

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

(Studi Kasus Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal)

Mohamad Khaeri Abdillah¹, Qristin Violinda², Shofif Sobaruddin Akbar³

^{*1,2,3}Manajemen, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

e-mail: ¹abdillahmkhaeri@gmail.com

*Corresponding author: abdillahmkhaeri@gmail.com

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Terima: 17-08-2026

Revisi: 10-09-2026

Disetujui: 29-09-2026

Publish online: 10-10-2026

Rumah sakit sangat bergantung pada kinerja tenaga medis dalam memberikan pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja tenaga medis dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 133 responden dan dianalisis menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, serta kepuasan kerja memediasi pengaruh keduanya terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja, stres, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja tenaga medis.

Kata Kunci: beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, kinerja tenaga medis.

ABSTRACT

Hospitals rely heavily on the performance of medical personnel in providing health services. This study aims to analyze the effects of workload and work stress on medical personnel performance, with job satisfaction as a mediating variable at Muhammadiyah Mardhatillah Hospital, Randudongkal. This study employed a quantitative approach involving 133 respondents, and the data were analyzed using *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The results show that workload and work stress have a positive and significant effect on job satisfaction and performance, while job satisfaction mediates the effects of workload and work stress on performance. These findings highlight the importance of managing workload, work stress, and job satisfaction to improve the performance of medical personnel.

Keywords: workload, job stress, job satisfaction, medical staff performance.

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan salah satu indikator utama kualitas hidup masyarakat maupun kemajuan suatu bangsa. Rumah sakit, sebagai institusi penyedia layanan kesehatan, sangat bergantung pada kinerja tenaga medis dalam menjalankan pelayanan medik, penunjang medik, dan perawatan. Kinerja tenaga medis tercermin dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu

pelayanan yang diberikan kepada pasien, sehingga penurunan kinerja berpotensi menurunkan kepuasan pasien dan efektivitas layanan kesehatan secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja tenaga medis adalah beban kerja. Ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kesehatan dan jumlah pasien yang harus dilayani dapat menimbulkan beban kerja berlebih, yang pada gilirannya memicu stres kerja. Fenomena ini teramati pada Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal, rumah sakit berbasis keagamaan yang melayani masyarakat Kecamatan Randudongkal dan sekitarnya. Data internal rumah sakit periode 2021–2025 menunjukkan bahwa jumlah pasien meningkat dari 38.683 menjadi 40.239 orang, sementara jumlah tenaga kesehatan hanya bertambah dari 109 menjadi 133 orang, sehingga rasio pelayanan tenaga kesehatan terhadap pasien tetap berada pada kisaran 1:292 hingga 1:354. Kondisi ini sejalan dengan tren keluhan pasien yang meningkat dari 86 keluhan pada tahun 2021 menjadi 124 keluhan pada tahun 2025, didominasi oleh keluhan pelayanan lambat dan antrean yang lama. Pola tersebut mengindikasikan adanya tekanan kerja yang berpotensi menurunkan kualitas pelayanan apabila tidak dikelola dengan tepat.

Kajian empiris terdahulu mengenai hubungan beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten sehingga membuka research gap yang jelas. Maharani et al., (2025) menemukan bahwa beban kerja maupun stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, dan pengaruhnya baru muncul melalui mediasi kepuasan kerja. Berbeda dengan itu, Rosadi et al., (2025) melaporkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan stres kerja justru berpengaruh negatif. Nurhidayati & Wifiq, (2025) bahkan menemukan bahwa pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja tidak signifikan. Sementara itu, Santamoko et al., (2025) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi kepuasan kerja justru tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Inkonsistensi arah dan signifikansi hubungan antarvariabel tersebut menunjukkan bahwa peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi masih memerlukan pengujian lebih lanjut, terutama pada konteks tenaga medis di rumah sakit berskala kecil-menengah yang selama ini belum banyak diteliti.

Fenomena tersebut relevan dikaji melalui pendekatan *job demands-resources*, yang memandang beban kerja dan stres kerja sebagai tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang dapat berdampak positif maupun negatif terhadap hasil kerja, tergantung pada ketersediaan sumber daya psikologis seperti kepuasan kerja. Dalam kerangka ini, kepuasan kerja diposisikan sebagai sumber daya internal yang dapat menjembatani tuntutan pekerjaan dan kinerja, sehingga penting diuji secara empiris apakah peran mediasi tersebut benar-benar berfungsi pada konteks tenaga medis di rumah sakit skala kabupaten seperti RS Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal, yang secara empiris belum banyak menjadi objek penelitian dibandingkan rumah sakit besar di kota-kota utama.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan; (2) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan; (3) menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja; (4) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja; (5) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja; serta (6) dan (7)

menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian empiris mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada sektor pelayanan kesehatan, sedangkan secara praktis penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya Nainggolan, (2018). Dalam konteks pelayanan kesehatan, kinerja tenaga medis diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam menjalankan tugas pelayanan Buulolo et al., (2021). Beban kerja didefinisikan sebagai tuntutan tugas berupa aktivitas fisik maupun mental yang harus diselesaikan individu dalam batas waktu tertentu Budiasa, (2021), sedangkan stres kerja merupakan respons psikologis maupun fisiologis individu terhadap tekanan pekerjaan yang melebihi kapasitas penyesuaian dirinya Setyaningsih, (2024). Kepuasan kerja, di sisi lain, mencerminkan sikap emosional positif seorang pegawai terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi atas kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diterima dari pekerjaan tersebut (Rahmawati & Irawana, 2020).

Secara operasional, kinerja tenaga medis pada penelitian ini diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja Buulolo et al., (2021). Beban kerja diukur melalui enam indikator meliputi permintaan fisik, upaya, permintaan mental, permintaan sementara (tekanan waktu), tingkat frustrasi, dan performa Budiasa, (2021). Stres kerja diukur melalui tiga indikator, yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku Setyaningsih, (2024), sedangkan kepuasan kerja diukur melalui lima indikator meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervisi atasan, rekan kerja, dan peluang promosi. Keempat konstruk ini saling berkaitan dalam kerangka *job demands-resources*, di mana beban kerja dan stres kerja berperan sebagai tuntutan pekerjaan, sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai sumber daya psikologis yang memoderasi dampak tuntutan tersebut terhadap hasil kerja.

Kajian terdahulu memperlihatkan pola hubungan yang beragam antarvariabel ini. Rizki et al., (2022) dan Safitri et al., (2019) sama-sama menegaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, namun berbeda dalam menempatkan stres kerja sebagai mediator atau bukan. Rahmawati & Irawana, (2020) menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama memengaruhi kinerja secara searah, sementara M. A. Rosadi et al., (2024) justru menemukan pola berlawanan arah antara stres kerja dan kinerja. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa kekuatan dan arah pengaruh beban kerja maupun stres kerja terhadap kinerja sangat bergantung pada konteks organisasi, termasuk sektor kesehatan yang memiliki karakteristik tuntutan kerja spesifik seperti keselamatan pasien dan waktu tanggap yang ketat.

Beban kerja yang terstruktur dan masih berada dalam batas toleransi kapasitas individu dapat mendorong efisiensi kerja dan rasa tanggung jawab, sebagaimana ditemukan oleh Utomo

et al., (2024) pada karyawan sektor jasa. Dalam konteks pelayanan kesehatan, tugas-tugas medis yang terukur justru dapat melatih kecepatan dan ketelitian tenaga kesehatan dalam menghadapi volume pasien yang tinggi. Meskipun demikian, temuan Maharani et al., (2025) dan Nurhidayati & Wifiq, (2024) menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak selalu signifikan, sehingga pengujian pada konteks RS Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal menjadi relevan untuk memperjelas arah hubungan tersebut. Berdasarkan uraian ini, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.

Stres kerja pada level tertentu (*eustress*) dapat memicu kewaspadaan (*alertness*) dan fokus tenaga medis untuk menghindari kesalahan pelayanan yang fatal (*medical error*), sebagaimana ditunjukkan oleh Santamoko et al., (2025) serta Fatih et al., (2025). Namun demikian, M. A. Rosadi et al., (2024) serta Nurhidayati & Wifiq, (2024) menjelaskan hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja, yang mengindikasikan bahwa arah pengaruh ini bersifat kontekstual dan bergantung pada ambang toleransi tenaga kerja terhadap tekanan pada masing-masing sektor. Pada sektor kesehatan yang menuntut kewaspadaan tinggi, stres kerja pada tingkat terkelola berpotensi menjadi pendorong kedisiplinan tenaga medis. Berdasarkan uraian ini, dirumuskan hipotesis kedua:

H2: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.

Penyelesaian tugas-tugas medis yang menantang namun proporsional dapat memberikan rasa pencapaian (*sense of achievement*) dan kebanggaan emosional bagi tenaga kesehatan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka Rizki et al., (2022). Temuan ini juga konsisten dengan Santamoko et al., (2025) yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan demikian, beban kerja yang disertai kejelasan peran dan fasilitas pendukung yang memadai diduga akan meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan, sehingga hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kemampuan individu bersama dukungan lingkungan organisasi dalam menghadapi tantangan stres kerja dapat membentuk persepsi emosional yang positif terhadap pekerjaan, sebagaimana ditunjukkan oleh Santamoko et al., (2025). Pengelolaan tekanan kerja yang baik oleh manajemen rumah sakit, misalnya melalui pembagian shift yang wajar dan dukungan rekan kerja, berpotensi mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis. Berdasarkan argumen ini, dirumuskan hipotesis keempat:

H4: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tenaga kesehatan yang merasa puas terhadap imbalan, rekan kerja, dan suasana organisasi cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk memberikan unjuk kerja yang lebih maksimal, sebagaimana dibuktikan oleh Utomo et al., (2024) dan M. A. Rosadi et al., (2024). Kepuasan kerja yang tinggi juga berperan sebagai bentuk penguatan psikologis yang mendorong pegawai untuk melampaui standar kerja minimal. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis kelima:

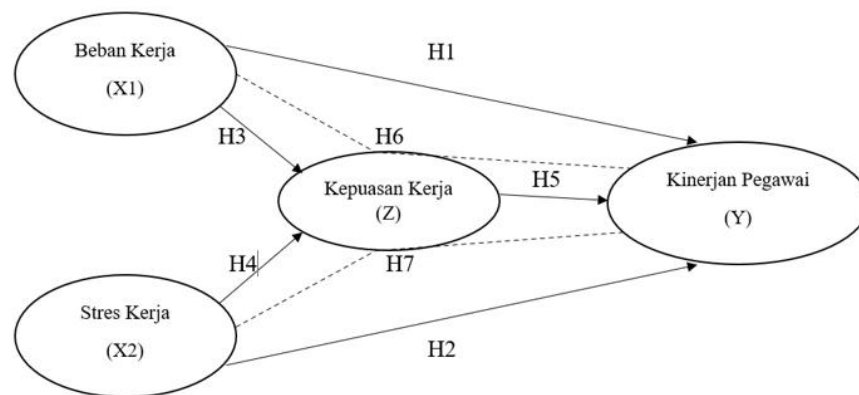
H5: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.

Sebagai variabel mediasi, kepuasan kerja diduga menjembatani pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui mekanisme dua tahap: beban kerja yang proporsional terlebih dahulu membentuk rasa puas pada diri tenaga kesehatan, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja pelayanan secara optimal. Utomo et al., (2024) membuktikan peran mediasi ini secara signifikan, meskipun Santamoko et al., (2025) menemukan hasil sebaliknya pada objek penelitian yang berbeda, sehingga pengujian ulang pada konteks tenaga medis rumah sakit menjadi penting untuk memperjelas konsistensi temuan tersebut. Berdasarkan uraian ini, dirumuskan hipotesis keenam:

H6: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.

Kepuasan kerja juga diduga berfungsi sebagai mekanisme penyangga (*buffering mechanism*) yang menyalurkan tekanan akibat stres kerja menjadi dorongan positif bagi peningkatan kinerja, sebagaimana ditemukan oleh Santamoko et al., (2025) dan Maharani et al., (2025). Ketika tenaga kesehatan mampu mempertahankan kepuasan kerja meskipun menghadapi tekanan tugas, dampak negatif stres kerja terhadap kinerja dapat diminimalkan, bahkan berpotensi dialihkan menjadi energi kerja yang produktif. Berdasarkan uraian ini, dirumuskan hipotesis ketujuh:

H7: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal tahun 2025 yang berjumlah 133 orang, mencakup dokter, perawat, bidan, dan tenaga penunjang medis. Mengingat jumlah populasi relatif terjangkau, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*census sampling*) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert 1–5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju) yang disebarluaskan secara daring pada 6 sampai 31 Juli 2026, terdiri atas 19 item pernyataan

yang mengukur indikator Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Seluruh 133 kuesioner yang disebarakan kembali secara lengkap dan layak diolah.

Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berbantuan SmartPLS 4, karena mampu menguji hubungan antarvariabel laten secara simultan, termasuk pengaruh mediasi, tanpa mensyaratkan distribusi data normal secara ketat Ghozali et al., (2020). Evaluasi *outer model* mencakup *convergent validity* (*outer loading* > 0,70 dan AVE > 0,50), *discriminant validity* (*cross loading*), serta reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (> 0,70). Evaluasi *inner model* mencakup *R-square*, *F-square*, dan *Model Fit* yang dinilai melalui *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dan *Normed Fit Index* (NFI). Pengujian hipotesis dilakukan melalui teknik *bootstrapping*, dengan kriteria hipotesis diterima apabila nilai *P-value* < 0,05, baik untuk pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi (*indirect effect*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, responden merupakan tenaga medis Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner *Google Form* pada 6–31 Juli 2026 dan memperoleh 133 responden dengan jawaban lengkap. Kuesioner terdiri atas 19 butir pernyataan yang mengukur Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

Tabel 1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Peresentase (%)
Kuesioner dibagikan	133	100%
Kuesioner diolah	133	100%

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, profesi, masa bekerja, dan pendidikan terakhir.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Peresentase (%)
Laki-laki	49	36,8%
Perempuan	84	63,2%
Total	133	100%

Berdasarkan Tabel.2, dari 133 responden, sebanyak 84 orang (63,2%) berjenis kelamin perempuan dan 49 orang (36,8%) laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh perempuan, yang sesuai dengan kondisi tenaga kerja pada sektor kesehatan, khususnya profesi keperawatan dan kebidanan. Dengan demikian, hasil penelitian lebih banyak menggambarkan persepsi tenaga kesehatan perempuan di RS Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Peresentase (%)
<25 Tahun	16	12%
25-30 Tahun	64	48,1%
30> Tahun	53	39,8%
Total	133	100%

Data pada Tabel.3 menunjukkan bahwa dari 133 responden, mayoritas berusia 25–30 tahun sebanyak 64 orang (48,1%), diikuti usia >30 tahun sebanyak 53 orang (39,8%) dan <25 tahun sebanyak 16 orang (12%). Dominasi usia 25–30 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan berada pada usia produktif dengan kemampuan fisik dan adaptasi kerja yang baik.

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Profesi

Profesi	Jumlah	Peresentase (%)
Dokter	18	13,5%
Perawat	73	54,9%
Bidan	21	15,8%
Tenaga Penunjang Medis	21	15,8%
Total	133	100%

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden berprofesi sebagai perawat sebanyak 73 orang (54,9%). Selanjutnya, bidan dan tenaga penunjang medis masing-masing 21 orang (15,8%), serta dokter sebanyak 18 orang (13,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perawat yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien di RS Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal.

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Jumlah	Peresentase (%)
1-3 Tahun	25	18,8%
3-5 Tahun	60	45,1%
5> Tahun	48	36,1
Total	133	100%

Berdasarkan Tabel 5, mayoritas responden memiliki masa kerja 3–5 tahun sebanyak 60 orang (45,1%), diikuti masa kerja >5 tahun sebanyak 48 orang (36,1%) dan 1–3 tahun sebanyak 25 orang (18,8%). Dominasi masa kerja 3–5 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman dan cukup memahami lingkungan serta tuntutan kerja di rumah sakit.

Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Peresentase (%)
SMA/SMK	0	0%
D3	107	80,5%

S1	17	12,8%
S2 atau di atasnya	9	6,8%
Total	133	100%

Berdasarkan Tabel 6, mayoritas responden berpendidikan D3 sebanyak 107 orang (80,5%), diikuti S1 sebanyak 17 orang (12,8%) dan S2 atau lebih sebanyak 9 orang (6,8%). Tidak terdapat responden dengan pendidikan SMA/SMK. Dominasi pendidikan D3 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan memiliki latar belakang pendidikan vokasional yang mendukung keterampilan teknis dalam memberikan pelayanan di rumah sakit.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,70, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 7. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Beban Kerja (X ₁)	BK1	0.806
	BK2	0.822
	BK3	0.822
	BK4	0.786
	BK5	0.862
	BK6	0.833
Stres Kerja (X ₂)	SK1	0.850
	SK2	0.864
	SK3	0.857
Kepuasan Kerja (Z)	KK1	0.786
	KK2	0.843
	KK3	0.820
	KK4	0.844
	KK5	0.890
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0.836
	KP2	0.838
	KP3	0.867
	KP4	0.880
	KP5	0.813

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,70, sehingga dinyatakan valid dalam mengukur konstruk masing-masing. Dengan demikian, model telah memenuhi kriteria validitas dan data layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 8. Nilai AVE

Variabel	AVE	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0.676	Valid
Stres Kerja (X_2)	0.734	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.701	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.718	Valid

Berdasarkan Tabel. 8, seluruh variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan mampu menjelaskan indikator-indikator yang digunakan secara baik. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut lebih dari 0,70, sehingga menunjukkan bahwa indikator dalam setiap variabel memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 9. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0.904	Reliable
Stres Kerja (X_2)	0.819	Reliable
Kepuasan Kerja (Z)	0.893	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.902	Reliable

Berdasarkan Tabel 9, seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Tabel 10. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0.908	Reliable
Stres Kerja (X_2)	0.819	Reliable
Kepuasan Kerja (Z)	0.898	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.906	Reliable

Berdasarkan Tabel 10, seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator penelitian terbukti andal (*reliable*) dan memenuhi kriteria konsistensi internal secara optimal.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *R-Square*

Tabel 11. Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0.105	0.091
Kinerja Pegawai	0.394	0.379

Berdasarkan hasil analisis *R-square*, Kepuasan Kerja memperoleh nilai 0,105, yang berarti 10,5% variasinya dijelaskan oleh Beban Kerja dan Stres Kerja dan termasuk kategori lemah. Sementara itu, Kinerja Pegawai memperoleh nilai 0,394, yang berarti 39,4% variasinya dijelaskan oleh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja serta termasuk kategori moderat.

Uji *F-Square*

Tabel 12. Nilai *F-Square*

Variabel	Nilai F^2	Kategori
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0.053	Lemah
Beban Kerja → Kinerja Pegawai	0.187	Sedang
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	0.037	Lemah
Stres Kerja → Kinerja Pegawai	0.057	Lemah
Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.151	Sedang

Berdasarkan hasil analisis *F-Square*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi berkategori sedang terhadap Kinerja Pegawai masing-masing sebesar 0,187 dan 0,151, sedangkan Stres Kerja memberikan kontribusi terkecil sebesar 0,057 (kategori lemah). Sementara itu, pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja sama-sama tergolong dalam kategori lemah, yaitu sebesar 0,053 dan 0,037.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS dengan melihat nilai *P-value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *P-value* < 0,05.

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	<i>T-statistic</i>	<i>P-value</i>	Keterangan
Beban Kerja → Kinerja Pegawai	5.101	0.000	Diterima
Stres Kerja → Kinerja Pegawai	3.076	0.002	Diterima
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	2.801	0.005	Diterima
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	2.324	0.020	Diterima
Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	4.277	0.000	Diterima
Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	2.333	0.020	Diterima
Stres Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	1.983	0.047	Diterima

Berdasarkan Tabel 13, seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai *P-value* < 0,05, sehingga seluruh hipotesis penelitian diterima. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan *T-statistic* sebesar 5,101 dan *P-value* 0,000, sedangkan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan *T-statistic* 3,076 dan *P-value* 0,002. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan *T-statistic* 2,801 dan *P-value* 0,005, sementara Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan *T-statistic* 2,324 dan *P-value* 0,020. Kepuasan Kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan *T-statistic* 4,277 dan *P-*

value 0,000. Pada hubungan tidak langsung, Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dengan *T-statistic* 2,333 dan *P-value* 0,020, sedangkan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dengan *T-statistic* 1,983 dan *P-value* 0,047. Dengan demikian, H1 sampai H7 dinyatakan diterima.

Pembahasan

Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan *P-value* 0,000 yang artinya ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang optimal dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Hasil ini sejalan dengan penelitian Utomo et al. (2024), Yulianti et al. (2025), dan Sudarjo et al. (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan memiliki nilai *P-value* sebesar 0,002 yang artinya ($< 0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dikelola secara adaptif (*eustress*) dapat meningkatkan kewaspadaan, fokus, kedisiplinan, dan kinerja tenaga kesehatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Santamoko et al. (2025), serta diperkuat oleh Fatih et al. (2025) dan yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *P-value* sebesar 0,005 yang artinya ($< 0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan peran dan didukung fasilitas yang memadai dapat memberikan rasa pencapaian serta meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Utomo et al. (2024) dan Santamoko et al. (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *P-value* sebesar 0,020 yang artinya ($< 0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres yang baik dengan dukungan lingkungan rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Santamoko et al. (2025) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan memiliki nilai *P-value* sebesar 0,000 yang artinya ($< 0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap imbalan, rekan kerja, dan suasana organisasi dapat

meningkatkan motivasi serta kinerja tenaga kesehatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Utomo et al. (2024), A. Rosadi et al. (2025), dan Yulianti et al. (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung, kepuasan kerja memiliki nilai *P-value* sebesar 0,020 ($<0,05$), sehingga secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Utomo et al. (2024) dan Santamoko et al. (2025) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung, kepuasan kerja memiliki nilai *P-value* sebesar 0,047 yang artinya ($<0,05$), sehingga secara signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat membantu mengelola stres kerja sehingga meningkatkan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Santamoko et al. (2025) dan Maharani et al. (2025) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan sebagai variabel mediasi antara stres kerja dan kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menggunakan metode SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *T-Statistic* sebesar 5,101 dan *P-Value* sebesar 0,000. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas, kompetensi, dan tanggung jawab pegawai. Sementara itu, pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja juga signifikan, dengan nilai *T-Statistic* sebesar 1,983 dan *P-Value* sebesar 0,047. Meskipun demikian, hubungan tersebut memerlukan kajian lebih lanjut untuk memahami mekanisme pengaruhnya secara mendalam. Secara praktis, manajemen rumah sakit perlu mengoptimalkan distribusi tugas, mengatur jadwal kerja secara proporsional, dan mengevaluasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan tuntutan pelayanan. Selain itu, rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi efektif, dukungan pimpinan, penghargaan yang adil, serta kesempatan pengembangan kompetensi. Evaluasi berkala terhadap beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai juga diperlukan untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai keterkaitan faktor pekerjaan dan psikologis dalam menjelaskan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak rumah sakit dengan karakteristik berbeda agar hasil penelitian memiliki cakupan generalisasi yang lebih luas. Penambahan variabel, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan dukungan organisasi, juga dapat memperkaya model penelitian. Selain itu,

penggunaan desain longitudinal dan pendekatan campuran kuantitatif-kualitatif dapat membantu menjelaskan perubahan kondisi pegawai serta faktor yang mendasari hubungan antarvariabel. Pengujian ulang peran mediasi kepuasan kerja menggunakan sampel yang lebih besar dan analisis efek tidak langsung yang lebih mendalam diharapkan menghasilkan temuan yang lebih kuat. Hasil tersebut dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2). <https://doi.org/10.57094/jim.v4i2.236>
- Fatih, H. M., Iskandar, D., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2025). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan Volume 9 No. 1 Maret 2025 ISSN:*, 9(1), 31–39.
- Ghozali, I., Iswati, S., & Adam, S. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Pt.Pertamina Lubricant Jakarta. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 5(2), 211. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v5i2.1094>
- Maharani, A. N., Winarko, R., Indrawati, M., Febrita, R., Putra, U. W., Kerja, S., & Kerja, K. (2025a). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 10(1), 76–99.
- Maharani, A. N., Winarko, R., Indrawati, M., Febrita, R., Putra, U. W., Kerja, S., & Kerja, K. (2025b). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah/Vol. 9, No. 5, 2024*, 10(204), 76–99.
- Nainggolan, N. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ex Batam Indonesia Nora Pitri Nainggolan Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 135–154.
- Nurhidayati, A., & Wifiq, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bppkad Kabupaten Rembang. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(02), 306–312.
- Nurhidayati, A., & Wifiq, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bppkad Kabupaten Rembang. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 11(02), 106–119.
- Rahmawati & Irawana. (2020). The Effect Of Work Stress , Work Satisfaction And Social. *Jurnal Ekonomika Volume XI Nomor 2 Juni 2020*, XI, 0–14.
- Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. 08(May), 1469–1478.

- Rosadi, A., Sijabat, R., & Darmaputra, M. faja. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Noms Kopi Semarang). *JPRO Vol. 6 No. 3 Tahun 2025*, 6(3), 106–114.
- Rosadi, M. A., Sijabat, R., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Noms Kopi Semarang). *JPRO Vol. 6 No. 3 Tahun 2025*, 2(3), 306–312.
- Safitri, L. N., Astutik, M., Safitri, L. N., Astutik, M., & Kerja, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol 2 No 1, Juni 2019*, 2(1), 13–26.
- Santamoko, R., Yoyo, T., & Silaswara, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *ECo-Fin: Economics and Financial*, 2025, 7 (3), 1357 *Teknologi*, 7(3). <https://doi.org/10.32877/ef.v7i3.2360>
- Setyaningsih. (2024). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pengawas pemilihan umum provinsi jawa barat*.
- Sudarjo, Rudiyanto, R., Sholichah, F., Wahyudi, E. J., & Tirtosetianto, R. H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Institusi Pendidikan. *Lensa Ilmiah – Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya (EISSN: 2964-7088)* Volume 4, Nomor 2, Juni 2024 (68-76), 4, 68–76.
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(2), 423–432. <https://doi.org/10.37034/infec.v6i2.921>
- Yulianti, I. M., Wahjoedi, T., & Wardhani, P. S. (2025). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sumber alfaria trijaya tbk area cabang buduran sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Vol.3, No.10 Oktober 2025*, 3(10), 225–237.