

TESIS

*Analisa Dampak Work Overload Terhadap Job Satisfaction: Peran
Work Life Balance Dan Work Life Conflict Sebagai Mediasi Studi
Pada RSUD Dr. Muhammad Zein Paiman*



OLEH

RIRI LOVITA

NIM.2410018212003

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BUNG HATTA

2025

Auslisa Dampak Work Overload terhadap Job Satisfaction : peran Work Life Conflict dan Work Life Balance sebagai Mediasi Studi pada RSUD Dr. Muhammad Zein Painan

Oleh

RIRI LOVITA
NPM. 2410018212003

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Padang, Tanggal 27 Februari 2026

Menyetujui

Pembimbing I,



Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si

Pembimbing II,



Rika Desiyanti, S.E., M.Si., Ph.D.

Ketua Program Studi,



Rika Desiyanti, S.E., M.Si., Ph.D.

*Analisa Dampak Work Overload terhadap Job Satisfaction ; Peran Work
Life Conflict dan Work Life Balance sebagai Mediasi Studi pada
RSUD Dr. Muhammad Zain Paman*

Oleh

RIRILOVITA
NPM. 2410018212003

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Padang, Tanggal 27 Februari 2026

Ketua



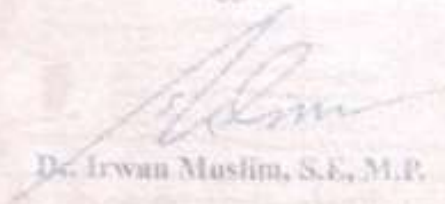
Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si.

Sekretaris



Rika Desiyanti, S.E., M.Si., Ph.D.

Anggota



Dr. Irwan Muslim, S.E., M.P.

Anggota



Dr. Popi Fauziati, S.E., M.Si., Ak.CA

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Manajemen pada Tanggal 27 Februari 2026



Program Pasca Sarjana,
Dekan


Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, SE., M.M., CEAP

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Riri Lovita**

NPM : 2410018212003

Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis dengan judul:

“Analisa Dampak *Work Overload* terhadap *Job Satisfaction* : peran *Work Life Conflict* dan *Work Life Balance* sebagai Mediasi Studi pada RSUD Dr. Muhammad Zein Painan”.

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta. Sejauh yang saya ketahui, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari Tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun diperguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka Penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, Maret 2026



Riri Lovita
NPM. 2410018212003

Analisa Dampak *Work Overload* terhadap *Job Satisfaction* : peran *Work Life Conflict* dan *Work Life Balance* sebagai Mediasi Studi pada RSUD Dr. Muhammad Zein Painan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Satisfaction* dengan peran mediasi *Work Life Conflict* dan *Work Life Balance* pada tenaga keperawatan di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 130 orang tenaga keperawatan rawat inap dan IGD yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan bantuan *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* ($\beta = -0,335$; $p < 0,001$). Selain itu, *Work Overload* berpengaruh positif terhadap *Work Life Conflict* ($\beta = 0,729$; $p < 0,001$) dan berpengaruh negatif terhadap *Work Life Balance* ($\beta = -0,746$; $p < 0,001$). Kedua variabel mediasi terbukti memediasi secara parsial hubungan antara *Work Overload* dan *Job Satisfaction*. Nilai R^2 sebesar 0,735 menunjukkan bahwa model memiliki daya jelas yang kuat. Penelitian ini memberikan kontribusi dengan menguji kedua variabel mediasi secara simultan dalam satu model, sehingga memperkaya pemahaman mengenai mekanisme psikologis yang menghubungkan *Work Overload* dan *Job Satisfaction* tenaga kesehatan.

Kata kunci: *Work Overload*, *Job Satisfaction*, *Work Life Conflict*, *Work Life Balance*

Analysis of the Impact of Work Overload on Job Satisfaction: The Role of Work-Life Conflict and Work-Life Balance as Mediators in a Study at Dr. Muhammad Zein Painan Regional General Hospital

Abstract

This study aims to analyze the effect of Work Overload on Job Satisfaction with the mediating role of Work Life Conflict and Work Life Balance on nursing staff at Dr. Muhammad Zein Painan Regional General Hospital. The study used a quantitative approach with a survey method of 130 inpatient and emergency department nursing staff selected using a purposive sampling technique. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS) with the help of SmartPLS. The results showed that Work Overload had a negative and significant effect on Job Satisfaction ($\beta = -0.335$; $p < 0.001$). In addition, Work Overload had a positive effect on Work Life Conflict ($\beta = 0.729$; $p < 0.001$) and a negative effect on Work Life Balance ($\beta = -0.746$; $p < 0.001$). Both mediating variables were proven to partially mediate the relationship between Work Overload and Job Satisfaction. The R^2 value of 0.735 indicates that the model has strong explanatory power. This study contributes by testing both mediating variables simultaneously in a single model, thereby enhancing our understanding of the psychological mechanisms linking work overload and job satisfaction in healthcare workers.

Keywords: Work Overload, Job Satisfaction, Work-Life Conflict, Work-Life Balance

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tesis ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar magister (S2) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Sains, Universitas Bung Hatta Padang. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya tesis ini bisa selesai diwaktu yang tepat.

Tesis ini saya persembahkan untuk :

1. Orang tua yang telah mengantarkan hingga ketahap proses ini, terima kasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasehat serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini.
2. Suami yang selalu sabar untuk mengingatkan dan memberi masukan supaya bisa menyelesaikan perkuliahan dan tesis dengan baik.
3. Anak-anak tercinta sebagai motivasi penulis untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik.
4. Kakak, Adik, Saudara-saudaraku, yang selalu memberikan semangat dan keceriaan, menjadikan hari-hari penuh warna dan makna.
5. Para sahabat, teman-teman seperjuangan Magister Sains Manajemen Angkatan 35, yang setia menemani dalam suka dan duka, serta tak pernah lelah memberikan dukungan dan tawa di tengah penatnya perjuangan yang kita lalui.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.

Bismillaahirrahmaanirrahiim, Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat, rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya, shalawat beserta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wassalam seluruh keluarga, para sahabat, para pengikutnya serta kita sekalian.

Penulisan tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister (S2) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Sains, Universitas Bung Hatta Padang dengan judul “Analisa Dampak *Work Overload* terhadap *Job Satisfaction* : peran *Work Life Conflict* dan *Work Life Balance* sebagai Mediasi Studi pada RSUD Dr. Muhammad Zein Painan”.

Dengan segala hormat dan kerendahan hati izinkan penulis untuk menyampaikan terima kasih atas dukungan, bimbingan, semangat serta do'a yang selalu tercurahkan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan tesis ini, kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku rektor Universitas Bung Hatta yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada kami untuk menempuh pendidikan di Universitas kebanggaan ini.

2. Ibu Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih,. SE., M.M., CEAP Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada kami
3. Ibu Rika Desiyanti, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Pasca Sarjana Manajemen sekaligus dosen Pembimbing dua yang telah meluangkan banyak waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan serta nasihat penuh kesabaran dan pengertian kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, panjang umur, berkah serta selalu dalam limpahan rahmat dan ridha-Nya, aamiin.
4. Bapak Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing satu yang meluangkan banyak waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan, serta nasihat penuh kesabaran dan pengertian kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, panjang umur, berkah serta selalu dalam limpahan rahmat dan ridha-Nya, aamiin.
5. Seluruh jajaran Dosen dan Staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Bung Hatta Padang yang telah mendidik dan memberikan ilmu kepada penulis. Semoga didikan dan ilmu yang diberikan dapat penulis implementasikan dalam kehidupan penulis dengan istiqomah, sehingga akan menjadi amal jariyah, aamiiin.

6. Direktur RSUD Dr. Muhammad Zein Painan beserta jajaran yang telah memfasilitasi penulis dalam memperoleh data dan informasi yang berguna dalam penelitian ini.
7. Selanjutnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis cantumkan semuanya yang telah memberikan kontribusi dan dukungan kepada penulis selama menjalankan perkuliahan hingga selesai.

Atas segala yang telah diberikan kepada penulis, semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan demi kebaikan serta menjadi amal jariyah yang takkan pernah terputus pahalanya. Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap saran dan masukan dari para pembaca untuk menyempurnakan tesis ini. Akhir kata, semoga tesis sederhana ini bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya, aamiin.

Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh.

Padang, Maret 2026
Penulis

Riri Lovita

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iii
ABSTRAK.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	15
1.4 Manfaat Penelitian.....	16
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.	18
2.1 Telaah Pustaka.....	18
2.1.1 <i>Discrepancy Theory</i>	18
2.1.2 <i>Job Satisfaction</i>	20
2.1.3 <i>Work Life Conflict</i>	24
2.1.4 <i>Work Life Balance</i>	29
2.1.5 <i>Work Overload</i>	35
2.2 <i>Pengembangan Hipotesis</i>	38
2.2.1 Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	38
2.2.2 Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Work Life Conflict</i>	40
2.2.3 Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Work Life Balance</i>	42
2.2.4 Pengaruh <i>Work Life Conflict</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	44
2.2.5 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	46
2.2.6 <i>Work Life Conflict</i> memediasi hubungan antara <i>Work Overload</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	48
2.2.7 <i>Work Life Balance</i> memediasi hubungan antara <i>Work Overload</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	50

2.3	Kerangka Konseptual.....	53
BAB III METODE PENELITIAN.....		54
3.1	Objek Penelitian.....	54
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	54
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	55
3.4.1	<i>Job Satisfaction</i>	55
3.4.2	<i>Work Life Conflict</i>	56
3.4.3	<i>Work Life Balance</i>	57
3.4.4	<i>Work Overload</i>	58
3.5	Teknik Analisis Data.....	59
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	59
3.5.2	<i>Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	60
3.5.3	<i>R Square dan Q Square</i>	62
3.6	Tipe-Tipe Mediasi.....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		65
4.1	Hasil Analisis.....	65
4.1.1	<i>Response Rate</i>	65
4.1.2	Profil Responden.....	66
4.1.3	<i>Measurement Model Assessment</i>	68
4.1.4	Analisis Deskriptif.....	77
4.1.5	Analisis <i>R square</i>	86
4.1.6	Analisis <i>Q square</i>	86
4.1.7	Analisis <i>f square</i>	87
4.1.8	<i>Structural Model Assessment</i>	88
4.2	Pembahasan.....	93
4.2.1	Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	93
4.2.2	Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Work Life Conflict</i>	95
4.2.3	Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Work Life Balance</i>	97
4.2.4	Pengaruh <i>Work Life Conflict</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	99
4.2.5	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	101
4.2.6	<i>Work Life Conflict</i> memediasi hubungan antara <i>Work Overload</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	103
4.2.7	<i>Work Life Balance</i> memediasi hubungan antara <i>Work Overload</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	107
BAB V PENUTUP.....		110
5.1	Kesimpulan.....	110

5.2	Implikasi Penelitian.....	110
	DAFTAR PUSTAKA.....	115
	LAMPIRAN.....	121

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Data Tenaga Keperawatan Rawat Inap dan IGD RSUD Dr. Muhammad Zein Painan April 2025.....	3
Tabel 1.2	Survey Job Satisfaction Tenaga Keperawatan di RSUD Dr. M. Zein Painan.....	6
Tabel 3.1	Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR).....	60
Tabel 3.2	Kriteria <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	63
Tabel 3.3	Tipe Pengujian Mediasi.....	63
Tabel 4.1	<i>Response Rate</i>	65
Tabel 4.2	Profil Responden	66
Tabel 4.3	Hasil Analisis <i>Outer Loading</i>	69
Tabel 4.4	Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> , <i>Composite Reliability</i> , dan <i>AVE</i>	71
Tabel 4.5	Hasil Analisis <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell-Lacker Criterion</i>	72
Tabel 4.6	Hasil Analisis <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross Loading</i>	74
Tabel 4.7	Hasil Analisis <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode HTMT....	76
Tabel 4.8	<i>Descriptive Statistics</i>	77
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel <i>Job Satisfaction</i>	78
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel <i>Work Life Conflict</i>	80
Tabel 4.11	Deskripsi Variabel <i>Work Life Balance</i>	82
Tabel 4.12	Deskripsi Variabel <i>Work Overload</i>	84
Tabel 4.13	Hasil Analisis <i>R square</i> (R^2).....	86
Tabel 4.14	Hasil Analisis <i>Q square</i> (Q^2).....	86
Tabel 4.15	Hasil Analisis <i>f square</i> (f^2).....	87
Tabel 4.16	Hasil Analisis <i>Structural Model Assessment</i>	89
Tabel 4.17	Hasil Analisis Variabel Mediasi.....	91
Tabel 4.18	Hasil Analisis Tipe Mediasi.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	53
Gambar 4.1 Structural Model Assessment.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Job Satisfaction sering dipahami sebagai respons afektif maupun kognitif seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan ketika karyawan merasa beban kerjanya terlalu besar, maka tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan cenderung menurun. *Job Satisfaction* merupakan salah satu indikator utama kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. *Job Satisfaction* dianggap sebagai kondisi ideal di mana karyawan tidak hanya memenuhi tuntutan pekerjaan secara profesional, tetapi juga merasakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, pengakuan atas kontribusi mereka, serta kesempatan untuk berkembang. *Job Satisfaction* diartikan bukan hanya tentang satu aspek melainkan kombinasi dari berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi bagaimana karyawan merasa terhadap pekerjaan mereka (Marič, 2021). *Job Satisfaction* diperlakukan sebagai variabel hasil yang dipengaruhi oleh *Work Overload* dan secara tidak langsung melalui *Work Life Conflict*. Dalam hal ini persepsi *Work Overload* yang tinggi secara langsung memiliki efek negatif signifikan terhadap *Job Satisfaction* artinya, ketika karyawan merasa beban kerjanya terlalu besar, maka tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan cenderung menurun. Lingkungan pekerjaan dikenal sangat kompetitif dan sering menuntut partisipasi karyawan yang konstan dalam tugas-tugas terlepas dari jam kerja resmi atau deskripsi pekerjaan formal mereka.

Lingkungan kerja yang sehat adalah lingkungan di mana individu merasa nyaman dan dihormati, baik sebagai karyawan maupun sebagai pribadi dengan kehidupan pribadi yang penting untuk kepuasan individu (Baş, 2022).

RSUD Dr. Muhammad Zein Painan adalah unit pelayanan kesehatan milik pemerintah daerah yang berada di bawah Dinas Kesehatan Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatera Barat. Rumah sakit ini merupakan institusi pelayanan kesehatan publik bergerak di bidang pelayanan medis, perawatan pasien, serta penunjang kesehatan masyarakat secara menyeluruh. RSUD Dr. Muhammad Zein Painan berstatus sebagai rumah sakit umum pemerintah tipe B non pendidikan dan telah melayani masyarakat sejak berdiri pada tahun 1975. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan, rumah sakit umum didefinisikan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna, terbuka untuk semua lapisan masyarakat dengan layanan medik, keperawatan, dan penunjang lainnya. RSUD Dr. Muhammad Zein berlokasi di pusat Kota Painan, ibu kota Kabupaten Pesisir Selatan, yang merupakan daerah pesisir dengan pertumbuhan penduduk yang cukup signifikan serta tingkat kebutuhan layanan kesehatan yang terus meningkat. RSUD Dr. Muhammad Zein Painan menjalankan operasional berdasarkan peraturan daerah tentang pembentukan organisasi perangkat daerah dan pedoman akreditasi rumah sakit dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Pada tahun 2022 RSUD Dr. Muhammad Zein Painan resmi mengalami penggabungan dan integrasi layanan dengan beberapa unit kesehatan daerah lainnya sebagai bagian dari restrukturisasi sistem pelayanan publik, sehingga menyebabkan terjadinya penyesuaian beban

kerja dan struktur organisasi di lingkungan rumah sakit. RSUD Dr. Muhammad Zein Painan menjadi rumah sakit pusat rujukan utama di Kabupaten Pesisir Selatan yang tidak hanya menangani pasien lokal, tetapi juga dari kabupaten sekitar, sehingga kompleksitas tugas dan volume pekerjaan yang harus ditangani oleh tenaga kesehatan meningkat secara signifikan. Tekanan pekerjaan yang terus bertambah, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pelayanan, berpotensi menimbulkan kondisi psikososial tertentu, seperti stres kerja, kelelahan emosional, dan turunnya kepuasan kerja pegawai. Dari laporan kinerja RSUD Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2024, jumlah pasien rawat inap mencapai 9.703 orang per tahun dan pasien IGD 14.320 orang per tahun. Total jumlah tempat tidur adalah 191. Kapasitas tempat tidur sebanyak 139 TT untuk kelas rawatan (I, II, III dan VIP) dan 52 TT untuk kelas non rawatan (perawatan khusus).

Adapun data tenaga keperawatan Rawat Inap dan IGD yang ada di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Tenaga Keperawatan Rawat Inap dan IGD
RSUD Dr. Muhammad Zein Painan April 2025

NO	RUANGAN	L	P	PNS	P3K	BLUD	TOTAL
1	OBSGYN		2	1	1		2
2	PERINATOLOGI		8	5	1	2	8
3	BEDAH	7	7	4	2	8	14
4	ICU	3	14	5	6	6	17
5	NEURO		12	4	1	7	12
6	PENYAKIT DALAM		15	4	4	7	15
7	ANAK		8	5	1	2	8
8	KELAS TERPADU		11	4		7	11
9	PARU		15	4	6	5	15
10	VIP & KELAS I TERPADU		12	4	3	5	12
11	KELAS III TERPADU		15	3	3	9	15
12	HCU	2	12	6	2	6	14
13	IGD	7	8	4	4	7	15
TOTAL		19	139	53	34	71	158

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah total tenaga keperawatan rawat inap dan IGD sebanyak 158 orang yang tersebar di berbagai ruangan. Berdasarkan PMK No. 56 Tahun 2014 Pasal 54 ayat (1) huruf c dan Pasal 55 ayat (1), kebutuhan minimal tenaga keperawatan dihitung dengan rasio 2 perawat : 3 tempat tidur. Saat ini untuk layanan rawat inap RSUD Dr. Muhammad Zein Painan perbandingan antara jumlah perawat dan tempat yang secara angka sudah sesuai standar minimal. Pemenuhan rasio ini menciptakan keseimbangan antara tuntutan tugas dan kemampuan sumber daya manusia, yang secara signifikan menurunkan *Job Satisfaction* karyawan. Data jumlah pasien rawat inap yang mencapai 9.703 orang dan IGD sebanyak 14.320 orang per tahun menunjukkan volume kerja yang sangat tinggi di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan. Dengan 158 orang perawat yang ada untuk melayani puluhan ribu kunjungan pasien, terdapat indikasi kuat terjadinya ketimpangan rasio tenaga kerja. Pelayanan IGD bersifat cepat, intensif, dan tidak terjadwal, sehingga membutuhkan perhatian dan energi lebih besar dari perawat. Selain itu, pasien rawat inap dengan tingkat ketergantungan sedang hingga tinggi juga meningkatkan beban kerja harian perawat, terutama pada shift sore dan malam. Kesenjangan antara regulasi pemerintah dengan realitas di lapangan ini secara langsung memicu *Work Overload*, di mana perawat harus memikul beban kerja fisik dan mental di atas kapasitas normal demi memastikan pelayanan pasien tetap berjalan. kondisi *Work Overload* tersebut menjadi penyebab utama munculnya *Work Life Conflict*, di mana tuntutan pekerjaan yang berlebihan menyita waktu dan energi perawat hingga mengganggu peran mereka dalam kehidupan pribadi dan keluarga.

Tekanan di ruang IGD dan rawat inap yang tidak sebanding dengan jumlah personel menyulitkan perawat untuk mencapai *Work Life Balance*. Ketika perawat terus-menerus bekerja di bawah tekanan beban yang melebihi standar PMK dan merasakan konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, *Job Satisfaction* mereka secara otomatis akan mengalami penurunan.

Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 129/Menkes/SK/II/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) Rumah Sakit tidak secara eksplisit mencantumkan angka rasio perawat pasien dalam bentuk numerik baku. Regulasi ini menetapkan standar minimal pelayanan keperawatan yang harus dipenuhi rumah sakit, khususnya terkait ketersediaan tenaga perawat yang memadai sesuai dengan beban kerja, jenis pelayanan, dan tingkat ketergantungan pasien. Jumlah perawat harus disesuaikan agar pelayanan keperawatan dapat diberikan secara aman, bermutu, dan berkesinambungan selama 24 jam. Dalam Kepmenkes ini ditegaskan bahwa rumah sakit wajib menjamin pelayanan keperawatan yang efektif, responsif, dan berorientasi pada keselamatan pasien. Oleh karena itu, rasio perawat pasien ditentukan secara proporsional dan kontekstual, tergantung unit pelayanan serta kompleksitas kasus pasien. Hal ini menjadi dasar bagi rumah sakit untuk menyusun perhitungan kebutuhan tenaga keperawatan berbasis beban kerja.

Untuk mengungkapkan fenomena terkait dengan kepuasan kerja tenaga keperawatan di RSUD Dr. M. Zein Painan, maka dilakukan survey awal kepada 30 orang responden dengan 20 item pernyataan yang menggunakan 5 skala likert dengan nilai: 1: Sangat Tidak Puas (STP); 2: Tidak Puas (TP); 3: Ragu-ragu (TDM); 4: Puas (P); 5: Sangat Puas (SP), hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Survey *Job Satisfaction* Tenaga Keperawatan
di RSUD Dr. M. Zein Painan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Total	Rata-rata
		SP	P	TDM	TAP	ST P		
1	Dapat merasa terus sibuk sepanjang waktu	0	2	7	21	0	71	2,37
2	Kesempatan untuk bekerja sendiri dalam pekerjaan	0	11	19	0	0	101	3,37
3	Kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu	0	15	15	0	0	108	3,6
4	Kesempatan untuk menjadi seseorang yang bernilai dalam masyarakat	0	10	20	0	0	100	3,33
5	Cara atasan saya menangani karyawan	0	15	15	0	0	75	2,5
6	Kompetensi atasan saya dalam mengambil keputusan	0	13	15	2	0	101	3,37
7	Dapat melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani	0	11	19	0	0	101	3,37
8	Cara pekerjaan saya memberikan jaminan keamanan kerja	0	13	16	1	0	102	3,4
9	Kesempatan untuk melakukan sesuatu buat orang lain	0	11	19	0	0	101	3,37
10	Kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang dikerjakan	1	12	17	0	0	104	3,47
11	Kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki	1	12	17	0	0	104	3,47
12	Cara melaksanakan kebijakan perusahaan dalam praktek	0	15	15	0	0	105	3,5
13	Besarnya gaji yang anda terima dan pekerjaan yang harus anda lakukan	0	1	13	16	0	75	2,5
14	Kesempatan untuk maju dalam pekerjaan anda	0	10	20	0	0	100	3,33
15	Kebebasan untuk menggunakan pendapat anda sendiri	2	8	20	0	0	102	3,4
16	Kesempatan untuk mencoba metode anda sendiri dalam melaksanakan suatu pekerjaan	0	12	18	0	0	102	2,57
17	Kondisi kerja	0	4	9	17	0	77	2,57
18	Cara rekan sekerja bergaul antara satu dengan yang lain	0	11	19	0	0	101	3,37
19	Pujian dan pengakuan yang anda peroleh karena berhasil melaksanakan kerja dengan baik	1	14	15	0	0	106	3,53
20	Perasaan mencapai keberhasilan yang anda peroleh dari pekerjaan	2	16	11	1	0	109	3,63
Total skor 1951								3,24
Tingkat Capaian Responden (TCR)								64,8 %

Berdasarkan Tabel 1.2, skor rata-rata jawaban responden adalah 3,24 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 64,8%. Jika menggunakan pedoman interpretasi skor Likert, skor rata-rata 3,24 pada skala 1 - 5 lebih tepat dikategorikan sebagai skor rata-rata **cukup**. Dengan capaian TCR 64,8% menunjukkan kepuasan kerja tenaga keperawatan di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan berada pada level **tidak puas** (Arikunto, 2019).

Fenomena utama yang terlihat adalah skor kepuasan yang rendah pada indikator kesibukan sepanjang waktu (2,37), gaji (2,5), Kondisi kerja (2,57), dan Metode kerja (2,57). Indikator keberhasilan personal dan pengakuan menunjukkan skor yang lebih tinggi (3,63). Ini menunjukkan adanya kesenjangan, meskipun rasio perawat secara angka telah memenuhi standar. Perawat secara subjektif masih merasa kelelahan fisik dan merasa kompensasi finansial yang diterima tidak sebanding dengan intensitas kerja mereka. Kepuasan mereka lebih banyak ditopang oleh faktor intrinsik (kebanggaan profesi) daripada faktor ekstrinsik (gaji dan fasilitas). Jika rendahnya kepuasan pada aspek gaji, kondisi kerja, dan beban kesibukan ini dibiarkan maka konsekuensi yang dapat muncul perawat cenderung mencari peluang kerja di tempat lain yang menawarkan keseimbangan beban kerja dan upah yang lebih baik.

Berdasarkan data tabel diatas factor yang secara signifikan memengaruhi *Job Satisfaction* di RSUD tersebut meliputi gaji, kondisi lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan atasan. Data menunjukkan faktor inilah yang paling bermasalah dan perlu segera diperbaiki oleh manajemen.

Penelitian terdahulu mengenai *Work Overload* dan *Job Satisfaction* telah banyak dilakukan, khususnya pada sektor kesehatan. Penelitian memasukkan *Work Life Conflict* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Overload* meningkatkan *Work Life Conflict*, yang selanjutnya menurunkan *Job Satisfaction* (Michel, 2011). Meski demikian, penelitian tersebut lebih berfokus pada konflik peran, tanpa mempertimbangkan aspek positif berupa *Work Life Balance*. Di sisi lain, penelitian mengenai *Work Life Balance* menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dapat meningkatkan *Job Satisfaction* dan kesejahteraan karyawan (Haar, 2014). Namun, sebagian besar studi tersebut tidak mengaitkan *Work Life Balance* dengan *Work Overload* secara langsung, serta tidak menguji perannya sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian yang mengintegrasikan *Work Life Conflict* dan *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work Overload* dan *Job Satisfaction* masih sangat terbatas. Padahal, kedua variabel tersebut merepresentasikan dua kondisi yang berbeda konflik dan keseimbangan yang dapat memberikan penjelasan lebih komprehensif mengenai mekanisme pengaruh *Work Overload* dan *Job Satisfaction*. Studi menemukan bahwa *Work Overload* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* tenaga kesehatan karena meningkatnya tekanan kerja (Sharma, 2016).

Dari sisi konteks penelitian, sebagian besar studi terdahulu dilakukan pada rumah sakit swasta, rumah sakit besar di perkotaan, atau sektor non kesehatan, seperti pendidikan dan perbankan (Lu, 2017). Penelitian pada rumah sakit umum daerah (RSUD), khususnya di daerah, masih relatif terbatas. Padahal, RSUD memiliki karakteristik khusus seperti keterbatasan sumber daya, sistem shift yang

ketat, serta tuntutan pelayanan publik yang tinggi, yang berpotensi memperkuat dampak *Work Overload* terhadap *Work Life Conflict*, *Work Life Balance*, dan *Job Satisfaction*. *Job Satisfaction* ideal mencakup bahwa setiap karyawan merasa pekerjaannya bermakna, mendapatkan penghargaan yang adil baik finansial maupun non finansial, memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesempatan pengembangan diri dan profesional. Organisasi idealnya menyediakan beban kerja yang wajar, sistem kompensasi dan insentif yang transparan, serta manajemen yang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, *Job Satisfaction* bukan hanya sekadar “tidak banyak keluhan”, melainkan mencerminkan kesejahteraan karyawan, motivasi tinggi, loyalitas, dan produktivitas yang optimal (Zhao H. W., 2020).

Penelitian terhadap perawat di Tiongkok, *Work Overload* mengacu pada tuntutan kerja yang melebihi kapasitas individu sehingga memicu konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga, yang pada akhirnya menurunkan *Job Satisfaction*. Kondisi *Work Overload* tidak hanya menyebabkan stres kerja secara langsung, tetapi juga memperbesar kemungkinan terjadinya *Work Life Conflict*, yaitu konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. Di sisi lain, ketika *Work Life Conflict* dan *Work Life Balance* menggambarkan suatu kondisi ketika keterlibatan individu dalam pekerjaan mengganggu keterlibatannya dalam peran keluarga atau sebaliknya. Hal ini dapat berupa gangguan waktu, stres emosional, dan kurangnya energi yang berdampak pada peran domestik maupun sosial (Zhao H. W., 2020). Ketika keseimbangan hidup terganggu dan konflik peran tidak tertangani, maka akan berdampak pada menurunnya tingkat *Job*

Satisfaction pegawai. *Job Satisfaction* merupakan kondisi emosional positif sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya. Dalam situasi ideal, *Job Satisfaction* muncul ketika ekspektasi individu terhadap pekerjaan terpenuhi melalui kompensasi, lingkungan kerja yang baik, hubungan interpersonal yang sehat, serta pencapaian pribadi. Namun, baik *Work Life Conflict* maupun kegagalan menjaga *Work Life Balance* dapat mengurangi *Job Satisfaction* karena individu merasa tidak mampu menjalani keduanya secara harmonis. Penelitian menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi, jika tidak diimbangi dengan kebijakan keseimbangan kerja, akan berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pegawai (Ahmad, 2021).

Dalam jangka panjang, dampak dari *Work Overload*, *Work Life Conflict*, dan rendahnya *Work Life Balance* bukan hanya dirasakan oleh pegawai secara individu, tetapi juga oleh organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat merusak kultur organisasi dan menghambat pencapaian tujuan strategis. Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Satisfaction* serta peran mediasi dari *Work Life Conflict* dan *Work Life Balance* menjadi penting sebagai dasar dalam merancang kebijakan kerja yang lebih manusiawi dan suportif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tren keluarga di mana kedua orang tua bekerja juga meningkat, individu seringkali menghadapi masalah bagaimana menyeimbangkan semua pekerjaan dan komitmen keluarga. Kurangnya waktu atau kapasitas dan energi individu mengarah pada apa yang disebut konflik antara pekerjaan dan keluarga, yang memiliki banyak hal negatif konsekuensinya, termasuk kepuasan yang lebih rendah di tempat kerja dan dalam

kehidupan secara umum (Marič, 2021). *Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Satisfaction* tenaga kesehatan dan meningkatkan emotional exhaustion (Zhang, 2021). Temuan ini menegaskan bahwa *Work Overload* merupakan faktor penting dalam menurunkan *Job Satisfaction* di lingkungan rumah sakit. Namun, penelitian ini belum mengkaji peran konflik dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai mekanisme mediasi, sehingga membuka peluang bagi penelitian lanjutan. Dalam upaya mencapai kinerja organisasi yang optimal, banyak instansi maupun perusahaan menerapkan sistem kerja dengan target yang ketat dan beban tugas yang besar. Seiring dengan meningkatnya beban kerja, pegawai menghadapi tantangan dalam memenuhi tanggung jawab secara profesional. Apabila tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat mengarah pada konflik peran, stres, dan pada menurunnya produktivitas kerja (Baş, 2022).

Situasi ini tidak jarang menimbulkan kondisi *Work Overload* yang dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. *Work Overload* mengacu pada persepsi individu terhadap volume dan kompleksitas pekerjaan yang melebihi kapasitas waktu, energi, maupun keterampilan yang dimilikinya. Keadaan ini menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berdampak langsung terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta kepuasan kerja pegawai. Seiring dengan meningkatnya beban kerja, pegawai menghadapi tantangan dalam memenuhi tanggung jawab profesional sekaligus menjaga kualitas kehidupan pribadi (Baş, 2022). Penelitian yang mengkaji hubungan antara *occupational stress*, *workload*, dan *Job Satisfaction* pada perawat rumah sakit (Alrawashdeh, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload*

dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Satisfaction*, di mana perawat yang menghadapi beban kerja tinggi dan tekanan kerja berlebih cenderung memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang lebih rendah. Penelitian ini menegaskan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan tidak hanya memengaruhi kondisi fisik, tetapi juga berdampak pada aspek psikologis dan sikap kerja perawat. Temuan ini memperkuat argumen bahwa pengelolaan *work Overload* merupakan faktor penting dalam meningkatkan *Job Satisfaction* tenaga kesehatan, meskipun penelitian ini belum mengkaji peran konflik dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai mekanisme mediasi.

Organisasi kerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk mengurangi konflik kehidupan kerja. Kerja yang sehat lingkungan di mana individu merasa baik dan dihormati, sebagai karyawan serta orang-orang dengan kehidupan pribadi, berkontribusi pada kepuasan kerja dan hidup yang lebih tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa *Work Overload* memiliki pengaruh langsung terhadap *Work Life Conflict*, dan selanjutnya konflik tersebut menurunkan *Job Satisfaction* dan *Work Life Balance*. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi terhadap *Work Life Conflict* dapat menjadi strategi penting dalam meredam dampak negatif dari beban kerja tinggi terhadap *Job Satisfaction*. Dengan memahami hubungan ini, organisasi dapat mengembangkan kebijakan kerja fleksibel, program keseimbangan hidup, serta manajemen beban kerja yang sehat. Dalam konteks ini, *Work Life Conflict* dan *Work Life Balance* diasumsikan sebagai variabel mediasi yang secara bersamaan menjelaskan bagaimana beban kerja memengaruhi *Job Satisfaction* secara signifikan. Pemahaman ini

membentuk intervensi kebijakan organisasi yang bertujuan tidak hanya mengejar kinerja, tetapi juga menjaga kualitas hidup pegawai (Baş, 2022).

Penelitian lain menemukan bahwa persepsi terhadap *Work Overload* berpengaruh positif terhadap meningkatnya *work family conflict*, yang selanjutnya dapat mereduksi tingkat *Job Satisfaction*. Penelitian lain yang turut memperkuat temuan ini dengan membuktikan bahwa *Work Overload* berkontribusi pada meningkatnya *Work Life Conflict* dan *Work Life Balance*, yang pada akhirnya menghambat perkembangan karier dan kesejahteraan psikologis individu di tempat kerja. *Work Life Balance* dapat dicapai ketika individu merasa mampu menjalankan peran ganda dalam kehidupan secara seimbang, hal ini akan mendukung terciptanya kepuasan kerja yang tinggi (Huo, 2023). Pada penelitian ini tidak hanya melihat pengaruh langsung *Work Overload* terhadap *Job Satisfaction*, tetapi juga berupaya menjelaskan mekanisme bagaimana pengaruh tersebut terjadi melalui dua variabel perantara, yaitu *Work Life Conflict* dan *Work Life Balance*, yang diuji secara bersamaan dalam satu model penelitian. Penelitian ini mengasumsikan bahwa *Work Overload* dapat meningkatkan *Work Life Conflict* sekaligus menurunkan *Work Life Balance* dan kedua kondisi tersebut berperan dalam menentukan tingkat *Job Satisfaction* karyawan.

Kebaruan utama penelitian ini terletak pada pendekatan integratif tersebut. Penelitian terdahulu umumnya hanya menguji *Work Life Conflict* atau *Work Life Balance* sebagai mediator secara terpisah, sehingga belum memberikan gambaran yang utuh mengenai peran keduanya dalam satu kerangka hubungan. Dengan menguji kedua variabel mediasi secara simultan, studi ini mampu memberikan

pemahaman yang lebih komprehensif tentang kesejahteraan kerja yang menghubungkan *Work Overload* dengan *Job Satisfaction*, serta menunjukkan perbedaan dan kontribusi unik masing-masing mediator dalam model yang sama.

Dengan mempertimbangkan tantangan tersebut, menjadi penting bagi setiap organisasi, termasuk lembaga pemerintahan daerah seperti RSUD Dr. M. Zein Painan, untuk mengkaji ulang bagaimana sistem kerja dan beban tugas memengaruhi kesejahteraan pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Satisfaction*, dengan mempertimbangkan peran mediasi dari *Work Life Conflict* dan *Work Life Balance*. Fokus studi ini adalah tenaga keperawatan RSUD Dr. Muhammad Zein Painan, dengan harapan dapat memberikan kontribusi terhadap perumusan kebijakan rumah sakit yang mendukung produktivitas sekaligus kesejahteraan pegawai secara berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan studi ilmiah dengan judul penelitian “**Analisa Dampak *Work Overload* terhadap *Job Satisfaction* : peran *Work Life Conflict* dan *Work Life Balance* sebagai Mediasi Studi pada RSUD Dr. Muhammad Zein Painan**”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi organisasi dalam meningkatkan keseimbangan hidup kerja serta membangun iklim kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work Overload* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* ?
2. Apakah *Work Overload* berpengaruh terhadap *Work Life Conflict*?
3. Apakah *Work Overload* berpengaruh terhadap *Work Life Balance* ?
4. Apakah *Work Life Conflict* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* ?
5. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* ?
6. Apakah *Work Life Conflict* memediasi hubungan antara *Work Overload* dan *Job Satisfaction* ?
7. Apakah *Work Life Balance* memediasi hubungan antara *Work Overload* dan *Job Satisfaction* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Satisfaction* .
2. Pengaruh *Work Overload* terhadap *Work Life Conflict*.
3. Pengaruh *Work Overload* terhadap *Work Life Balance*.
4. Pengaruh *Work Life Conflict* terhadap *Job Satisfaction*.
5. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*.
6. Pengaruh *Work Life Conflict* sebagai mediasi hubungan antara *Work Overload* dan *Job Satisfaction*.
7. Pengaruh *Work Life Balance* sebagai mediasi hubungan antara *Work Overload* dan *Job Satisfaction*.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan atau manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *Work Overload*, *Work Life Balance*, *Work Life Conflict*, dan *Job Satisfaction*. *Work Life Conflict* terbukti memediasi hubungan antara persepsi *Work Overload* dan *Job Satisfaction*. Artinya, ketika karyawan merasa beban kerja mereka terlalu tinggi baik secara jumlah tugas maupun kualitatif hal tersebut meningkatkan tingkat konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga atau kehidupan pribadi. Konflik ini menimbulkan stres, kelelahan emosional, serta ketidakseimbangan peran, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja (Baş, 2022). *Work Life Balance* terbukti memediasi hubungan antara *Work Overload* dan *Job Satisfaction*. Artinya, *Work Overload* membuat karyawan kesulitan menyeimbangkan waktu dan perhatian antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini menimbulkan *Job Satisfaction*. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadinya meski memiliki *Work Overload*, maka dampak *Work Overload* terhadap *Job Satisfaction* dapat berkurang (Febriyanti N. P., 2025).

- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi keilmuan manajemen terutama mengenai pemahaman tentang variabel *Work Overload* , *Work Life Balance* , *Work Life Conflict*, dan *Job Satisfaction*.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian *Job Satisfaction* selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi RSUD Dr. Muhammad Zein Painan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi pihak manajemen mengenai bagaimana *Work Overload* dapat memengaruhi *Job Satisfaction* karyawan, serta bagaimana *Work Life Balance* dan *Work Life Conflict* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Serta dapat menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja serta kualitas pelayanan rumah sakit.
- b. Bagi Pemerintah Daerah dapat mengidentifikasi bahwa masalah utama di RSUD bukan pada aspek moral melainkan pada sistem manajerial dan fasilitas.