

HUBUNGAN JOB DEMANDS DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI KOTA MEDAN

May Monica T. Simorangkir¹, Nenny Ika Putri Simarmata²

Fakultas Psikologi, Universitas HKBP Nommensen Medan, Indonesia

Corresponden E-mail; may.monica@student.uhn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara job demands dengan kepuasan kerja pada perawat di Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 7.818 perawat di Kota Medan, dengan sampel sebanyak 349 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala job demands dan skala kepuasan kerja yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan program SPSS 20 for Windows setelah data memenuhi uji normalitas dan uji linearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara job demands dengan kepuasan kerja pada perawat di Kota Medan dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,274$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori rendah dengan arah hubungan positif. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara job demands dengan kepuasan kerja pada perawat di Kota Medan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak rumah sakit dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui pengelolaan tuntutan pekerjaan yang lebih efektif.

Kata kunci : *Job Demands*, Kepuasan Kerja, Perawat, Kota Medan.

Abstract

This study aimed to determine the relationship between job demands and job satisfaction among nurses in Medan City. This research employed a quantitative approach with a correlational research design. The population consisted of 7,818 nurses in Medan City, while the sample included 349 respondents selected using a purposive sampling technique. Data were collected using the Job Demands Scale and the Job Satisfaction Scale, both of which had met the validity and reliability requirements. Data were analyzed using the Pearson Product Moment correlation test with the assistance of SPSS version 20 for Windows after fulfilling the assumptions of normality and linearity. The results showed a positive and significant relationship between job demands and job satisfaction among nurses in Medan City, with a correlation coefficient of $r = 0.274$ and a significance value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). The correlation coefficient indicates that the relationship between the two variables is positive but relatively weak. Therefore, the research hypothesis was accepted, indicating that there is a positive and significant relationship between job demands and job satisfaction among nurses in Medan City. The findings of this study are expected to provide valuable input for hospital management in improving nurses' job satisfaction through more effective management of job demands.

Keywords: *Job Demands, Job Satisfaction, Nurses, Medan City.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, meliputi upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Sebagai organisasi pelayanan publik, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, aman, serta berorientasi pada keselamatan pasien (Republik Indonesia, 2009).

Dalam menjalankan fungsi tersebut, rumah sakit sangat bergantung pada peran tenaga

kesehatan, khususnya perawat yang menjadi kelompok profesi dengan jumlah terbesar di fasilitas pelayanan kesehatan. Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2023 yang diterbitkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia menunjukkan bahwa perawat mendominasi jumlah tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit (Kementerian Kesehatan RI, 2023). Hal ini sejalan dengan data Badan Pusat Statistik dalam Statistik Kesehatan Indonesia Tahun 2023 yang mencatat adanya peningkatan jumlah perawat di Indonesia seiring dengan pertumbuhan rumah sakit dan fasilitas pelayanan kesehatan. Namun, peningkatan jumlah perawat tersebut belum sepenuhnya diimbangi dengan distribusi beban kerja yang merata. Akibatnya, masih banyak perawat yang harus menangani rasio pasien yang tinggi dengan durasi kerja yang panjang, sehingga berpotensi mengalami kelelahan bekerja yang membuat kepuasan kerja rendah (BPS, 2023).

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) melaporkan bahwa pada tahun 2020, dari sekitar 43,5 juta tenaga kesehatan di dunia, sebanyak 20,7 juta di antaranya merupakan perawat yang mengalami kelelahan kerja. Pada laporan WHO tahun 2021, diperkirakan sekitar 35–45% tenaga kesehatan, termasuk perawat, melaporkan mengalami kelelahan kerja, dan angka tersebut meningkat secara signifikan pada tahun 2022 hingga mencapai sekitar 60%.

Di Indonesia, data Kementerian Kesehatan tahun 2021 menunjukkan bahwa sekitar 30% perawat melaporkan mengalami kelelahan kerja, dan pada tahun 2022 persentasenya meningkat menjadi sekitar 30–40%. Temuan Riskesdas (Riset Kesehatan Dasar) tahun 2021 juga mencatat bahwa sekitar 30% perawat mengalami kelelahan kerja, sedangkan pada tahun 2022 angka tersebut meningkat menjadi sekitar 40–50% (Riskesdas, 2022). Tingginya angka kelelahan kerja tersebut tidak terlepas dari karakteristik tugas dan tanggung jawab perawat dalam memberikan asuhan keperawatan secara berkelanjutan selama 24 jam.

Menurut Potter dan Perry (2009), perawat bertanggung jawab dalam pemenuhan kebutuhan biologis, psikologis, sosial, dan spiritual pasien. Tanggung jawab yang kompleks ini menjadikan profesi perawat memiliki beban kerja yang tinggi karena tidak hanya menuntut kemampuan fisik, tetapi juga kesiapan emosional dan psikologis. Pola kerja dengan sistem shift, keterbatasan waktu, serta tekanan emosional dari pasien dan keluarga semakin memperberat tuntutan pekerjaan perawat, sehingga berpotensi meningkatkan risiko kelelahan kerja.

Salah satu aspek psikologis yang terdampak oleh kondisi kerja tersebut adalah kepuasan kerja. Luthans (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan mampu memberikan hal-hal yang dianggap penting. Persepsi tersebut menimbulkan respons emosional terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja dapat diamati dan diperkirakan melalui sikap serta perilaku karyawan.

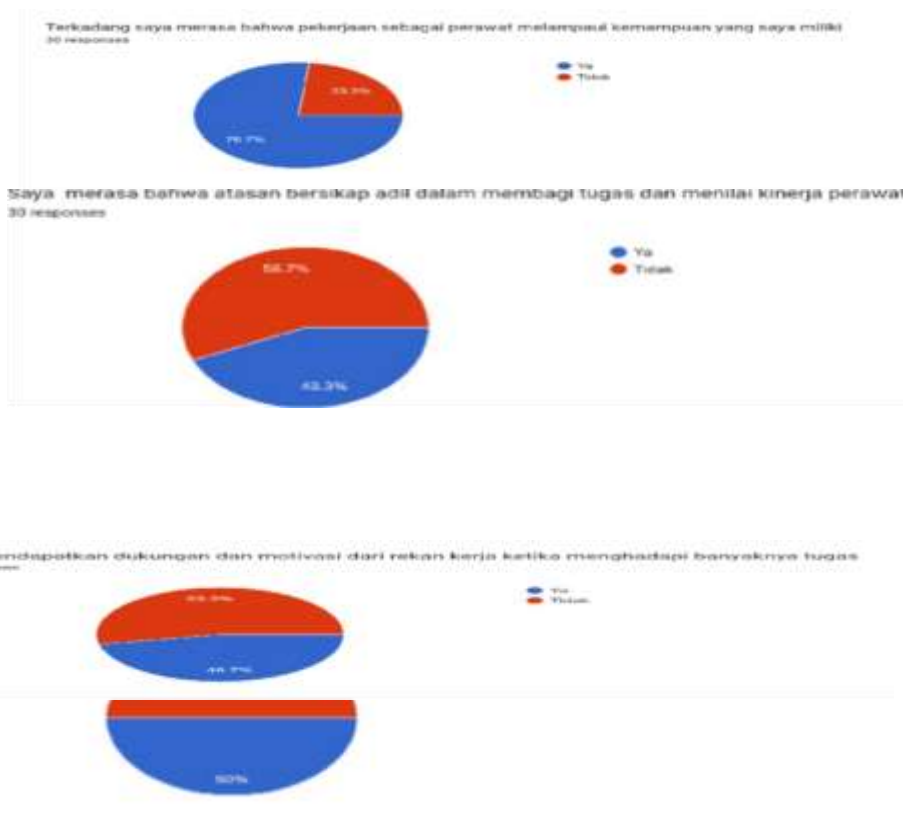
Permasalahan kepuasan kerja perawat di Indonesia masih menjadi isu yang menonjol di berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan, khususnya perawat, cenderung berada pada kategori sedang hingga rendah. Penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Sari S Putri (2021) di RS Bengkulu menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana mengalami ketidakpuasan kerja, dengan lebih dari 51,9% responden melaporkan tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap cenderung rendah, yang dapat berdampak pada motivasi kerja, kinerja, serta kualitas pelayanan keperawatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Martinaningtyas et al. (2020) menunjukkan bahwa sekitar 52% perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang dipengaruhi oleh tingginya beban kerja serta tuntutan pekerjaan yang besar. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian karena dapat berdampak pada kinerja perawat, kualitas pelayanan, serta keselamatan pasien di rumah sakit.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat masih menjadi permasalahan dalam pelayanan kesehatan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, Saragih, dan Silitonga (2021) menunjukkan bahwa lebih dari setengah perawat di rumah sakit pemerintah di Indonesia mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah, yaitu sebesar 55,8%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak perawat yang belum merasa puas terhadap pekerjaannya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Fikri, Rizany, dan Setiawan (2021) juga menemukan bahwa kepuasan kerja perawat masih berada di bawah standar yang diharapkan, terutama dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan kondisi kerja selama masa pandemi. Selain itu, penelitian Rokhayati, Samino, dan Irianto (2024) mengungkapkan bahwa ketidakpuasan kerja perawat juga dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan seperti gaji, kondisi lingkungan kerja, kesempatan promosi, serta pengembangan karier. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat masih menjadi isu penting yang perlu mendapat perhatian karena dapat berdampak pada kinerja perawat serta kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Sebagai langkah awal untuk memvalidasi fenomena tersebut, peneliti melakukan survei pendahuluan



Gambar 1, Data Survei Kepuasan Kerja pada Perawat di Kota Medan (N = 30 Perawat

Hasil skrinning terhadap 30 responden perawat yang dilakukan oleh peneliti di kota Medan terkait kepuasan kerja pada perawat menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa pekerjaan yang ia lakukan melampaui dari kemampuan yang dimiliki (76,7%), merasa penghargaan yang diterima belum sebanding dengan usaha yang sudah dilakukan (66,7%), (43,3%) merasa bahwa atasan bersikap adil dalam membagi tugas dan menilai kinerja perawat, memiliki kesempatan yang jelas untuk berkembang dalam karier (50%), dan sebanyak (46,7 %) mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja saat menghadapi beban kerja yang berat.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa perawat di Kota Medan, diperoleh informasi bahwa sebagian besar perawat menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Tuntutan tersebut meliputi banyaknya jumlah pasien yang harus ditangani, jam kerja yang panjang, pergantian jadwal dinas (shift), serta kebutuhan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat dalam berbagai kondisi. Selain itu, perawat juga dihadapkan pada tuntutan emosional ketika harus menghadapi pasien dengan kondisi kritis maupun keluarga pasien yang memiliki harapan tinggi terhadap pelayanan yang diberikan.

Beberapa perawat mengungkapkan bahwa tingginya beban kerja sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental, terutama ketika jumlah tenaga perawat tidak sebanding dengan jumlah pasien. Kondisi tersebut membuat mereka harus bekerja secara lebih intensif dan menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu yang terbatas. Meskipun demikian, sebagian perawat menyatakan masih merasa puas terhadap pekerjaannya karena memiliki rasa tanggung jawab, kesempatan membantu pasien, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta dukungan dari atasan.

Di sisi lain, terdapat pula perawat yang menyampaikan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan terkadang menimbulkan rasa jenuh, stres, dan berkurangnya kepuasan dalam bekerja, khususnya ketika beban kerja berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi dengan waktu istirahat yang memadai. Beberapa responden juga mengharapkan adanya penambahan tenaga perawat, pembagian beban kerja yang lebih proporsional, serta peningkatan dukungan dari pihak rumah sakit agar pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif dan kepuasan kerja dapat terus ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa perawat di Kota Medan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan job demands dengan kepuasan kerja pada perawat menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan kedua variabel tersebut.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafah positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Studi ini menerapkan penelitian korelasional kuantitatif yang dimana penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan

antara dua atau beberapa variable (Arikunto, 2005).

Adapun yang menjadi karakteristik subjek dalam penelitian ini antara lain:

1. Perawat
2. Minimal bekerja selama 1 tahun
3. Laki laki dan Perempuan

Pemilihan subjek penelitian ini didasarkan pada peran strategis perawat dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien serta tingginya tuntutan pekerjaan yang dihadapi, baik secara fisik, emosional, maupun kognitif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan sikap, pendapat, persepsi, atau karakteristik responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 27 Mei 2026 sampai dengan 23 Juni 2026. Pengumpulan data ini dilakukan secara langsung hingga jumlah responden yang dibutuhkan terpenuhi. Subjek dalam penelitian ini adalah 349 perawat di Kota Medan yang memenuhi kriteria, yaitu perawat yang bekerja minimal 1 tahun, laki laki dan perempuan, dan bekerja di Rumah Sakit Kota Medan. Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran instrumen penelitian, diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik subjek yang akan diuraikan sebagai berikut.

Berdasarkan data penyebaran usia, mayoritas subjek dalam penelitian ini berada pada rentang usia 20 - 29 tahun dengan frekuensi sebanyak 229 orang (65,6%), usia 30 – 39 tahun dengan frekuensi sebanyak 59 orang (16,9%), usia 40 – 49 tahun dengan frekuensi sebanyak 25 orang (7,2%) dan usia >50 tahun dengan frekuensi sebanyak 36 orang (10,3%). (Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perawat yang berada pada rentang usia 20 - 29 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 349 responden, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 89 responden (25,5%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 260 responden (74,5%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 349 responden, karakteristik responden berdasarkan tempat bekerja menunjukkan bahwa responden berasal dari berbagai rumah sakit di Kota Medan. Jumlah responden terbanyak berasal dari RS Elisabeth, yaitu sebanyak 52 orang (14,9%), diikuti oleh RS Adam Malik sebanyak 37 orang (10,6%), dan RS Murni Teguh sebanyak 34 orang (9,7%). Selanjutnya, responden yang bekerja di RS Dr. Pirngadi berjumlah 22 orang (6,3%), RS USU sebanyak 21 orang (6,0%), dan RS Royal Prima sebanyak 19 orang (5,4%). Responden dari RS Bunda Thamrin berjumlah 19 orang (5,4%) dan RS Putri Hijau berjumlah 17 orang (4,9%), sedangkan responden dari RS Mitra Medika dan RS Siloam masing-masing sebanyak 14 orang (4,0%). Selain itu, responden dari RS Artha Mahinrus dan RS Bhayangkara TK II masing-masing

berjumlah 13 orang (3,7%), RSU Imelda sebanyak 12 orang (3,4%), serta RS Columbia Asia sebanyak 10 orang (2,9%).

Responden yang berasal dari RS Bina Kasih dan RSU Haji Medan masing-masing berjumlah 8 orang (2,3%), sedangkan responden dari RSIA Stella Maris dan RSU Delima masing-masing sebanyak 7 orang (2,0%). Selanjutnya, responden dari RS Martha Friska sebanyak 6 orang (1,7%), RS Komang Makes sebanyak 5 orang (1,4%), Rumah Sakit Advent Medan dan RS Prima Husada Cipta masing-masing sebanyak 4 orang (1,1%), RSU Madani sebanyak 2 orang (0,6%), serta RS Dr. Abdul Malik sebanyak 1 orang (0,3%). Secara umum, karakteristik responden berdasarkan tempat bekerja menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai rumah sakit, baik rumah sakit pemerintah maupun rumah sakit swasta di Kota Medan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 349 responden, karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1–10 tahun, yaitu sebanyak 263 orang (75,4%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 11–20 tahun berjumlah 49 orang (14,0%), sedangkan responden yang memiliki masa kerja >21 tahun berjumlah 37 orang (10,6%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan perawat dengan masa kerja 1–10 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 349 responden, karakteristik responden berdasarkan status pernikahan menunjukkan bahwa sebagian besar responden berstatus belum menikah, yaitu sebanyak 212 orang (60,7%). Sementara itu, responden yang berstatus menikah berjumlah 137 orang (39,3%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus belum menikah.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 349 responden, karakteristik responden berdasarkan jumlah anak menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum memiliki anak sejumlah 223 orang (63,9%), memiliki jumlah anak 1 – 2 sejumlah 1 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki 1 anak sejumlah 85 orang (24,4%) sedangkan yang memiliki anak >3 anak sejumlah 41 orang (11,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perawat yang memiliki anak 0.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel penelitian penelitian terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji one-sample Kolmogrov-Smirnov Test dengan bantuan SPSS for wiindows 20. Kategori yang digunakan dalam uji normalitas adalah jika $p > 0,05$ maka dikatakan data terdistribusi normal dan sebaliknya jika $p < 0,05$ dikatakan data terdistribusi tidak normal Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel yang ada di bawah ini:

Tabel 1. Uji Normalitas

Unstandardized Residual		Keterangan
<i>Kolmogrov-Smirnov Z</i>	1.041	Berdistribusi Normal
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,229	

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada variable job demands dan kepuasan kerja, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,229. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian dari variabel Job Demands dan variabel Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang linear atau tidak dengan program SPSS For Windows 20. Syarat suatu variabel independent dan variabel dependent dikatakan linear adalah apabila nilai signifikan deviation from linearity $p < 0,05$. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Linearitas		
Variabel	Sig.Deviation from Linearity	
<i>Job Demands * Kepuasan Kerja</i>	0,119	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel Job Demands dengan Kepuasan Kerja, diperoleh nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,119. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel Job Demands dan Kepuasan Kerja.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Job Demands dengan Kepuasan Kerja pada perawat. Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa asumsi penelitian telah terpenuhi sehingga pengujian hipotesis dapat dilanjutkan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment. Analisis korelasi Pearson Product Moment digunakan untuk mengetahui arah, kekuatan, dan signifikansi hubungan antara Job Demands dengan Kepuasan Kerja pada perawat. Adapun hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Uji Hipotesis			
Variabel	Pearson Product Moment (r)	Sig	Keterangan
<i>Job Demands dengan Kepuasan Kerja</i>	0,274	0,00	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson Product Moment antara variabel Job Demands dan Kepuasan Kerja, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,274 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Job Demands dan Kepuasan Kerja pada perawat diterima.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,274 menunjukkan bahwa hubungan antara Job Demands dan Kepuasan Kerja berada pada kategori rendah dengan arah hubungan positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Job Demands, maka Kepuasan Kerja pada perawat juga cenderung meningkat, meskipun hubungan yang terjadi relatif lemah. Sebaliknya, semakin rendah Job Demands, maka Kepuasan Kerja juga cenderung menurun.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Job Demands dan Kepuasan Kerja pada perawat. Meskipun demikian, kekuatan hubungan yang tergolong rendah menunjukkan bahwa Job Demands bukan merupakan satu-satunya faktor yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang kemungkinan turut berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja perawat.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara job demands dengan kepuasan kerja pada perawat di Kota Medan. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,274$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara job demands dengan kepuasan kerja pada perawat di Kota Medan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Meskipun nilai korelasi berada pada kategori rendah, hasil tersebut menunjukkan bahwa job demands memiliki hubungan yang nyata terhadap kepuasan kerja perawat.

Hubungan positif yang ditemukan menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang dirasakan perawat, maka kepuasan kerja juga cenderung meningkat. Temuan ini dapat dijelaskan bahwa profesi perawat merupakan pekerjaan profesional yang secara alami memiliki tuntutan fisik, mental, dan emosional yang tinggi. Bagi sebagian perawat, tuntutan tersebut tidak selalu dipersepsikan sebagai beban yang merugikan, tetapi juga sebagai tantangan yang mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, kompetensi, serta kebanggaan terhadap profesinya. Ketika perawat mampu menyelesaikan berbagai tuntutan pekerjaan dengan baik, muncul perasaan berhasil, dihargai, dan memiliki makna dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Meskipun demikian, nilai korelasi sebesar 0,274 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel masih tergolong rendah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh job demands, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor seperti dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, kesempatan promosi, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta karakteristik individu diduga turut berperan dalam membentuk kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, job demands bukan merupakan satu-

satunya prediktor kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat job demands pada kategori tinggi, sedangkan kepuasan kerja berada pada kategori sedang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa walaupun para perawat menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, mereka masih mampu mempertahankan tingkat kepuasan kerja pada kategori yang cukup baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan tidak selalu menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, terutama apabila perawat memiliki kemampuan beradaptasi yang baik serta memperoleh dukungan dari lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil kategorisasi aspek job demands, aspek emotional demands merupakan aspek yang memperoleh persentase tertinggi, di mana seluruh responden berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan perawat sangat menuntut kemampuan dalam mengelola emosi ketika memberikan pelayanan kepada pasien dan keluarganya. Selain itu, aspek mental demands dan workload juga berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa pekerjaan perawat membutuhkan konsentrasi, ketelitian, kemampuan mengambil keputusan secara cepat, serta penyelesaian tugas dalam jumlah yang banyak. Kondisi tersebut menggambarkan karakteristik pekerjaan keperawatan yang memang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa karakteristik demografis responden, seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja, status pernikahan, dan jumlah anak, tidak menunjukkan perbedaan pola yang berarti. Mayoritas responden pada setiap kelompok memiliki job demands yang tinggi dan kepuasan kerja pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan lebih dipengaruhi oleh karakteristik profesi keperawatan daripada karakteristik pribadi responden. Dengan kata lain, hampir seluruh perawat menghadapi tuntutan pekerjaan yang relatif sama karena memiliki tanggung jawab pelayanan kesehatan yang serupa.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Qaulan dan Rinaldi (2025) yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara job demands dan kepuasan kerja pada perawat PPPK di RSUP Dr. M. Djamil Padang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan tidak selalu diikuti oleh penurunan kepuasan kerja, melainkan dapat meningkatkan kepuasan apabila individu memandang tuntutan tersebut sebagai bagian dari tanggung jawab profesional. Demikian pula penelitian Ardari dan Farid (2024) yang menunjukkan bahwa job demands memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja apabila didukung oleh lingkungan organisasi yang baik. Sebaliknya, beberapa penelitian lain menemukan hubungan negatif antara job demands dan kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel dipengaruhi oleh kondisi organisasi, budaya kerja, karakteristik responden, serta ketersediaan sumber daya yang dimiliki setiap institusi.

Dalam konteks penelitian ini, hubungan positif yang ditemukan dapat dijelaskan karena sebagian besar responden merupakan perawat yang telah terbiasa menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Pengalaman kerja yang dimiliki membuat mereka mampu mengembangkan strategi adaptasi dalam menghadapi tekanan kerja sehingga tuntutan pekerjaan tidak selalu dipersepsikan sebagai sumber stres, tetapi juga sebagai bagian dari tanggung jawab profesional. Perasaan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik memberikan kepuasan tersendiri bagi perawat karena

mereka merasa berhasil menjalankan tugas kemanusiaan serta memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa pihak rumah sakit perlu mengelola job demands secara proporsional. Tingginya tuntutan pekerjaan memang tidak selalu berdampak negatif, namun apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi, jumlah tenaga yang memadai, pembagian beban kerja yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta penghargaan terhadap kinerja perawat, maka kepuasan kerja dapat menurun. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar tingginya tuntutan pekerjaan dapat dipersepsikan sebagai tantangan yang mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara job demands dengan kepuasan kerja pada perawat di Kota Medan. Meskipun hubungan tersebut tergolong rendah, hasil penelitian memberikan gambaran bahwa job demands merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain, seperti dukungan organisasi, burnout, work engagement, kepemimpinan, maupun lingkungan kerja sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan job demands dengan kepuasan kerja pada perawat di Kota Medan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara job demands dengan kepuasan kerja pada perawat. Hasil analisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,274$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, sehingga semakin tinggi job demands yang dirasakan perawat, maka kepuasan kerja juga cenderung meningkat. Namun demikian, kekuatan hubungan yang diperoleh berada pada kategori rendah, sehingga job demands bukan merupakan satu-satunya faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Kota Medan memiliki tingkat job demands yang berada pada kategori tinggi, sedangkan tingkat kepuasan kerja berada pada kategori sedang. Kondisi ini menggambarkan bahwa para perawat menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, baik dari aspek beban kerja, tuntutan emosional, maupun tuntutan mental. Meskipun demikian, sebagian besar perawat masih memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup baik dalam menjalankan profesinya. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan tidak selalu dipersepsikan sebagai beban yang menurunkan kepuasan kerja, tetapi juga dapat dipandang sebagai tantangan profesional yang memberikan makna, tanggung jawab, dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa job demands memiliki hubungan yang nyata dengan kepuasan kerja perawat, meskipun masih terdapat berbagai faktor lain yang kemungkinan lebih besar memengaruhi kepuasan kerja, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta karakteristik individu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor tersebut sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai berbagai aspek yang memengaruhi kepuasan kerja pada perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhyka, et al. (2024). Keterkaitan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD H. Abdul Manap Jambi. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 8(2).
- Arikunto, S. (2005). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. (2021). *Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2021*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. (2022). *Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2022*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. (2024). *Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara, 2024*. <https://sumut.bps.go.id>
- Badan Pusat Statistik Kota Medan. 2020. *Kota Medan Dalam Angka 2020*. Medan: BPS Kota Medan.
- Baisa, Q. N. M., Nilasari, B. M. (2022). Mediation Role of Worklife Balance on The Effect of Job Demand and Workplace Resources on Nurse Job Satisfaction During the Covid-19 Pandemic. *Journal of Applied Management*, 20(3), 528-541.
- Bakker, A. B., S Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, R., S Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 389-411
- Broetje, S., Jenny, G. J., S Bauer, G. F. (2020). The key job demands and resources of nursing staff: An integrative review of reviews. *Frontiers in Psychology*, 11, 84. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00084>
- Bakker, A. B., S Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bimantri, P. (2015). *Pengaruh Job Demands, Personal Resources dan Jenis Kelamin terhadap Work Engagement*.
- Dall’Ora, C., et al. (2016). Association of 12 h shifts and nurses’ job satisfaction, burnout and intention to leave: Findings from a cross-sectional study of 12 European countries. *BMJ Open*.
- Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F. dan Schaufeli W.B., 2001. The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3): p. 499.
- Faudi, M. I., Hidayah, N. (2024). Pengaruh Job Demand, Job Resources dan Job Involvement terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(2), 37-49. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i2.639>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- International Labour Organization (ILO). (2018). *Improving employment and working conditions in health services*. Geneva: ILO.
- Karasek, R. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Occupational Health Psychology*, 321-355.
- Karasek, R. A., S Theorell, T. (1990). *Healty Work: Stress Productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Profil kesehatan Indonesia 2023*. <https://www.kemkes.go.id>
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Love P.E., Irani Z., Standing C. dan Themistocleous M., 2007. Influence of job demands, job control and social support on information systems professionals' psychological well-being, *International Journal of Manpower*, 28(6), 513-528.
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., S While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017–1038.
- Lu, H., While, A. E., S Barriball, K. L. (2012). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017–1038.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Edisi Bahasa Indonesia). Yogyakarta: ANDI.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). The McGraw-Hill Companies.
- Muchtadin, Z. E. S. (2023). Dampak Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang. *Journal Economics and Management*, 6(2).
- Mukaromah, S., S Muhadi, M. (2024). Hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention pada perawat PNS dan tenaga kontrak di RSUD Talisayan. *Jurnal Keperawatan Wiyata*, 5(1), 46–51
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., S Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Perwira, B. C., S Budiati, Y. (2025). Analisis Pengaruh Job Demands, Tingkat Stres dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personal melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada Personel Bintara. *Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 4(4), 746-753.
- Potter, PA, Perry, AG 2009, *Fundamental Keperawatan*, Edisi 7, Salemba Medika, Jakarta
- Putri, R. A., S Wibowo, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit swasta. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 7(1), 34–42.
- Ramadhan, R., Sari, D. P., S Pratama, A. (2022). Job demands, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja perawat rumah sakit. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 10(1), 45–54.
- Ramdan, I. M., S Fadli, F. (2021). Stres kerja dan kelelahan emosional pada perawat rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 16(2), 123–131.
- Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang*

Rumah Sakit. <https://peraturan.bpk.go.id>

Robbins, S. (1996). Organizational Behaviour: Concept, Controversies and Application. New Jersey: Prentice Hall, 798.

Robbins, S. P., S Judge, T. A. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2019). Profil Kesehatan Indonesia . 2018. Jakarta: Kemenkes RI