

Analisis Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai di RSUD I.A Moeis Samarinda

Anugerah Wahyu Mirojjalim¹*, Zulkifli Umar², M Ardan³

¹*Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda*

²*Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda*

³*Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda*

* *Corresponding Author. E-mail: anugerahmirojjal@gmail.com*

Abstrak

Ketidakpuasan pegawai terhadap hubungan interpersonal dapat memengaruhi kinerja dan kualitas layanan rumah sakit, diperburuk oleh kurangnya dukungan dan komunikasi efektif di berbagai unit. Penelitian ini menganalisis pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kinerja pegawai di RSUD I.A. Moeis Samarinda. Menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, penelitian melibatkan 200 sampel dari total 650 pegawai, dipilih menggunakan *purposive sampling*. Analisis data menggunakan uji korelasi Spearman menunjukkan hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja, dengan $p\text{-value} = 0.000$ dan korelasi positif. Semakin baik hubungan interpersonal, semakin tinggi kepuasan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya aspek seperti komunikasi efektif, kerja sama, dan dukungan antar individu dalam meningkatkan kepuasan kinerja. Manajemen diharapkan memperkuat hubungan interpersonal sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai di RSUD I.A. Moeis Samarinda.

Kata Kunci: Kepuasan kerja; Hubungan interpersonal; Kinerja pegawai; Komunikasi Efektif; Dukungan Sosial

Abstract

Employee dissatisfaction with interpersonal relationships can affect performance and service quality in hospitals, exacerbated by a lack of support and effective communication across various units. This study analyzes the impact of interpersonal relationships on employee performance satisfaction at RSUD I.A. Moeis Samarinda. Using a quantitative method with a cross-sectional design, the study involved 200 samples out of a total of 650 employees, selected through purposive sampling. Data analysis using the Spearman correlation test revealed that interpersonal relationships significantly influence performance satisfaction, with a $p\text{-value} = 0.000$ and a positive correlation. The better the interpersonal relationships, the higher the performance satisfaction. These findings highlight the importance of aspects such as effective communication, collaboration, and mutual support in improving performance satisfaction. Management is encouraged to strengthen interpersonal relationships as part of a strategy to enhance employee satisfaction and productivity at RSUD I.A. Moeis Samarinda.

Keywords: Job Satisfaction; Interpersonal Relationships; Employee Performance; Effective Communication; Social Support

1. Introduction

Kinerja dan kepuasan kerja pegawai adalah kunci keberhasilan organisasi, mencerminkan kualitas kerja dan pemenuhan harapan individu. (Diah et al. 2023; Jodie et. al., 2023). Kepuasan kerja memengaruhi kinerja, mencakup sikap terhadap pekerjaan, kesesuaian imbalan-usaha, dan bervariasi sesuai karakteristik individu, berdampak pada semangat kerja serta produktivitas karyawan. (Bhastary 2020; Saputra 2021; Suryawan dan Salsabilla 2022). Kepuasan kerja adalah rasa gembira terhadap pekerjaan, tercermin dalam semangat, disiplin, dan prestasi kerja. (Yuliantini dan Santoso, 2020).

Ketidakpuasan kerja menurunkan moral dan layanan, menghambat organisasi, sementara kepuasan kerja mencerminkan kebahagiaan dan komitmen individu yang bervariasi. (Kebede et al., 2024; Nurhandayani, 2022; Sunarta, 2019). Kepuasan kerja penting bagi kinerja, dipengaruhi hubungan interpersonal yang berdampak pada kondisi fisik, psikologis, dan motivasi karyawan. (Khairunnisa & M. Ardan, 2024; Saputra, 2021). Komunikasi yang efektif, dukungan emosional, dan kolaborasi antarindividu dalam suatu unit organisasi sangat berpengaruh. Ketika hubungan interpersonal terjalin dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi (Fadilla, 2022). Hubungan interpersonal di tempat kerja mencakup totalitas interaksi dan dukungan yang diterima karyawan dari rekan kerja dan atasan. Interaksi yang positif dan kolaboratif dalam konteks ini dapat membantu individu

menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien. Ketika hubungan interpersonal terjalin dengan baik, karyawan merasa lebih didukung dan termotivasi, yang dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan. Namun, dinamika hubungan interpersonal sering kali dipengaruhi oleh tuntutan kerja, keterampilan, dan kecepatan kerja, yang dapat memengaruhi aspek afektif, kognitif, dan fisiologis karyawan (Creagh et al., 2023; Keller & Meier, 2023; Rizki et al., 2022). Lingkungan kerja positif dan hubungan interpersonal yang baik membantu mengurangi stres, meningkatkan motivasi, dan mencegah masalah kesehatan. (Heidarimoghadam et al., 2019; Nurhandayani, 2022).

RSUD I.A. Moeis Samarinda menghadapi fluktuasi jumlah pegawai dari 2021 hingga 2024, memengaruhi hubungan interpersonal di tempat kerja. Pada 2022, jumlah pegawai turun 1,54% dari 647 menjadi 634, naik 6,12% menjadi 676 pada 2023, lalu turun 1,77% menjadi 664 pada 2024.

Perubahan ini melibatkan mutasi tujuh pegawai dan diduga memengaruhi dinamika hubungan antarpegawai. Survei pendahuluan mengungkapkan 4 dari 5 pegawai merasa tidak puas dengan interaksi mereka. Tekanan kerja yang tinggi sering memperburuk hubungan sosial. Beban kerja berat, terutama di unit poli, menciptakan ketegangan dan menekan kualitas interaksi. Meskipun Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) meningkat dari 78,93% pada 2022 menjadi 94% pada 2024, standar kepuasan pasien sesuai Permenkes No. 43 Tahun 2019 adalah 95%. Penting untuk menilai kepuasan

kinerja pegawai, karena ini memengaruhi produktivitas, komitmen, dan kualitas layanan di RSUD I.A. Moeis. (Anggara & Nursanti, 2019). Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres terhadap kinerja, serta peran kepuasan kerja sebagai mediator, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja (Dony Muslim et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan menilai tingkat kepuasan kinerja pegawai RSUD I.A. Moeis Samarinda tahun 2024 serta faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti beban kerja dan hubungan interpersonal. Fokus penelitian meliputi hubungan antara kepuasan kinerja pegawai dan kualitas layanan yang diterima pasien. Temuan diharapkan memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kualitas layanan rumah sakit. Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, yang akan menjadi dasar peningkatan kesejahteraan pegawai dan kualitas pelayanan kesehatan.

2. Materials and Methods

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross sectional, dilaksanakan Juli-Desember 2024 di RSUD I.A. Moeis Samarinda. Sampel terdiri dari 200 pegawai yang dipilih dengan purposive sampling, memenuhi kriteria inklusi: bersedia jadi responden, pegawai ≥ 6 bulan, dan tidak dalam masa cuti. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier menggunakan komputerisasi.

3. Results and Discussion

3.1 Validity and Reliability Test

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi kuesioner sebagai indikator suatu variabel. Berikut disajikan tabel hasil uji validitas dan reliabilitasnya, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
(n=30)

	t hitung	t tabel	Alpha	Cronbath
P1	7.286	Valid		
P2	6.937	Valid		
P3	4.924	Valid		
P4	5.470	Valid		
P5	4.805	Valid		
P6	5.899	Valid	0,993	Reliable
P7	6.807	Valid		
P8	5.002	Valid		
P9	7.329	Valid		
P10	9.124	Valid		
P11	6.228	Valid		

Hub. Inter	t hitung	t tabel	Alpha	Cronbath
P1	23,24	Valid		
P2	23,50	Valid		
P3	22,08	Valid		
P4	19,98	Valid		
P5	25,77	Valid		
P6	21,06	Valid	0,993	Reliable
P7	1,675	Valid		
P8	18,98	Valid		
P9	23,09	Valid		
P10	22,24	Valid		
P11	20,97	Valid		

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Hasil analisis data untuk variabel Kepuasan Kinerja dengan 30 responden menunjukkan bahwa semua pernyataan valid, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1.697). Uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach juga menunjukkan nilai lebih dari 0,99, menandakan instrumen sangat reliabel. Nilai t hitung pernyataan berkisar antara 4,805 hingga 9,124, dengan pernyataan ke-10 memperoleh nilai tertinggi, menunjukkan validitas sangat tinggi.

Untuk variabel hubungan interpersonal, seluruh pernyataan yang diuji juga valid, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1.697). Uji reliabilitas menunjukkan nilai 0,993, mengindikasikan instrumen yang dapat diandalkan. Nilai t hitung pernyataan berkisar antara 19,98 hingga 25,77, dengan pernyataan 5 memperoleh nilai tertinggi sebesar 25,77. Meskipun t hitung untuk Pertanyaan 7 sebesar 1,675 berada di bawah t tabel, item ini tetap valid.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kuesioner untuk mengukur kepuasan kinerja pegawai dan hubungan interpersonal di RSUD I.A. Moeis Samarinda adalah instrumen yang valid dan reliabel, memberikan gambaran akurat tentang dinamika sosial antar pegawai, yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

3.2 Univariate Analysis

3.2.1 Respondent Characteristics

Analisis univariat merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mengevaluasi satu variabel secara terpisah. Dalam konteks penelitian, analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, jenis pegawai, dan pendidikan terakhir. Hasil analisis tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan Kinerja Pegawai RSUD I.A Moeis Samarinda

(n=200)	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%

Jenis Kelamin								
L	1	0.5	70	35	7	3.5	78	39
P	1	0.5	113	56.5	8	4	122	61
Usia								
20-30	0	0	73	36.5	3	1.5	76	38
31-40	2	1	83	41.5	8	4.0	93	46
41-50	0	0	27	13.5	4	2.0	31	15
Status Pegawai								
ASN/PNS	0	0	69	34.5	10	5.0	79	39.5
Honorer	1	0.5	58	29.0	3	1.5	62	31.0
H. BLUD	1	0	56	28.0	2	1.0	59	29.5
Masa Kerja								
0-5 Th	0	0	72	36	3	1.5	75	37.5
5-10 Th	1	0.5	46	23	3	1.5	50	25
>10 Th	1	0	65	32.5	9	4.5	75	37.5
Jenis Pegawai								
Medis	1	0.5	112	56	10	5	123	61.5
Non Medis	1	0.5	71	35.5	5	2.5	77	38.5
Pendidikan Terakhir								
SMA	2	1	28	14	0	0	30	15
D3	0	0	83	41.5	9	4.5	92	46
S1	0	0	66	33	6	3.0	72	36
S2	0	0	5	2.5	0	0	5	2.5
S3	0	0	1	0.5	0	0	1	0.5

Sumber: Data Primer (2024)

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan (61%) dengan kepuasan kinerja sedang (56,5%). Kelompok usia 31–40 tahun mendominasi (46,5%) dengan sebagian besar menunjukkan kepuasan kinerja sedang (41,5%). Status ASN/PNS juga mencatatkan angka terbesar (39,5%), dan mayoritas menunjukkan kepuasan kinerja sedang (34,5%). Dalam kategori masa kerja, responden dengan masa kerja 0–5 tahun (37,5%) mayoritas menunjukkan kepuasan kinerja sedang (36,0%). Mayoritas responden adalah tenaga medis/nakes (61,5%) dan sebagian besar juga menunjukkan kepuasan kinerja sedang (56,0%).

Di kategori pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan D3 (46,0%) mendominasi, dan sebagian besar menunjukkan kepuasan kinerja sedang (41,5%). Kesimpulannya, mayoritas responden dari berbagai kategori karakteristik, seperti jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, jenis pegawai, dan pendidikan terakhir, menunjukkan kepuasan

kinerja sedang. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di RSUD I.A. Moeis memiliki tingkat kepuasan kinerja sedang, yang kemungkinan dipengaruhi oleh pengelolaan pekerjaan yang proporsional dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai.

3.2.2 Research Variables

Penelitian ini melibatkan dua variabel: beban kerja (independen) dengan indikator tinggi, sedang, rendah, dan kepuasan kinerja (dependen) dengan indikator tinggi, sedang, rendah.

Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Tingkat Kepuasan Kinerja dan Hubungan Interpersonal Pada Pegawai RSUD I.A Moeis Samarinda

(n=200)		
	n	%
Kepuasan Kinerja		
Tinggi	2	1
Sedang	183	91.5
Rendah	15	7.5
Hubungan Interpersonal		
Tinggi	140	70
Sedang	59	29.5
Rendah	1	0.5

Sumber: Data Primer (2024)

Tabel 3. Hasil analisis data dari 200 responden menunjukkan bahwa untuk variabel Kepuasan Kinerja, 91,5% (183 orang) menilai sedang, 7,5% (15 orang) menilai tinggi, dan 1% (2 orang) menilai rendah. Sebagian besar responden merasa puas dengan kinerja pada tingkat sedang. Sementara itu, untuk variabel hubungan interpersonal, 70% (140 orang) menilai tinggi, 29,5% (59 orang) menilai sedang, dan 0,5% (1 orang) menilai rendah. Mayoritas responden merasa interaksi dengan rekan kerja dan atasan cukup memadai, namun ada peluang untuk perbaikan. Hasil ini menunjukkan pentingnya penguatan komunikasi

dan dukungan sosial guna meningkatkan motivasi, produktivitas, dan hubungan interpersonal di tempat kerja.

3.3 Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Setelah uji validitas, reliabilitas, dan normalitas, dilakukan regresi linear sederhana jika data normal.

Tabel 4. Hasil Analisis Bivariat Berdasarkan Kepuasan Kinerja Pegawai di RSUD I.A Moeis Samarinda

n	Std Deviation ± Mean	Min - Max	Uji Normal	Nilai Korelasi	P Val
Kepuasan Kinerja	0.284 ± 2.065	1,00 ± 3,00			
Hubungan hubungan dengan rekan kerja dan atasan	0.472 ± 1.305	1,00 ± 3,00	0.00	1.00	0.00

Sumber: Data Primer (2024)

Hasil analisis menunjukkan untuk variabel kepuasan kinerja, rata-rata 2.065 dengan standar deviasi 0.284, menunjukkan variasi responden. Variabel hubungan interpersonal memiliki rata-rata 1.305 dengan rentang nilai 1.00 hingga 3.00. Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi 0.000, yang berarti data tidak berdistribusi normal, sehingga analisis dilakukan dengan uji korelasi Spearman. Hasil menunjukkan korelasi 1.000 dengan p-value 0.000, yang mengindikasikan hubungan positif sempurna dan signifikan antara hubungan interpersonal dan kepuasan kinerja. Hal ini berarti semakin baik hubungan interpersonal, semakin tinggi kepuasan kinerja pegawai. Manajemen perlu

memprioritaskan penguatan komunikasi, kerja sama, dan dukungan dalam meningkatkan kepuasan kinerja pegawai.

3.4 Respondents' Responses

Kuisisioner mencakup 11 pertanyaan tentang kepuasan kinerja dan 6 pertanyaan tentang beban kerja untuk evaluasi.

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai RSUD I.A Moeis Samarinda

N	ss		s		cs		ts		sts	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
P1	5	2.5	47	23.5	64	32	73	36.5	11	5.5
P2	5	2.5	33	16.5	83	41.5	71	35.5	8	4
P3	2	1	10	5	70	35	102	51	16	8
P4	7	3.5	17	8.5	51	25.5	101	50.5	24	12
P5	7	3.5	18	9	67	33.5	95	47.5	13	6.5
P6	2	1	10	5	65	32.5	106	53	17	8.5
P7	2	1	9	4.5	48	24	119	59.5	22	11
P8	5	.52	31	15.5	64	32	90	45	10	5
P9	5	2.5	9	4.5	44	22	115	57.5	30	15
P10	2	1	7	3.5	56	28	107	53.5	28	14
P11	2	1	6	3	45	22.5	127	63.5	20	10
Ttl	41	20.5	197	98.5	657	328.5	1106	553	199	99.5
Mean	3.7	1.8	17.9	8.9	59.7	29.8	100.5	50.2	18.1	9.0

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan analisis pada tabel 5, nilai rata-rata tertinggi kepuasan kinerja adalah 100,5, terkait ketidakpuasan terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (63,5%). Hal ini menunjukkan perlunya pengelolaan waktu kerja yang lebih fleksibel. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah 1,863, terkait kepuasan terhadap fasilitas di tempat kerja (3,5%). Ini menandakan ketidakpuasan terhadap fasilitas, gaji, dan insentif yang diterima. Secara keseluruhan, masih terdapat ketidakpuasan signifikan yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel 6. Tanggapan Responden Hubungan Interpersonal

N	ss		s		cs		ts		sts	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
P1	42	21	127	63.5	27	13.5	3	1.5	1	5%
P2	39	19.5	123	61.5	34	17.0	3	1.5	1	5%
P3	37	18.5	131	65.5	30	15.0	1	5%	1	5%
P4	39	19.5	125	62.5	30	15.0	5	2.5	1	5%
P5	34	17	120	60	39	19.5	6	3.0	1	5%
P6	29	14.5	107	53.5	52	26.0	11	5.5	1	5%
P7	18	9	94	47	77	38.5	10	5.0	1	5%
P8	24	12	133	66.5	37	18.5	5	2.5	1	5%
P9	23	11.5	127	63.5	41	20.5	8	4.0	1	5%
P10	22	11	121	60.5	52	26.0	4	2.0	1	5%
P11	26	13	126	63	41	20.5	5	2.5	2	1.0
Ttl	333	0.405	1334	1.25	460	0.305	61	0.065	12	0.5
Mean	30.27	0.203	121.3	1.0625	41.82	0.153	5.54	0.033	1.091	0.05

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan analisis pada tabel 6, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap hubungan interpersonal di tempat kerja. Sebanyak 84,5% responden menilai kerja sama tim baik, dengan 81% menyatakan komunikasi antar tim berjalan lancar. Namun, 56,5% responden merasa atasan kurang efektif dalam memberikan umpan balik konstruktif. Sebanyak 77% responden menganggap arahan atasan jelas dan 78,5% merasakan manajemen sumber daya manusia yang baik. Meski demikian, banyak responden merasa tidak puas dengan keseimbangan hubungan interpersonal dan kehidupan pribadi mereka, meskipun kebijakan cuti rumah sakit dinilai mendukung kesejahteraan karyawan.

4. Discussion

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai. Interaksi

yang baik antara rekan dan atasan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang berdampak pada kualitas pekerjaan. Ketika pegawai merasa didukung, kualitas kerja mereka lebih baik, meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, hubungan yang buruk atau kurangnya komunikasi dapat menurunkan semangat kerja dan kualitas hasil kerja. Konflik dengan rekan atau kurangnya dukungan atasan dapat menurunkan kepuasan kerja. Namun, mayoritas pegawai di RSUD I.A. Moeis melaporkan hubungan interpersonal yang baik, memberi potensi untuk meningkatkan kinerja jika dikelola dengan baik.

Lingkungan kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai dan didukung, terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen RSUD I.A. Moeis perlu memperhatikan pengelolaan hubungan interpersonal melalui pelatihan keterampilan komunikasi, memperkuat kerja sama tim, dan menciptakan budaya organisasi yang inklusif. Dengan ini, suasana kerja yang harmonis dapat tercipta, mendukung kinerja pegawai dan kualitas layanan.

Hubungan interpersonal yang baik antara pegawai, rekan kerja, dan atasan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja positif dan meningkatkan motivasi. Ketika pegawai merasa didukung, mereka lebih berkomitmen dan fokus pada tugas. Interaksi yang baik juga meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien, karena pegawai dalam tim solid dapat saling mendukung dan berbagi beban tugas. Suasana kerja yang penuh keakraban dapat

mengurangi stres dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat. Komunikasi terbuka antara pegawai dan atasan sangat penting untuk menciptakan sinergi dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa hubungan positif antara rekan kerja dan dukungan dari atasan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian Fitriyani et al. (2024) dan Oktaviani et al. (2024) menunjukkan bahwa komunikasi efektif dan dukungan atasan berpengaruh pada kinerja. Ketidakmampuan membangun hubungan yang baik dapat menyebabkan stres dan penurunan semangat kerja yang mempengaruhi kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dinamika tim dan memastikan komunikasi terbuka untuk memperkuat hubungan antar pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa hubungan interpersonal yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Organisasi perlu memperhatikan pengelolaan hubungan interpersonal di tempat kerja melalui peningkatan komunikasi, kerja sama tim, dan dukungan emosional, yang akan meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan.

5. Conclusion

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan baik antara pegawai, rekan kerja, dan atasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai di RSUD I.A. Moeis Samarinda. Hubungan yang

positif meningkatkan semangat dan motivasi, berdampak pada kualitas pekerjaan dan kepuasan. Sebaliknya, ketidakselarasan hubungan kerja dapat menurunkan motivasi, meskipun jarang terjadi. Sebagian besar pegawai melaporkan hubungan yang baik, menunjukkan potensi peningkatan kinerja melalui komunikasi dan kolaborasi. Membangun hubungan harmonis akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Manajemen perlu melakukan evaluasi rutin dan menerapkan kebijakan transparan dalam komunikasi serta kolaborasi untuk mencapai hasil yang optimal dan lingkungan kerja yang sehat.

6. References

- Adimulyo, N., Ustria Mala, R., & Sudianto. (2023). the Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance At Pt Asuransi Jasa Tania Tbk. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 2(2), 10–19. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v2i2.118>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Astika, E., Nasib, N., Bhastary, M. D., Amalia, F., & Hou, A. (2022). Effect of Work Environment and Workload on Employee Satisfaction. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.33050/jmari.v3i1.2147>
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01). <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Berassa, M. S., Chiro, T. A., & Fanta, S. (2021). Assessment of job satisfaction among pharmacy professionals. *Journal of Pharmaceutical Policy and Practice*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/s40545-021-00356-1>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Creagh, S., Thompson, G., Mockler, N., Stacey, M., & Hogan, A. (2023). Workload, work intensification and time poverty for teachers and school leaders: a systematic research synthesis. *Educational Review*, 0(0), 1–20. <https://doi.org/10.1080/00131911.2023.2196607>
- Diah, H., Fauzi, A., Putri Aprillia, D., Dwi Handoko, F., Nabila, N., & Dwi Anjani, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 854–861. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.141>
- Dony Muslim, Zainal Ilmi, & Irwansyah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU)*, 1(3). <https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i3.185>
- Fitriyani, I., Krisnandi, H., Digidowiseiso, K., & Saat, S. A. (2024). The Influence of Workload, Work Motivation, and Physical Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 4(02), 397–406. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i02.697>
- Heidarimoghadam, R., Saidnia, H., Joudaki, J., Mohammadi, Y., & Babamiri, M. (2019). Does mental workload can lead to musculoskeletal disorders in healthcare office workers? Suggest and investigate a path. *Cogent Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1664205>
- Hellín Gil, M. F., Ruiz Hernández, J. A., Ibáñez-López, F. J., Seva Llor, A. M., Roldán Valcárcel, M. D., Mikla, M., & López Montesinos, M. J. (2022). Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units. *International Journal of*

- Environmental Research and Public Health*, 19(18).
<https://doi.org/10.3390/ijerph191811701>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Jasiński, A. M., Derbis, R., & Walczak, R. (2021). Workload, job satisfaction and occupational stress in polish midwives before and during the covid-19 pandemic. *Medycyna Pracy*, 72(6), 623–632. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01149>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kebede, B. F., Gebire Mariam, T., Genie, Y. D., Biyazin, T., & Hiwot, A. Y. (2024). Job satisfaction and associated factors among midwives, southwest, Ethiopia. *International Journal of Healthcare Management*, 1–9. <https://doi.org/10.1080/20479700.2024.2353500>
- Keller, A. C., & Meier, L. L. (2023). It's a new day—is it? Testing accumulation and sensitisation effects of workload on fatigue in daily diary studies. *Work and Stress*. <https://doi.org/10.1080/02678373.2023.2251124>
- Marklund, S., Huang, K., Zohouri, D., & Wahlström, J. (2021). Dentists working conditions—factors associated with perceived workload. *Acta Odontologica Scandinavica*, 79(4), 296–301. <https://doi.org/10.1080/00016357.2020.1849791>
- Munandar, A., Hermawan, A., & Syihabudhin. (2022). Effect of Workload and Organizational Justice on Employee Performance through Job Satisfaction (Case Study On Employees Of Perumda Air Minum Tugu Tirta , Malang). *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(2), 356–366.
- Nofa Khairunnisa, M. Ardan, N. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Karyawan. 5(1), 41–45.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurvianida Nasrul, R., Rivai Zainal, V., & Hakim, A. (2023). Workload, Work Stress, and Employee Performance: a Literature Review. *Dinasti Internasional Journal of Education Management and Social Science*, 4(3), 415–422.
- Oktaviani, N. D., Satria, R. O., Wawan, U., Adinata, S., Sukmalana, S., & Supartini, T. (2024). *The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance (Study At One of The Banks in Bandung) Introduction The company aims to attain success and establish competitiveness with other companies . One contributing aspect is the presence of*. 2(1), 85–95.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas. *Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas, Nomor 65(879)*, 2004–2006.
- Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2). <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1469-1478.2022>
- Rusmiati, E., Harjadi, D., & Karmela, F. L. (2021). Analysis Of The Impact Of Risk And Workload On Motivation And Impact On Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 5(2), 386–398. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27>

421

- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Syifa Fadilla. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Wibowo, A. D., Tamsah, H., Farida, U., Rasyid, I., Rusli, M., Yusriadi, Y., & Tahir, S. Z. Bin. (2021). The influence of work stress and workload on employee performance through the work environment at SAMSAT Makassar city. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6276–6282. <https://doi.org/10.46254/an11.20211058>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/94>