

PENGARUH PERSEPSI BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PANTI WILASA “Dr. CIPTO” SEMARANG

Mika Betiani^{1,4}, Bayu Nuskantono¹, Kristinawati², Novita Wulandari³

¹Program Studi Administrasi Rumah Sakit, ²Prodi Kebidanan, ³Prodi Adminkes
STIKES Bethesda YAKKUM

⁴Email: mikabetiani@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Pemanfaatan sumber daya secara maksimal dan efisien sangat penting agar rumah sakit dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dan mencapai tujuannya. Kepuasan karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci mendorong moral dan disiplin serta kinerja, dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan disertai perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat yang tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan rumah sakit.

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *crossectional*. Populasi pada penelitian ini sebesar 427 karyawan dengan sampel yang digunakan sebesar 207 karyawan. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi logistik biner.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa 91,3% karyawan memiliki persepsi beban kerja yang sesuai, sebesar 70,5% karyawan memiliki tingkat kompensasi yang sesuai, serta 87,4% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang puas. Variabel beban kerja menghasilkan nilai Wald 9,262 > 1,652 dan p-value 0,002 < 0,05. Kompensasi menghasilkan nilai Wald 6,677 > 1,652 dan p-value 0,010 < 0,05. Sedangkan beban kerja dan kompensasi menunjukkan nilai 20,779 > 3,040.

Diskusi: Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh simultan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

THE INFLUENCE OF PERCEPTIONS OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES OF THE "DR. CIPTO" HOSPITAL SEMARANG

ABSTRACT

Introduction: Maximum and efficient use of resources is very important so that hospitals can survive in increasingly fierce competition and achieve their goals. Employee satisfaction is important because it is one of the keys to encouraging morale, discipline as well as performance. By paying attention to employee job satisfaction factors, employees at work will feel happy and not forced and will have high enthusiasm. Therefore, HR management is a key factor in achieving hospital goals.

Method: This research uses a quantitative approach with a cross-sectional method. The population in this study was 427 employees with a sample of 207 employees. The instrument in this research uses a questionnaire. Data analysis used binary logistic regression.

Results: The research results show that 91.3% of employees have an appropriate workload perception, 70.5% of employees have an appropriate level of compensation, and 87.4% of employees have a satisfactory level of job satisfaction. The workload variable produces a Wald value of $9.262 > 1.652$ and a p-value of $0.002 < 0.05$. Compensation produces a Wald value of $6.677 > 1.652$ and a p-value of $0.010 < 0.05$. Meanwhile, workload and compensation show a value of $20,779 > 3,040$.

Discussion: Workload has a significant influence on job satisfaction. Compensation has a significant influence on job satisfaction, and workload and compensation have a simultaneous influence on job satisfaction.

Keywords: Workload, Compensation, Job Satisfaction

LATAR BELAKANG

Pembangunan kesehatan di Indonesia bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap orang sehingga terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau. Hak akan pelayanan kesehatan merupakan salah satu hak mendasar dari warga negara Indonesia. Salah satu fasilitas pelayanan kesehatan untuk masyarakat yang disediakan adalah Rumah Sakit.

Rumah sakit adalah tempat yang menyediakan layanan kesehatan lengkap, seperti perawatan untuk pasien yang datang ke rumah sakit, pasien yang menginap, dan layanan darurat. Rumah sakit harus memperhatikan mutu dan

keselamatan pasien dalam memberikan pelayanan. Kegiatan peningkatan mutu seperti perizinan, sertifikasi, akreditasi. Agar kondisi tersebut dapat terwujud perlu didukung oleh sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya secara maksimal dan efisien sangat penting agar rumah sakit dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dan mencapai tujuannya, yaitu kesuksesan. Sumber daya manusia adalah aset perubahan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan tujuan rumah sakit. Baik atau tidaknya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu rumah sakit, tergantung dari bagaimana rumah sakit tersebut mengelola dan mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu cara agar rumah sakit bisa mengelola sumber daya manusia

yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik seperti fokus pada hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci mendorong moral dan disiplin serta kinerja, dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas dan mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan.

Faktor-faktor seperti gaji, kesempatan promosi, kondisi kerja, tim kerja, dan jenis pekerjaan sangat mempengaruhi kepuasan karyawan. Karena setiap orang memiliki perbedaan seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja, cara mereka menilai kepuasan kerja pun bisa berbeda. Jika salah satu faktor ini tidak terpenuhi, karyawan bisa merasa tidak puas, yang bisa menurunkan produktivitas dan ketaatan mereka. Jika dibiarkan, ini lama-lama akan mengganggu kelancaran operasional rumah sakit. Penelitian yang dilakukan Tetty H Sitorus dan Harlin L Siagian tentang beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Cibis Nine tahun 2023, mengungkapkan beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Kesimpulannya dengan memperhatikan beban kerja karyawan mampu meningkatkan produktivitas, retensi, dan loyalitas karyawan, serta berdampak positif terhadap kinerja. Beban kerja karyawan perlu diperhatikan supaya pekerjaan tidak terasa terlalu berat dan karyawan bisa melakukannya dengan senang hati. Kalau karyawan diberikan terlalu banyak tugas, mereka akan

kesulitan menyelesaikannya dan merasa kurang puas. Jika beban kerja terus bertambah tanpa pembagian yang adil, kinerja mereka akan menurun. Dengan penugasan beban kerja yang tepat, kita bisa melihat sejauh mana karyawan bisa diharapkan untuk bekerja maksimal.

Penelitian yang dilakukan Vidya Nourma dan Edi Siregar tentang pengaruh kompensasi, komunikasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT Pusaka Graha Teknik tahun 2022, hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya kompensasi secara signifikan positif mempengaruhi kepuasan kerja. Orang bekerja biasanya ingin mendapatkan gaji yang dianggap layak. Kompensasi seringkali hanya dipandang sebagai uang saja, padahal ada banyak aspek lain yang juga penting. Gaji yang tinggi bisa meningkatkan kepuasan kerja, namun ternyata tidak selalu menjamin peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan kinerja karyawan, organisasi perlu memberikan kompensasi yang tepat, sehingga tujuan seperti produktivitas, kualitas, dan pelayanan bisa tercapai

METODE

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain observasional analitik tanpa perlakuan, mempergunakan pendekatan *cross-sectional*. Populasi pada penelitian ini berjumlah 427 karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang dengan sampel 207 karyawan. Perhitungan sampel menggunakan rumus slovin dan teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional random sampling. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan jenis kuesioner yang terlebih dahulu di uji validitas dan reliabilitas. Pengolahan data melalui beberapa tahap antara lain: *editing, coding, entry data* dan analisis data menggunakan program SPSS. Analisis data menggunakan analisis bivariat dan analisis statistik data menggunakan regresi logistik biner.

HASIL

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	53	25,6
Perempuan	154	74,4
Total	207	100

Berdasarkan tabel 1 maka dapat diketahui bahwa karyawan di Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang berjenis kelamin sebagian besar adalah perempuan sebanyak 154 karyawan(25,6%). Sedangkan jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu 53 karyawan(74,4%)

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden berdasarkan usia pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 th	55	26,6
31-40 th	50	24,2
41-50 th	72	34,8
51-60 th	30	14,5
Total	207	100

Berdasarkan tabel 2 maka dapat diketahui bahwa karyawan di Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang berusia antara 41-40 tahun sebanyak 72 karyawan (34,8%).

Karakteristik Reponden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-10 tahun	88	42,5
11-20 tahun	42	20,3
21-30 tahun	71	34,3
>30 tahun	6	2,9
Total	207	100

Berdasarkan tabel 3 memiliki masa kerja pada 1-10 tahun sebanyak 88 karyawan (42,5%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	4	1,9
SMA	30	14,5
Diploma	107	51,7
Sarjana	66	31,9
Total	207	100

Berdasarkan tabel 4 maka dapat diketahui bahwa karyawan di Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Dploma sebanyak 107 karyawan (51,7%).

Deskripsi Data Variabel Beban Kerja

Tabel 5. Tingkat Beban Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang

Beban Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Sesuai	18	8,7
Sesuai	189	91,3
Total	207	100

Berdasarkan tabel 5 mengenai tingkat beban kerja karyawan dapat diketahui bahwa sebanyak 189 karyawan (91,3%) memiliki beban kerja sesuai. Sedangkan karyawan yang memiliki beban kerja tidak sesuai sebanyak 18 karyawan (8,7%).

Kompensasi

Tabel 6. Tingkat Kompensasi Karyawan di Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang

Kompensasi	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak sesuai	61	29,5
Sangat sesuai	146	70,5
Total	207	100

Berdasarkan tabel 6 mengenai tingkat kompensasi karyawan dapat diketahui bahwa sebanyak 61 karyawan

(29,5%) memiliki kompensasi tidak sesuai. Sedangkan karyawan yang memiliki kompensasi sangat sesuai sebanyak 146 karyawan (70,5%).

Kepuasan Kerja

Tabel 7. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto"

Kepuasan Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak puas	26	12,6
Puas	181	87,4
Total	207	100

Berdasarkan tabel 7 mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui bahwa sebanyak 26 karyawan (12,6%) memiliki kepuasan kerja tidak puas. Sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja puas sebanyak 181 karyawan (87,4%).

Uji Hipotesis

Uji wald (Uji Parsial T)

Uji ini guna mengukur sejauh mana variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat

Tabel 8. Tabel Analisis Uji Wald (Uji Parsial T)

Variables in the Equation							
		B	S.E	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Variabel independen	Beban Kerja(X1)	1,596	,525	9,262	1	,002	4,936
	Kompensasi(X2)	1,143	,442	6,677	1	,010	3,135
	Constant	-	1,171	5,782	1	,016	,060
		2,815					
Variable(s) entered on step 1: Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2)							

Berdasarkan tabel 8, hasil uji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- 1) T hitung > t tabel berarti bernilai positif, diketahui t hitung sebesar 9,262 dan t tabel sebesar 1,652 dan nilai signifikan variabel beban kerja(X1) sebesar 0,002 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima,

artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

- 2) T hitung > t tabel berarti positif, diketahui t hitung sebesar 6,677 dan t tabel sebesar 1,652 dan nilai signifikan variabel kompensasi(X2) sebesar 0,010 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Uji Omnibus Test of Model Coefficient (Uji Simultan F)

Uji statistik ini dipakai dalam penelitian untuk mengevaluasi apakah

variabel independen secara bersamaan memengaruhi variabel dependen.

Tabel 9. Tabel Uji Omnibus Test of Model Coefficient (Uji Simultan F)

Omnibus Test of Model Coefficient				
		Chi-Square	df	Sig.
Step 1	Step	20,779	2	,000
	Block	20,779	2	,000
	Model	20,779	2	,000

Berdasarkan tabel 9 uji simultan menunjukkan nilai Chi-Square sebesar 20,779 > dari f tabel yaitu sebesar 3,04 dan p-value (Sig) sebesar 0,000. Maka keputusan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai p-

value (Sig) < α (5%). Dengan demikian, pada variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang menunjukkan bahwa dari 207 responden yang dijadikan sampel penelitian. Dari hasil penelitian diketahui bahwa karyawan yang menyatakan beban kerja tidak sesuai sebanyak 22 orang dan menyatakan beban kerja sesuai sebanyak 181 orang. Analisis data menggunakan spss 25.

Beban kerja yaitu rasio antara total waktu standar yang dibutuhkan untuk menuntaskan suatu tugas dan pekerjaan dengan total waktu standar yang telah ditetapkan. Beban kerja sangat penting bagi suatu organisasi, dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya diberikan beban kerja yang maksimal dan terhadap kinerja dan tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja ialah cara individu merasakan dirinya dan pekerjaan yang dilakukan. Perihal ini mencerminkan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung terkait dengan pekerjaan atau kondisi yang dialaminya. Berdasarkan tabel analisis bivariat menggunakan analisis Chi-Square menunjukkan signifikansi 0,000 yang bermakna bahwa ($0,000 > 0,05$) H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan Rumah sakit

Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang. Kemudian berdasarkan tabel analisis uji wald (uji parsial t) menunjukkan t hitung > t tabel sebesar 9,262 > 1,652 dan nilai signifikan 0,002 yang bermakna ($0,002 < 0,05$) H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan yang berlebihan, sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul rasa bosan. Beban kerja karyawan dapat dikategorikan menjadi tiga kondisi yaitu: beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Sehingga dapat dijelaskan bahwa, karyawan akan puas dan senang dengan pekerjaannya apabila beban kerja yang diterima tidak begitu berat sesuai dengan apa yang karyawan terima. Semakin rumah sakit memberikan pekerjaan sesuai standart dengan kemampuan karyawan maka karyawan juga akan semakin giat dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan hasilnya juga memuaskan serta kepuasan kerja karyawan terus meningkat. Maka dari itu

pemberian beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anik Hermining dan Desti Purwanti pada tahun 2020 dengan judul pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi di Bank BJB, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang menunjukkan bahwa dari 207 responden yang dijadikan sampel penelitian. Dari hasil penelitian diketahui bahwa karyawan yang menyatakan kompensasi tidak sesuai sebanyak 61 orang dan menyatakan beban kerja tinggi sebanyak 146 orang. Analisis data menggunakan spss 25.

Kompensasi yaitu keseluruhan pendapatan berwujud uang, barang, langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas layanan yang mereka berikan untuk organisasi. Kompensasi biasanya dikenal dengan penghargaan dan bisa dimaknai sebagai berbagai macam bentuk imbalan yang diberikan pada karyawan sebagai balasan terhadap kontribusi yang diberikan untuk perusahaan. Kompensasi sendiri menjadi salah satu faktor seseorang merasa puas dalam bekerja dan akan meningkatkan produktifitas dalam bekerja. Berdasarkan tabel analisis bivariat menggunakan analisis Chi-Square dan menunjukkan nilai signifikansi 0,004 yang bermakna bahwa ($0,004 < 0,05$) H_0 ditolak artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang. Kemudian berdasarkan tabel analisis uji wald (uji parsial t) menunjukkan t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $6,677 > 1,652$ dan nilai signifikansi 0,010 yang bermakna bahwa ($0,010 < 0,05$) H_0 ditolak artinya,

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan ada beberapa faktor yang mengakibatkan kepuasan kerja menjadi tinggi maupun rendah antara lain: kompensasi. Sehingga dapat dijelaskan bahwa karyawan akan senang dan puas akan pekerjaannya apabila kebutuhan dan kompensasi dapat terpenuhi dengan baik. Semakin rumah sakit memberikan kompensasi yang layak dan tepat waktu kepada karyawan maka karyawan juga akan semakin giat dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan hasilnya juga memuaskan serta kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu pemberian kompensasi kepada karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Heryanda pada tahun 2022 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Buruh Tani di Desa X, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Komensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang menunjukkan bahwa dari 207 responden yang dijadikan sampel penelitian. Dari hasil penelitian diketahui bahwa karyawan yang menyatakan kepuasan kerja tidak puas sebanyak 26 orang dan menyatakan kepuasan kerja sangat puas sebanyak 181 orang. Analisis data menggunakan spss 25.

Kepuasan kerja ialah cara individu merasakan dirinya dan pekerjaan yang dilakukan. Perihal ini mencerminkan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung terkait dengan pekerjaan atau kondisi yang dialaminya. Berdasarkan tabel analisis multivariat menggunakan *Omnibus Test of Model Coefficient* (uji simultan f) menunjukkan f

hitung > f tabel, nilai Chi-Square sebesar 20,779 > 3,04 dan p-value(Sig) sebesar 0,000. Maka keputusan yang dapat diambil adalah H0 ditolak dan Ha diterima karena nilai p-value (Sig) < α(5%). Dengan demikian, pada variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja namun tidak bisa dipungkiri bahwa kompensasi dan beban kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anik Hermining dan Desti Purwanti pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi di Bank BJB, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian dan teori di atas diketahui bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Indonesia KKR. Transformasi kesehatan mewujudkan sehat dan unggul. Publik BK dan P, editor. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2023.
2. Kemenkes RI. Undang-undang republik indonesia No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. 2009;4(2):1–15. Available from: <http://www.albayan.ae>
3. Anggraeni, Rummyeni. Implementasi komunikasi pemasaran rumah sakit awal brok pekanbaru dalam mempertahankan loyalitas konsumen. 2015;2(112):1–14.
4. Pangestu D. Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan di rumah sakit griya husada madiun Tahun 2017. Occup Med (Chic Ill). 2017;53(4):130.
5. Husni S. Analisis kepuasan kerja karyawan pada pt. riau graindo di pekanbaru. Sumber Daya Manusia. 2020;
6. W Enny M. Manajemen sumber daya manusia [Internet]. Cetakan 1. Erma M, editor. Surabaya, Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press; 2019. 144 p. Available from: <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
7. Parela E. Buku ajar manajemen sumber daya manusia [Internet]. Cetakan 1. Soderin, editor. Cv. Eureka Media Aksara. Purbalingga: Eureka Media Aksara, Desember 2022 Anggota IKAPI Jawa Tengah; 2022. 5–24 p. Available from: <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB2.pdf>
8. Sitorus TH, Siagian HL. Beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap

KESIMPULAN

Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, serta beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran sebagai bahan masukan bagi Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang dapat melakukan evaluasi seperti *job description* untuk merotasi kerja karyawan, mempromosikan kerja karyawan. Selain itu rumah sakit dapat memberikan sosialisasi mengenai kebijakan promosi (kenaikan jabatan) secara jelas dan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan mendapat dukungan dan motivasi dari pimpinan.

- kepuasan kerja dengan motivasi sebagai pemediasi. *Managemen Bussines*. 2023;5(2):1182–94.
9. Harja DP, Dariantio, Hayat AA, David M, Arian, Wicaksono Y. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja sekertariat daerah kabupaten lamongan. *Melati Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*. 2021;38(2):60–8.
 10. Sinambela LP. Manajemen sumber daya manusia. Cetakan 1. Damayanti R, Suryani, editors. Vol. 01, PT Bumi Aksara. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2016. 13–21 p.
 11. Edi Siregar, Vidya Nourma Linda. Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Pusaka. *Jurnal Manajemen* 2022;6(2):25–36.
 12. Yunus AT, Rahmadani NF. Manajemen sumber daya. Amanda B, editor. 2022. 3–6 p.
 13. Alfian AH, Rahmana MI. Analisis dampak beban kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan tenaga sukarela rumah sakit: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2023;24(1):14.
 14. Hermingsih A, Purwanti D. Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimens*. 2020;9(3):574–97.