan Naqvi, 2017). Jadi, beban kerja juga mempengaruhi kinerja.

Menurut Hughes et al. (2015), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti perasaan individu mengenai tugas dalam pekerjaan, gaji, promosi atau peluang untuk menaiki jenjang karir, supervisi, rekan kerja, dan beban kerja. Beban kerja yang tidak seimbang berdampak pada

perasaan stres, terutama bila melebihi kapasitas kemampuan, akan menimbulkan dampak negatif yaitu ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada berkurangnya motivasi (Hamid, 2014). Jadi, beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Sinambela (2021: 390), stress bisa menyebabkan kurangnya ketidakhadiran, penggunaan alkohol atau obat-obatan lainnya secara berlebihan, kinerja yang buruk, atau bahkan kesehatan yang begitu buruk. Stress adalah reaksi tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Ketika terjadi stress dalam pekerjaan, dampak dari stress tersebut menjadi masalah penting baik bagi individu karyawan maupun bagi organisasi di mana karyawan tersebut bekerja. Stres yang terlalu banyak membuat kinerja seseorang menurun dan cenderung tidak produktif, tetapi stres yang sedikit akan membantu seseorang memusatkan perhatian dan kinerja seseorang (Noordiansah, 2010). Jadi, stress kerja juga berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut As'ad dalam Priansa (2018:301) faktor psikologi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Stres kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai. Ketika seorang pegawai mengalami stres kerja maka hal tersebut akan mempengaruhi pekerjaannya, serta tidak maksimal dalam melakukan tugasnya. Jadi, ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja karena peneliti melihat masih adanya *research gap* atau hasil penelitian yang tidak

konsisten terhadap pengaruh antar variabel. Tabel I-1 *Research Gap* menunjukkan adanya hasil penelitian yang kontradiktif terkait dengan pengaruh antar variabel.

Tabel I.1
Research Gap

No	Judul	Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Effect of Motivation on Health Workers' Job Performance at a Teaching Hospital, Ghana	Annie Adazewah Buabeng, Augustine Adomah-Afari (2023)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu	Solehin Jamal, Mahir Pradana (2021)	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Selaras Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Adi Candra, C.S.P. Wekadigunawan, Reza Hilmy (2020)	Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja,
4.	Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada RSIA X Palembang)	Indah Dian Pratiwi, Hasyim, Supriyantoro (2023)	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
5.	Analysis Of The Impact Of Risk And Workload On Motivation And Impact On Employee Performance	Eti Rusmiati, Dikdik Harjadi, Lili Karmela Fitriani (2021)	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	The Effect of Workload, Discipline, and Motivation on Employee Performance at Vania Hospital Bogor City	Felita Charity Wulandari, Achmad Cik, Kumba Digdowiseiso (2024)	Beban kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan pada kinerja karyawan
7.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan	Rum Siti Rahma Nst, H.M. Hermansyur, Bunga Aditi (2022)	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
8.	The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation	Annisa Salsabilla, Margono Setiawan, Himmiyatul Amanah Jiwa Juwita (2022)	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
9.	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang	Maulida Fadhilah Firdaus, Lik Anah (2024)	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
10.	Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya	Pingky Era Megawati (2019)	Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

11.	The Role of Motivation in Mediation of Job stress on Performance of General Hospital Employees	Komang Oki Ananda Saputra Ardita, I Gusti Made Suwandana (2022)	Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja
12.	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta	Gabriela Kartika Y.S.A, Sri Haryani (2018)	Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13.	Analisis Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RS. TK. III. 04.06.03. DR. Soetarti Yogyakarta	Heru Kuncorowati (2018)	Stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
14.	The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance	Arik Prasetya, Hafsah Khairunnisa, Aulia Luqman Aziz (2020)	Stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
15.	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Variabel Kepuasan Kerja di Rumah Sakit X Jakarta Selatan	Liza Aprilianti, *et.al* (2023)	Stres kerja tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.
16.	Pengaruh Beban, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSI Jemuar Sari Surabaya	Irman Diansyah Ananta (2021)	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo)	Tarjo (2019)	Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2025

Salah satu instansi pemerintah yang memiliki perhatian terhadap kinerja pegawainya adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. (H.C). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka. Penelitian mengambil objek penelitian Aparatur Sipil Negara (ASN) pada RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno. RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno merupakan rumah sakit milik Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang secara hukum didasarkan pada Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 60 tahun 2013 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno merupakan rumah sakit rujukan tipe B di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno mempunyai visi sebagai pusat rujukan terbaik dan terjangkau oleh masyarakat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang mengedepankan pelayanan berbasis kolaborasi interprofesi secara holistik.

Dalam mewujudkan visi maka sebagai jajaran perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, maka RSUD Dr.(H.C) Ir.Soekarno mengupayakan optimalisasi capaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPJMD) RSUD Dr.(H.C) Ir.Soekarno Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026. Hasil evaluasi capaian indikator kinerja, tujuan, sasaran dan hasil (*outcome*) Rencana Strategis (RENSTRA) didapatkan melalui evaluasi capaian Rencana Kinerja Perangkat Daerah (RKPD) sampai dengan tahun (N-1), evaluasi konstribusi keluaran (*output*) dari seluruh kegiatan/sub kegiatan sampai dengan tahun (N-1) dalam pencapaian hasil (*outcome*), isu-isu strategis yang terkait dengan bidang urusan dan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah, kebijakan nasional, regulasi atau peraturan perundang-undangan, saran dan/atau masukan dari pemangku kepentingan (*stakeholders*) pembangunan daerah. Pencapaian Kinerja RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno pada tahun 2023 ditunjukkan pada tabel I.2 sebagai berikut:

Tabel I.2
Capaian Kinerja
RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Tahun 2023

No	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Tahun 2023		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	Meningkatnya akses dan mutu pelayanan kesehatan	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan	87	87,13	100%
		Persentase pemenuhan layanan kesehatan rumah sakit terakreditasi paripurna	85%	100%	118%
		Persentase kapasitas sumber daya manusia kesehatan sesuai klasifikasi rumah sakit kelas B	85%	86%	101%
		Persentase fasilitas pelayanan sarana, prasarana, dan alat kesehatan sesuai kelas rumah sakit	90%	85%	94%
2	Meningkatnya tata kelola internal perangkat daerah	Nilai reformasi birokrasi perangkat daerah	68	68	100%
		Nilai SAKIP perangkat daerah	78	51,45	66%

Sumber: Renstra 2023-2026 dan Laporan Kinerja RSUD Dr. (H.C). Ir. Soekarno 2023

Berdasarkan hasil pengukuran sasaran sebagaimana Tabel I.2 dapat disimpulkan bahwa beberapa indikator kinerja sudah tercapai sesuai target yang ditetapkan. Namun terdapat 2 (dua) indikator kinerja yang belum tercapai yaitu nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perangkat daerah dan persentase fasilitas pelayanan sarana, prasarana, dan alat kesehatan sesuai kelas rumah sakit. Evaluasi nilai SAKIP RSUD Dr. (H.C) Ir. Soekarno dilaksanakan oleh Inspektorat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Capaian nilai SAKIP tahun 2023 bila dibandingkan dengan target sebesar 66%. Nilai SAKIP sebesar 51,45 dengan predikat CC menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja cukup memadai namun masih perlu banyak

perbaikan khususnya pada akuntabilitas kinerja pada unit kerja. Persentase capaian fasilitas pelayanan sarana, prasarana, dan alat kesehatan sesuai kelas rumah sakit 94%. Beberapa sarana dan prasarana yang belum ada seperti ruang bank darah rumah sakit beserta peralatannya, ruang farmasi yang belum dilengkapi ruang konsultasi atau konseling. Capaian kinerja indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan memang sudah memenuhi target. Namun sesuai Laporan Survey Kepuasan Masyarakat Semester II Tahun 2023 RSUD Dr. (H.C) Ir. Soekarno, masih perlu dilakukan perbaikan di beberapa titik sesuai saran responden seperti penerapan slogan senyum, sapa, dan salam agar pasien merasa senang dan lebih dihargai, peningkatan kebersihan ruangan, kelengkapan ketersediaan obat, penambahan pendingin ruangan di ruang rawat inap, perbaikan fasilitas penunjang seperti toilet, pispot, dispenser, peningkatan keamanan dan pemantauan satpam di lorong-lorong dan kamar pasien, dan pemberlakuan sistem informasi online untuk mengurangi antrian.

Fenomena terkait permasalahan kinerja yang ditemukan bahwa beberapa pegawai yang tidak membuat rencana kerja dan jadwal menyelesaikan pekerjaannya, serta pegawai yang sering menunda pekerjaan. Hal ini menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Apalagi bila pegawai dihadapkan dengan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan. Pegawai yang bertugas sebagai perawat mempunyai tugas seperti perawatan dan pemantauan kondisi pasien, dokumentasi medis, memberikan obat dan terapi, menjaga kenyamanan dan keamanan pasien, serta berkomunikasi dengan dokter dan tim medis lainnya untuk memastikan pasien menerima

perawatan yang terbaik. Namun, masih terdapat perawat yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, misalnya keterlambatan dalam mencatat informasi medis tentang pasien, seperti riwayat kesehatan, hasil tes dan resep obat. Fenomena lain, terdapat beberapa pegawai belum mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas tanpa supervisi langsung. Apabila menemukan kendala saat bertugas, pegawai belum mampu mengenali dan memperbaiki masalah secara mandiri. Pegawai menyatakan bahwa perlu bantuan dan bimbingan orang lain dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Fenomena yang ditemukan peneliti selanjutnya adalah permasalahan motivasi kerja. Pegawai yang berkinerja baik belum sepenuhnya mendapat penghargaan dan *reward*. Selanjutnya, tidak ada insentif tambahan untuk pegawai yang bekerja di lingkungan yang beresiko. Padahal pemberian insentif, penghargaan, dan *reward* penting untuk meningkatkan motivasi kerja. Selain itu beberapa pegawai berpendapat bahwa pembagian jasa pelayanan tidak adil dan penyaluran jasa pelayanan yang terlambat. Jasa pelayanan merupakan tambahan untuk mencukupi kebutuhan keluarga pegawai. Beberapa pegawai juga mengeluhkan bahwa motivasi kerja mereka dipengaruhi pada lingkungan kerja yang tidak suportif dan tidak kondusif. Kondisi dan suasana kerja yang tidak nyaman dan tidak mendukung akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam menjalankan tugas secara efektif. Permasalahan lain yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah kelengkapan sarana, prasarana, dan peralatan yang mendukung pekerjaan mereka. Bagi pegawai yang

melayani pasien secara langsung seperti perawat, kekurangan sarana, prasarana, dan peralatan akan mempengaruhi mutu layanan kepada pasien.

Fenomena selanjutnya yang ditemukan adalah permasalahan beban kerja adalah pegawai yang mengerjakan tugas tidak sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi). Tupoksi tambahan diluar tupoksi utama sering menyita waktu kerja. Tupoksi yang terlalu banyak menjadi beban kerja pegawai. Beberapa pegawai yang bertugas sebagai perawat menyatakan bahwa jumlah pasien yang banyak tidak diimbangi dengan jumlah SDM dan sarana prasarana rumah sakit. Kondisi ini menyebabkan volume pekerjaan meningkat sehingga butuh waktu ekstra untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Pegawai yang mempunyai beban kerja yang tinggi sering melewatkan waktu istirahat dan tidak bisa berpikir jernih karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi lain yang berkaitan dengan beban kerja adalah pegawai merasa kurang dukungan dari atasan dan kurangnya kerja sama antar rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

Fenomena lain yang ditemukan peneliti berkaitan dengan stress kerja. Sejumlah pegawai juga mengaku mengalami kelelahan, sering mengalami sakit kepala, gangguan asam lambung, dan gangguan tidur. Selain itu, terdapat beberapa pegawai yang mengaku sulit berkonsentrasi dan emosi yang labil saat bekerja. Beberapa perilaku pegawai menjadi pelupa dan malas menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak pada pelayanan kepada pasien kurang maksimal, penurunan kualitas kerja, dan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Menurut pegawai, stress kerja yang dirasakan merupakan akibat dari beban kerja,

lingkungan kerja, sarana prasarana yang kurang memadai, dan kurangnya dukungan dari atasan.

Fenomena lain yang ditemukan peneliti berkaitan dengan kepuasan kerja. Beberapa pegawai menyatakan bahwa jasa pelayanan yang diterima tidak sesuai beban kerja dan tidak ada *reward* atas pencapaian kinerja. Kondisi ini menyebabkan pegawai bekerja seadanya tanpa totalitas. Pegawai juga merasa kurang mendapat dukungan dari atasan saat bekerja sehingga menurunkan semangat kerja. Dalam dinamika kelompok, terdapat anggota tim yang apatis, kurang cekatan dalam bekerja, dan ingin menang sendiri tanpa menghargai kerja rekan kerja yang lain. Kondisi ini menyebabkan miss komunikasi antar rekan kerja. Lingkungan kerja, sarana prasarana, fasilitas kerja yang kurang memadai juga menjadi keluhan pegawai. Kondisi ini menyebabkan pekerjaan tidak selesai, target kerja tidak terpenuhi, dan keluhan pasien meningkat. Kepuasan kerja akan dijadikan variable intervening pada penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengangkat judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja Pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
3. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
5. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
6. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
7. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya:

1. Aspek Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu MSDM khususnya yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja.

2. Aspek Praktis (peneliti, referensi peneliti lanjut, Perusahaan, dll)

   a. Bagi Penulis

      Penelitian ini bermanfaat untuk memperdalam pengetahuan penulis tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Kepuasan Kerja Pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan juga untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

   b. Bagi Rumah Sakit

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input dan masukan bagi Manajemen RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Kepuasan Kerja pada Pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sehingga dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

   c. Bagi Almamater

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja,

Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Kepuasan Kerja pada Pada RSUD Dr. (HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan juga untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abimanyu, E. G. T., & Mukhroji. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Burnout, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSU Allam Medica Bumiayu. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 9(10).

Adetola, A. A., O. A, Ayinde., Asaolu, Olugbenga., & Olabumuyi, O. O. (2022). Effect of Work Motivation on Job Performance Among Healthcare Providers in University College Hospital, Ibadan, Oyo State. *Central Asian Journal of Medical and Natural Sciences*, 3(2).

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Aldin, C. F., (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Ruang Al Aqsa Lantai 5 Pada Rumah Sakit Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 13(9).

Ananta, I. D. (2021). Pengaruh Beban, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSI Jemursari Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(11).

Andjarwati, Tri. 2015. Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2015*, 1(1), 45 – 54.

Aprilianti, Liza., Negoro, Dimas Anggra., Meria, Lista., & Sofyan, J. F. (2023). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Variabel Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 3(4).

Ardita, K. O. A. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role of Motivation in Mediation of Job Stress on Performance of General Hospital Employess. *European Journal of Business and Managemetn Research*, 7(5).

Buabeng, A. A., & Afari, A. A. (2023). Effect of Motivation on Health Workers' Job Performance at a Teaching Hospital, Ghana. *Asian Journal of Research in Nursing and Health*, 6(1), 389-405.

Candra, Adi., Wekadigunawan, C. S. P., & Hilmy, Reza. (2022). Motivasi dan Beban Kerja Sebagai Penetu Kinerja Karyawan di RSIA Selaras Cikup. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 8(1), 18-25.

Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Firdaus, M. F., & Anak, Lik. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Komunikasi*, 6(3).

Hafizah., Dharma, Robby., & Irfani, Hadi. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RS Kelas D Pasaman Timur. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(2), 148-158.

Handoko, T. H. (2014). M*anajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE

Hughes, R. L., Ginnet, R. C., & Curphy, G. J. (2015). *Leadership: Enhancing the lessons of experience (8th ed.)*. Mc-Graw Hill Education

Jamal, Solehin, & Pradana, Mahir. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu. *E-Proceeding of Manajemen*, 8(4), 3559-3573.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun; Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Kuncorowati, Heru. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*, 19(1). 29-42.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Megawati, P. E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(8).

Nst Rum, S. R., Hermansyur, H. M., & Aditi, Bunga. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Komunikasi*, 2(3).

Prasetya, Arik., Khairunnisa, Hafsah., & Aziz, A. L. (2021). The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance: A Test of Conservation of Resources Theory. *Advances in Economics, Business and Management Research,* Vol.191.

Pratiwi, I. D., Hasyim., & Supriyantoro. (2023). Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Telenursing*, 5(2), 4072-4080.

Rahman, Abdul. (2013). *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Rusmiati, Eti., Harjadi, Dikdik., & Fitriani, L. K. (2021). Analysis of The Impact of Risk and Workload on Motivation and Impact on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 5(2).

Salsabilla, Annisa., Setiawan, Margono., & Juwita, H. A. J. (2022). The Effect of Workload and Job Stress on Job Satisfaction Mediated by Work Motivation. *Research in Business & Social Science*, 11(9), 97-106.

Saputra, Andi., Rumengan, A. E., Satriawan, Bambang. (2024). The Influence of Workload, Work Facilities, and Competence on The Performance of Medical Support Staff with Job Satisfaction as an Intervening Variabel at RSUD Raja Ahmad Tabib. *Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies*, 2(3), 739-758.

Savitri, Citra., et.al. (2021). *Statistik Multivariat Dalam Riset*. Bandung: Penerbit Widina.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, edisi 1. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suswati, Endang. (2022). *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Grup.

Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(1).

Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pusakabarupress

Wulandari, F. C., Cik, Achmad., & Digdowiseiso, Kumba. (2024). The Effect of Workload, Discipline, and Motivation on Employee Performance at Vania Hospital Bogor City. *Journal of Science*, 5(1).

Y. S. A, Gabriela. K., & Haryani, Sri. (2018). Analisis Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawau RS. TK. III. 04.06.03. DR. Soetarto Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 9(1). 63- 72 109