

ARTIKEL

PENGARUH BEBAN KERJA, PENGHARGAAN DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KOMITMEN AFEKTIF PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH JENDERAL AHMAD YANI KOTA METRO LAMPUNG

SHAFANISA ALIFIA SAFIRA

NIM : 238.020.120



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, penghargaan dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada komitmen afektif perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jenderal Ahmad Yani Kota Metro Lampung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan rumah sakit dan manajer keperawatan dalam peningkatan komitmen afektif perawat yang dapat berdampak pada mutu pelayanan asuhan keperawatan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2026. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum beban kerja, penghargaan, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen afektif perawat cenderung kurang baik. Terdapat pengaruh beban kerja, penghargaan, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung.

Kata Kunci : Beban Kerja, Penghargaan, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif

ABSTRACT

Nurses must be able to demonstrate good and quality performance in providing nursing services to patients in hospitals. This is a consequence of the demands of society for the need for high-quality health services. This study aims to determine and analyze the influence of workload, rewards and quality of work life on job satisfaction and their impact on the affective commitment of nurses at General Ahmad Yani Regional General Hospital, Metro City, Lampung. The results of this study are expected to provide input for hospital leaders and nursing managers in improving the affective commitment of nurses that can impact the quality of nursing care services. The research method used is descriptive and verification analysis. Data collection used interviews using questionnaires accompanied by observation techniques and literature. Sampling used simple random sampling. Data collection in the field was carried out in 2026. The data analysis technique used Path Analysis. The results of the study indicate that in general, workload, rewards, quality of work life, job satisfaction, and affective commitment of nurses tend to be less good. There is an influence of workload, rewards, and quality of work life on job satisfaction both partially and simultaneously and job satisfaction affects the affective commitment of nurses at General Ahmad Yani Regional General Hospital. Ahmad Yani, Metro City, Lampung.

Keywords: Workload, Rewards, Quality of Work Life, Job Satisfaction, Affective Commitment

RINGKESAN

Perawat kedah tiasa nunjukkeun kinerja anu saé sareng kualitas dina nyayogikeun jasa keperawatan ka pasien di rumah sakit. Ieu mangrupikeun akibat tina paménta masarakat pikeun kabutuhan jasa kaséhatan anu kualitasna luhur. Panilitian ieu ngagaduhan tujuan pikeun nangtukeun sareng nganalisis pangaruh beban kerja, ganjaran sareng kualitas kahirupan damel kana kapuasan padamelan sareng dampakna kana komitmen afektif perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jenderal Ahmad Yani, Kota Metro, Lampung. Hasil panilitian ieu dipiharep tiasa masihan masukan pikeun pamimpin rumah sakit sareng manajer keperawatan dina ningkatkeun komitmen afektif perawat anu tiasa mangaruhan kualitas jasa perawatan keperawatan. Méthode panilitian anu dianggo nyaéta analisis deskriptif sareng verifikasi. Pangumpulan data nganggo wawancara nganggo angkét anu dibarengan ku téknik observasi sareng literatur. Sampling nganggo sampling acak sederhana. Pangumpulan data di lapangan dilaksanakeun dina taun 2026. Téhnik analisis data nganggo Analisis Jalur. Hasil panilitian nunjukkeun yén sacara umum, beban kerja, ganjaran, kualitas kahirupan damel, kapuasan padamelan, sareng komitmen afektif perawat condong kirang saé. Aya pangaruh beban kerja, ganjaran, sareng kualitas kahirupan damel kana kapuasan padamelan boh sacara parsial sareng simultan sareng kapuasan padamelan mangaruhan komitmen afektif perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ahmad Yani. Ahmad Yani, Kota Metro, Lampung.

Kata Kunci: Beban Kerja, Ganjaran, Kualitas Kahirupan Gawé, Kapuasan Padamelan, Komitmen Afektif

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan hak dan investasi bagi semua warga negara Indonesia. Hak atas kesehatan ini dilindungi oleh konstitusi, seperti tercantum dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat (2) bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta upaya kesehatan adalah setiap kegiatan yang dilakukan secara terpadu, terintegrasi dan berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam bentuk pencegahan penyakit, peningkatan kesehatan, pengobatan penyakit dan pemulihan kesehatan oleh pemerintah dan masyarakat.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menyebutkan bahwa kesehatan sebagai keadaan sehat seseorang, baik secara fisik, jiwa, maupun sosial, dan bukan hanya terbebas dari penyakit, sehingga memungkinkannya untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Undang-Undang ini juga menguraikan bahwa pembangunan kesehatan masyarakat memerlukan berbagai upaya yang mencakup prinsip-prinsip kesejahteraan, pemerataan, nondiskriminatif, partisipatif, dan berkelanjutan.

Menurut Leavell dan Clark (2021), peningkatan derajat kesehatan masyarakat sangat dipengaruhi oleh ketersediaan dan pemanfaatan fasilitas kesehatan dalam upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Fasilitas kesehatan yang baik mampu mendorong masyarakat untuk memelihara kesehatan serta memperoleh pelayanan kesehatan secara tepat waktu.

Fasilitas kesehatan adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan perorangan, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif. Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2024) fasilitas kesehatan dibedakan menjadi dua jenis, yaitu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama (seperti puskesmas, klinik, dan praktik dokter) dan fasilitas pelayanan kesehatan rujukan (seperti rumah sakit umum dan rumah sakit khusus). Keberadaan fasilitas kesehatan yang merata, terjangkau, dan berkualitas akan memengaruhi tingkat kesehatan masyarakat secara langsung maupun tidak langsung.

Pentingnya fasilitas kesehatan bagi masyarakat tidak hanya dilihat dari aspek fisik seperti gedung dan alat medis, tetapi juga mencakup aspek pelayanan, tenaga kesehatan, serta sistem pembiayaan yang mendukung. Akses yang mudah terhadap fasilitas kesehatan dapat menurunkan angka kesakitan, meningkatkan pencegahan penyakit, serta mempercepat penanganan kasus kesehatan. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas kesehatan akan berdampak pada meningkatnya angka kematian, rendahnya tingkat gizi, dan lambatnya penanganan penyakit menular maupun tidak menular. Oleh karena itu, fasilitas kesehatan memegang peranan vital dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dan mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional di bidang kesehatan. Pemerataan dan peningkatan kualitas fasilitas kesehatan menjadi kunci dalam mewujudkan masyarakat yang sehat, mandiri, dan sejahtera (Andersen, 2020).

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2019). Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Suwatno dan Priansa, 2019). Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Mangkunegara, 2022). Seseorang akan membawa serta perangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja ketika bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja (Umar, 2019). Menurut Judge et al. (2019), kepuasan kerja harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi.

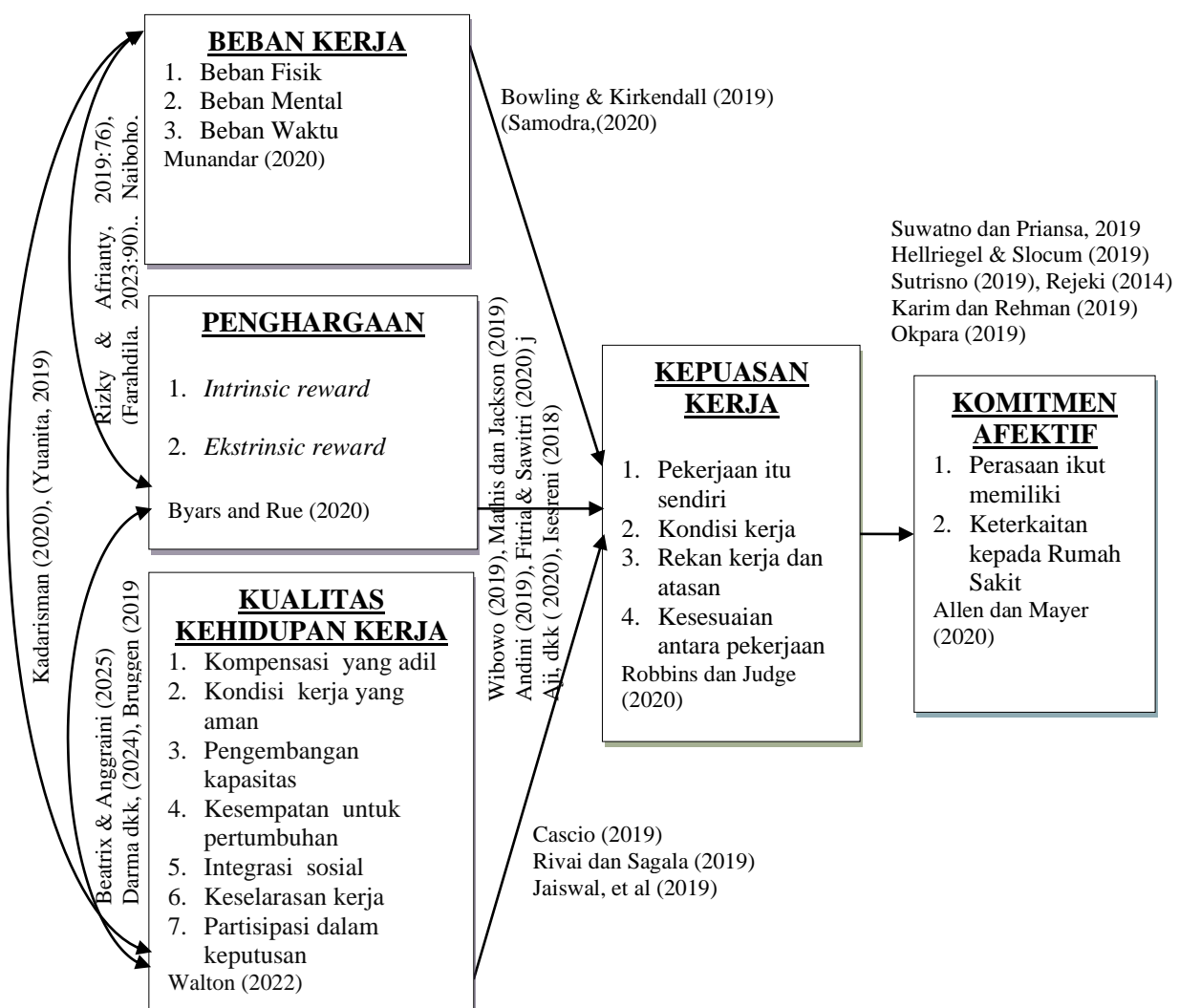
Menurut Hellriegel & Slocum (2019) kepuasan kerja menunjukkan hasil pengalaman kerja dan tingkat kekecewaan dalam upaya menunjukkannya pada perusahaan atau organisasi mana saja yang butuh perhatian. Jika karyawan merasa tidak puas atau kecewa pada perusahaan atau organisasi, keterlibatannya juga menjadi berkurang karena komitmen pada organisasi yang rendah yang selanjutnya muncul hal-hal negatif yang akan menghambat keberlangsungan pembangunan organisasi atau perusahaan. Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan, diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan komitmen karyawan terhadap organisasi akan rendah.

Sutrisno (2019) menyatakan kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan yang sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai bagian atau komponen dari komitmen organisasional. Faktor yang menentukan seorang karyawan merasa puas atau tidak puas dalam bekerja yaitu dari apa yang diharapkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan apa yang mereka terima sebagai penghargaan dari pekerjaannya.

Rejeki (2014), menyatakan kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Susiani (2014), salah satu dampak yang ditimbulkan dengan adanya peningkatan kepuasan kerja adalah peningkatan komitmen mereka terhadap perusahaan. Apabila seseorang berada pada tingkat kepuasan yang diinginkan, maka tingkat komitmennya untuk loyal pada perusahaan juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan Karim dan Rehman (2019), didapat hasil bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi komitmen organisasional secara positif dan signifikan.

Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasional karyawan akan semakin tinggi juga. Hal ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Al-Aameri (2019) dan Wu & Norman (2018 dalam Al Hussami, 2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka melihat diri mereka sebagai bagian integral dari organisasi, sehingga mereka akan mendedikasikan diri mereka pada organisasi (Tanriverdi, 2018, Gaur, 2019)

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Beban kerja, penghargaan dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu penghargaan, beban kerja, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen afektif, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh beban kerja, penghargaan, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap komitmen afektif. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.

Metode penelitian ini menggunakan survei yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2020:7), survei yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel.

Sifat penelitian verifikatif adalah menguji kebenaran pada suatu hipotesis, penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, penghargaan, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap komitmen afektif berdasarkan data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung, kemudian data ini akan dilakukan analisis statistik.

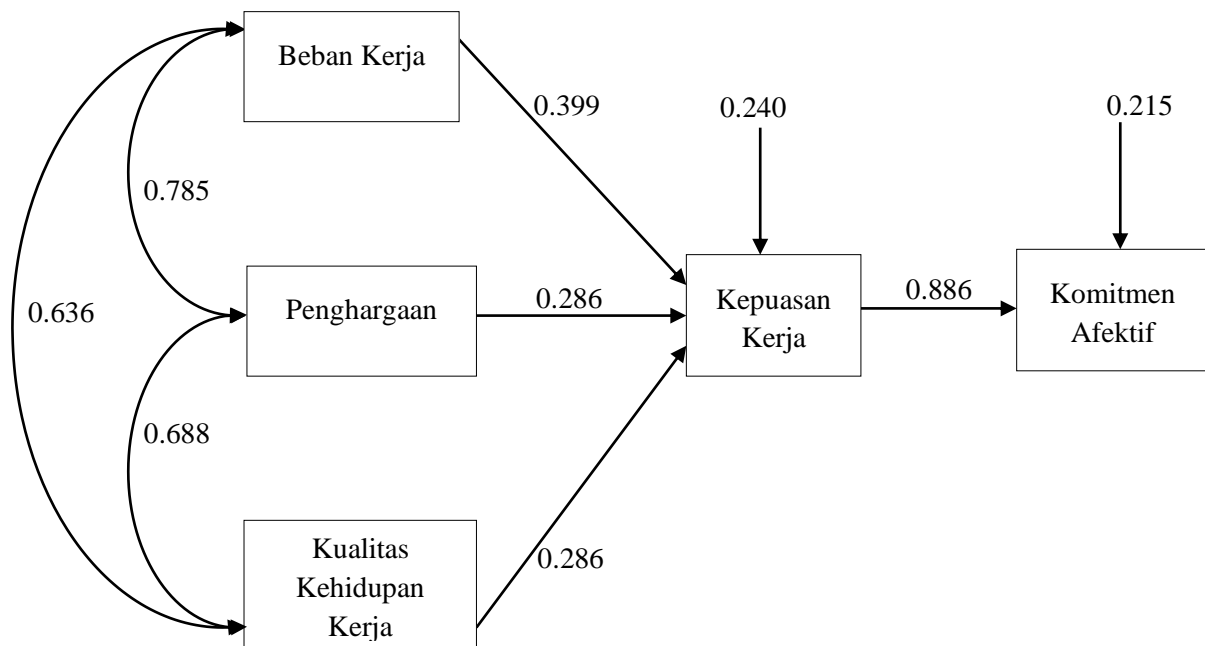
Adanya hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono,2020:11)

Unit observasi dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung, Jl. Jend. A. Yani No.13, Imopuro, Kec. Metro Pusat, Kota Metro, Lampung 34124.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.4.3 Pengaruh Beban Kerja, Penghargaan, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Komitmen Afektif Perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2

Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu beban kerja (X_1), penghargaan (X_2) dan kualitas kehidupan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja (Y) berpengaruh terhadap komitmen afektif (Z).

Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wu & Norman (2019) mendapatkan hasil hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Tella et al. (2019) menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, pembayaran, dan atasannya, dan kepuasan kerja keseluruhan, mereka lebih berkomitmen pada organisasi (Okpara, 2019).

Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasional karyawan akan semakin tinggi juga. Hal ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Al-Aameri (2019) dan Wu & Norman (2017 dalam Al Hussami, 2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Ketika karyawan puas dengan

pekerjaan mereka, mereka melihat diri mereka sebagai bagian integral dari organisasi, sehingga mereka akan mendedikasikan diri mereka pada organisasi (Tanriverdi, 2018, Gaur, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung. Perawat yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap rumah sakit. Hal ini tercermin dari adanya rasa memiliki, kebanggaan, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (2019), yang menyatakan bahwa komitmen afektif merupakan keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, termasuk kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih mudah mengembangkan rasa keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, penelitian oleh Sorensen, dan Feldman (200) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, dimana kepuasan kerja berperan sebagai faktor penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif perawat. Namun, temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Crawford, J. (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap komitmen, karena dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi. Selain itu, penelitian oleh Currivan (2019) juga menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak selalu signifikan, karena adanya variabel lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi komitmen karyawan.

Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, tetapi juga oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta pengalaman kerja individu. Oleh karena itu, dalam kondisi tertentu, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif dapat menjadi tidak signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif perawat. Namun, temuan ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil tidak signifikan. Penelitian oleh Ngatimun, N. (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian internasional juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan seluruh dimensi komitmen organisasi, termasuk komitmen afektif.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian lain yaitu Cúlibrk, J. dkk. (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak selalu kuat karena dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, tetapi juga oleh berbagai faktor lain yang lebih dominan. Oleh karena itu,

dalam kondisi tertentu, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif dapat menjadi tidak signifikan.

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Beban kerja, penghargaan dan kualitas kehidupan kerja perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung, yaitu sebagai berikut:
 - a. Beban kerja perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung yang terdiri dari beban fisik, beban mental dan beban waktu diinterpretasikan dalam kriteria tinggi. Terdapat beberapa indikator yang menjadi masalah yaitu perawat merasa kewalahan, perawat merasa lelah karena mengerjakan dua kegiatan dalam waktu yang sama dan rumah sakit kurang siap siaga dalam menangani pasien dengan kondisi tertentu.
 - b. Penghargaan yang diberikan kepada perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung diukur melalui dua dimensi yaitu *intrinsic reward* dan *ekstrinsic reward* diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Terdapat beberapa indikator yang menjadi masalah yaitu jumlah gaji yang diterima setiap bulan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan rumah sakit kadang memberikan upah kerja lembur yang tidak sesuai.
 - c. Kualitas kehidupan kerja perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung belum sepenuhnya baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang belum optimal berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat secara keseluruhan.
2. Kepuasan kerja perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung diukur melalui dimensi pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, rekan kerja dan atasan, serta kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian diinterpretasikan dalam kriteria kurang puas. Terdapat beberapa indikator yang menjadi masalah yaitu kurang merasa puas, dengan ketepatan dan kesesuaian penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian dan kurang diberikan kebebasan dalam bekerja.
3. Komitmen afektif perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung diukur melalui dimensi keterlibatan emosional dengan rumah sakit dan kenyamanan dan kebanggaan sebagai bagian dari rumah sakit diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Terdapat beberapa indikator yang menjadi masalah yaitu kurang memiliki ikatan emosi dengan RS ini dan kurang bangga bekerja di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung.
4. Pengaruh beban kerja, penghargaan, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung secara parsial dan simultan, yaitu sebagai berikut:
 - a. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin rendah beban kerja yang diterima perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung.

- b. Terdapat pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik penghargaan yang diterima perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung.
 - c. Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung.
 - d. Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) beban kerja, penghargaan dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan.
5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif perawat di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro Lampung. Artinya ketika perawat merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dukungan pimpinan, sistem penghargaan, maupun kondisi kerja lainnya, maka mereka akan cenderung menunjukkan komitmen yang lebih baik. Perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya bekerja dengan lebih semangat, bertanggung jawab, disiplin, serta mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.

Rekomendasi

1. Mengupayakan adanya komunikasi atau diskusi lebih lanjut antara pihak Rumah Sakit dengan perawat agar terjadi persamaan persepsi apa yang diharapkan kedua belah pihak secara timbal balik dan kalau memungkinkan dilakukan kompromi ulang mengenai aspek-aspek kontrak psikologis yang dianggap kurang seperti tunjangan, bonus aspek pengembangan karir, kesempatan promosi.
2. Rumah sakit sebaiknya mengurangi beban kerja dalam bidang pekerjaan pelayanan perawat. Dilihat dari indikator beban kerja, beban kerja yaitu merasa kewalahan dan merasa lelah karena mengerjakan dua kegiatan dalam waktu yang sama merupakan indikator yang paling tinggi. Maka dari itu, rumah sakit sebaiknya memperhatikan aspek beban kerja waktu yang merupakan jumlah pekerjaan yang berlebihan diiringi dengan waktu yang tidak mencukupi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, hal tersebut dirasakan oleh perawat.
3. Perawat di samping melaksanakan tugasnya sebagai fungsional perawat, juga melakukan pekerjaan administrasi sehingga beban kerjanya terlalu berat dalam menangani pasien. Untuk itu diperlukan tenaga khusus yang menangani pekerjaan administrasi di rumah sakit serta pihak rumah sakit memberikan *feedback* atas hasil kerja yang dilakukan perawat. Pada penelitian ini item tentang reward dan punishment dianggap rendah oleh perawat. Salah satu caranya adalah rumah sakit memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerja yang dicapai oleh perawat.

4. Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja perawat dapat dilakukan dengan melibatkan perawat dalam kepanitian atau kegiatan yang dapat memajukan organisasi, sehingga perawat merasa bangga bergabung dengan rumah sakit. Bila rasa bangga dan cinta pada rumah sakit sudah tumbuh dalam jiwa perawat, maka perawat akan dengan sukarela bekerja lebih untuk rumah sakit.
5. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen afektif perawat. Jika dilihat dari epsilon-nya (faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen afektif perawat) masih cukup besar, diantaranya gaya kepemimpinan. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. Y. 2004. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, Cetakan Ketiga, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Ahiruddin, 2011. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja CV Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung. *Jurnal organisasi dan manajemen*, 1(1) : 82-88.
- Ahmad Ahid Mudayana, 2012, Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. Program Pascasarjana, Universitas Indonesia.
- Akif, L. A. & Sahar, M. F. 2013. The Relationship between Job Stress and Nurses Performance in the Jordanian Hospitals: A Case Study in King Abdullah the Founder Hospital. *Asian Journal of Business Management* 5(2): 267-275.
- Arikunto S. 2001. *Prosedur Penelitian*. Cetakan keempat Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad M. 2005. *Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Armstrong, Michael, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (alih bahasa oleh Sofyan). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Azwar, Azrul. 2010. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta : PT Bina Rupa Aksara
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management* (alih bahasa oleh Surya Dharma dan Yanuar Irawan). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Cahyani, Pasinringi, Zulkifli. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dokter di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat, UNHAS, Makassar.
- Davis, Keith & Newstrom W John. 2006. *Human Behavior at Work : Organization Behavior* (Perilaku Dalam Organisasi) Jakarta : Erlangga, Alih bahasa : Agus Dharma.
- Dessler, Garry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta.
- Faridah. 2010. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Petugas Pelaksana Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS) Di

- Puskesmas Kota Surabaya. Tesis. Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Konsentrasi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Minat Manajemen Kesehatan Ibu dan Anak. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Fisher, Richard. 2001. Role Stress, The Type A Behavior Pattern, And External Auditor Job Satisfaction And Performance, *Behavioral Research in Accounting 13* : 143-170.
- Flippo., Edwin. 2008, Manajemen Personalialia, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta.
- Fried, Yitzhak; Haim Ailan Ben-David; Tiegs, Robert B; Avital, Naftali; Yeverechyahu, Uri. 2008, The Interactive Effect Of Role Conflict And Role Ambiguity On Job Performance, *Journal of Occupational and Organizational Psychology 71* : 19-27.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly, 2008. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terjemahan. Nunuk Adiarni. Jakarta : Erlangga.
- Gomez, Faustino Cardodo. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gusti Ayu Riska Riyanti dan I Gde Adnyana Sudibya, 2011, Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Dharma Usadha. *Gaster Vol. 10 No. 1:57-70*
- Haerani, S, 2003, Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Peluang Karir, Stress, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Disertasi PPS-UH Makassar.
- Hardiman, A. 2003. Rumah Sakit Indonesia Belum Siap Bersaing. Melalui <http://www.kompas.com/kompascetakr/0412/22/humaniora1455383html-4k.4/21/04>.
- Hee, Ong Choon and Kamaludin, Noor Hayati Binti. 2016. Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia. *International Journal of Caring Sciences*. January – April 2016 Volume 9 – 342.
- Heidjrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan. 2005, Manajemen Personalialia, BPFE, Yogyakarta.
- Hersey, Paul and Blanchard K.H. 2008. *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*, New Jersey, Prentice Hall.
- Karadal, Himmet; Ay, Unal; Cuhadar, M Turan, PhD. 2008. The Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study in the Public and Private Sectors. *Journal of American Academy of Business, Cambridge 13(2)*: 176-181.
- Li L, Hu H, Zhou H, et al. 2014. Work Stress, Work Motivation and Their Effects on Job Satisfaction in Community Health Workers: A Cross-Sectional Survey In China. *BMJ Open 2014*;4: e004897. doi:10.1136/ bmjopen-2014-004897.
- Luthans, Fred, 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Penerbit ANDI, Yogyakarta.

- Looker Terry, 2005. *Managing Stres*. Yogyakarta: PT. Baca.
- Mangkunegara, AP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah dan Mukaram, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE.
- Mas'ud, Mochammad. 2002. *Manajemen Personalialia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2002. *Human Resource Management 10th Edition*, Penerjemah Dian Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- McShane, Steven L and Mary Ann Von Glinow. 2005. *Organizational Behavior*. New York USA: McGraw-Hill.
- Mohyi, Ach. 2013. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang : UMM Press.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2011. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M, 2008. *Human Resource Management 10th Edition*, Pearson Education, Inc., New Jersey.
- Mulyono, M. Hadi, Asiah hamzah, dan A. Zulkifli Abdullah, 2013, Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja perawat di Rumah sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon, Jurnal AKK, Vol 2 No 1:18-26.
- Munandar Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Ndraha, Taliziduhu. 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Nur, Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3) : 739 749.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 028/Menkes/Per/I/20I Tentang Klinik.
- Prawirosentono, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2008. *Organizational Behaviour*, Edisi Kesepuluh, Penerjemah Drs. Benyamin Molan, PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- _____, 2006. *Organizational Behaviour*, Prentice-Hall, New Jersey.
- S.Schuler & E. Jakson. 2002, *Manajemen SumberDaya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, Erlangga. Jakarta.
- Sarwoto, 2007. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Pertama*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.