

## HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT MUYANG KUTE BENER MERIAH

Nurchalisa<sup>1</sup>, Agustina<sup>2</sup>

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh<sup>1,2</sup>

\*Corresponding Author : nurchalisa334@gmail.com

### ABSTRAK

Terdapat masalah terkait beban kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja perawat. Hal ini berdampak pada tingkat kepuasan kerja dirasakan oleh perawat, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara beban kerja dengan produktivitas perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah sangat relevan untuk dilakukan pada tahun 2023. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *Cross- Sectional* populasi pada penelitian ini adalah perawat di rawat Inap Rumah Sakit Muyang Kute sebanyak 212 dan sampel sebanyak 68 orang diperoleh menggunakan rumus slovin. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 25 Juli - 1 Agustus 2023 dengan wawancara menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa 82.4 % responden berstatus menikah, 91,2 % responden tidak berstatus merokok, 38.2 % responden bekerja pada shift malam dan siang, 75% responden tidak produktif, 69,1 % responden merasakan beban kerja berat, dan 79,4 % responden tidak puas dengan produktivitas kerja. Hasil analisis bivariate diperoleh adanya hubungan status pernikahan ( $P$  value = 0,022), Lama Kerja ( $P$  value = 0,034), Status Merokok ( $P$  value = 0,287), Shift Kerja ( $P$  value = 0,034), Beban Kerja ( $P$  value = 0,010) dan kepuasan kerja ( $P$  value = 0,004) dengan produktivitas kerja perawat di rawat inap Rumah Sakit Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah Tahun 2023.

Diharapkan kepada Rumah Sakit Muyang Kute agar lebih meningkatkan tersedianya fasilitas kesehatan yang memadai demi meningkatkan produktivitas kerja perawat, melakukan terkait bagaimana langkah tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah

**Kata kunci** : beban kerja, kepuasan kerja, peningkatan produktivitas

### ABSTRACT

*This has an impact on the level of job satisfaction felt by nurses, which can influence their performance. The aim of this research is to explore the relationship between workload and nurse productivity in the inpatient installation of Muyang Kute Hospital, Bener Meriah Regency, which is very relevant to be carried out in 2023. This research is quantitative descriptive with a cross-sectional approach. The population in this study is nurses in care. The number of inpatients at Muyang Kute Hospital was 212 and a sample of 68 people was obtained using the Slovin formula. This research was conducted on July 25 - August 1 2023 with interviews using a questionnaire. Data was analyzed using the SPSS application. The results of the univariate analysis showed that 82.4% of respondents were married, 91.2% of respondents were not smoking, 38.2% of respondents worked night and day shifts, 75% of respondents were unproductive, 69.1% of respondents felt the workload was heavy, and 79.4 % of respondents are not satisfied with work productivity. The results of bivariate analysis obtained included marital status ( $P$  value = 0.022), length of work ( $P$  value = 0.034), smoking status ( $P$  value = 0.287), work shift ( $P$  value = 0.034), workload ( $P$  value = 0.010) and job satisfaction ( $P$  value = 0.004) with the work productivity of nurses in inpatient care at Muyang Kute Hospital, Bener Meriah Regency in 2023. It is hoped that the Director of the hospital will increase the availability of health facilities capable of increasing the work productivity of nurses, carry out an evaluation regarding the appropriate steps to increase the work productivity of nurses in the Muyang Kute Hospital, Bener Meriah Regency.*

**Keyword s** : workload, job satisfaction, increased productivity

## PENDAHULUAN

Globalisasi pada sektor kesehatan telah menghasilkan persaingan yang semakin ketat antara rumah sakit, baik pemerintah, swasta, maupun asing, Jumlah perawat di seluruh dunia menurut WHO ada 19,3 juta perawat (WHO, 2020) Perkembangan masalah kesehatan yang semakin kompleks menuntut pemenuhan kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang berkualitas, namun organisasi pelayanan kesehatan masih menghadapi tekanan atau tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang terjangkau, serta kesulitan dalam mendapatkan sumber daya yang semakin terbatas untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu (Andriyani, 2020).

Berdasarkan data kementerian kesehatan yang diolah oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 563.739 orang pada 2022. Jumlah itu meningkat 10,3% dari tahun sebelumnya yang sebesar 511.191 orang. Melihat trennya, jumlah perawat di dalam negeri cenderung meningkat dalam enam tahun terakhir. Kenaikan jumlah perawat khususnya terjadi sejak pandemi Covid-19 yang membutuhkan peran mereka untuk merawat pasien. Berdasarkan provinsinya, perawat paling banyak di Jawa Timur, yakni 71.345 orang. Jumlah perawat juga banyak berada di Jawa barat dan Jawa Tengah masing-masing mencapai 67.798 orang dan 62.434 orang. Jumlah perawat yang berada di Jakarta sebanyak 38.911 orang. Kemudian, ada 26.961 perawat yang berlokasi di Sulawesi Selatan. Sementara, Kalimantan Utara menjadi provinsi dengan jumlah perawat paling sedikit, yakni 2.648 orang. Di atasnya ada Gorontalo dan Sulawesi Barat dengan jumlah perawat berturut-turut sebanyak 3.438 orang dan 3.869 orang (Kemenkes, 2022).

Pelayanan keperawatan masih merupakan bagian yang sangat penting dari pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tenaga keperawatan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan yang optimal dan berkelanjutan selama 24 jam, dengan tujuan meningkatkan dan mempertahankan mutu pelayanan keperawatan (Kristanto, 2019). Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, rumah sakit harus terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan agar dapat memberikan kepuasan kepada pasien dan bersaing dengan rumah sakit lainnya (Bustami, 2018).

Menurut (Aini, 2021) manajemen keperawatan yang baik diperlukan untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit. Manajemen keperawatan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pelayanan keperawatan. Penerapan manajemen keperawatan yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat, meningkatkan kepuasan pasien, dan meningkatkan produktivitas rumah sakit. Selain itu, menurut (Salamah, 2018) kepuasan kerja perawat sangat penting untuk mempertahankan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat antara lain: lingkungan kerja, kompensasi, dukungan manajemen, peluang pengembangan karir, dan hubungan antarstaf. Upaya perbaikan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dan pada akhirnya meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit (Bustami, 2018).

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan emosional seorang pekerja yang mengungkapkan senang atau tidaknya mereka terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan rasa puas individu terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Laily, 2019). Apabila seorang pekerja tidak puas dengan pekerjaannya maka pekerja tersebut dapat menjadi cepat lelah, bosan dan frustrasi, serta melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya (Barahama, 2019). Menurut *Spector* dalam (Ma'rifatunnisa, 2021) Ketidakpuasan kerja akan menyebabkan dampak burnout terhadap seseorang yang ditandai dengan adanya kelelahan emosi serta motivasi kerja yang rendah. Menurut (Sutrisno, 2018) respon yang ditunjukkan ketika seseorang tidak puas terhadap pekerjaan mereka adalah keluar dari pekerjaan tersebut, aspirasi (usaha untuk memperbaiki kondisi), kesetiaan (menunggu

membairnya kondisi) dan pengabaian terhadap pekerjaan tersebut hingga menjadi kondisi yang lebih buruk. Menurut (Sutrisno, 2018) ketidakpuasan kerja akan menimbulkan perilaku agresif atau bahkan menarik diri dari lingkungan sosialnya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisno, 2018) kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan pelayanan keperawatan yang lebih baik dan berpengaruh positif terhadap kepuasan pasien. Namun, menurut penelitian lain oleh (Zahroh et al., 2020) beban kerja yang tinggi menjadi faktor penyebab utama ketidakpuasan kerja perawat di rumah sakit. Hal ini disebabkan oleh kurangnya jumlah tenaga keperawatan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat. Rasio perawat di Indonesia masih jauh dari target WHO yaitu 1 perawat per 250 penduduk, yaitu hanya 1 perawat per 400-500 penduduk, Kurangnya jumlah tenaga keperawatan di Indonesia juga menjadi tantangan dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan di masa pandemi COVID-19 (Sari, 2020).

Hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Abdillah, 2018) menunjukkan hasil bahwa sebanyak 61,7% perawat mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Penelitian oleh (Barahama, 2019) menunjukkan bahwa sebanyak 51.7% perawat mengalami ketidakpuasan kerja. Menurut PPNI 2006 dalam (Septiasari, 2018) menyatakan 50,9% perawat Indonesia sendiri mengalami beban kerja yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan stress kerja dan kurang istirahat. Sedangkan dari hasil survey yang dilakukan oleh (Barahama, 2019) menunjukkan beban kerja berat dialami 67,2% oleh perawat diruang rawat inap. Banyaknya tugas perawat dalam waktu yang bersamaan membuat kerjaan yang lain tertunda dan dapat membuat peningkatan beban kerja yang dialami oleh perawat yaitu memberikan dampak terhadap keselamatan pasien, terjadinya beban kerja, terjadinya stress kerja dan ketidakpuasan kerja (Cho, 2016).

Dalam konteks Rumah Sakit Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah, keberhasilan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat tergantung pada produktivitas kerja perawat di instalasi rawat inap. Namun, terdapat masalah terkait beban kerja yang dialami oleh nakes di sana yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Hal ini juga dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk mengeksplorasi hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja, status pernikahan, Lama Kerja, status Merokok, shift Kerja terhadap produktivitas perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah sangat relevan untuk dilakukan pada tahun 2023.

## METODE

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan deskriptif ataupun pendekatan *Cross-Sectional*. populasi dari penelitian berjumlah 212 orang, sampel ini diperoleh menggunakan rumus slovin sebanyak 68 perawat di di rawat inap Rumah Sakit Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah, data yang diperoleh kemudian di analisis menggunakan aplikasi SPSS.

## HASIL

Berdasarkan tabel 1 karakteristik reponden perawat yang tidak produktif lebih banyak ( 75.0%) dibandingkan dengan perawat produktif (25.0%). Perawat dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak (77.9%) dibandingkan dengan perempuan (22.2%), perawat dengan jenjang pendidikan D IV Keperawatan lebih banyak ( 25.0%) dibandingkan dengan pendidikan D

III Keperawatan dan Profesi Ners ( 25.0 %), S1 Keperawatan (16.2%) di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Mulya Kute Kabupaten Bener Meriah Tahu 2023.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Kategori	N=68	%
<b>Produktivitas Kerja</b>		
Produktif	17	25.0
Tidak Produktif	51	75.0
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki- laki	53	77.9
Perempuan	15	22.2
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>
<b>Pendidikan</b>		
D III Keperawatan	18	25.0
D IV Keperawatan	22	32.4
S1 Keperawatan	11	16.2
Profesi Ners	17	25.0
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>

**Tabel 2. Analisis Univariat**

Kategori	N=68	%
<b>Status Pernikahan</b>		
Belum Menikah	12	17.6
Menikah	56	82.4
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>
<b>Lama Kerja</b>		
< 3 Tahun	33	48.5
> 3 Tahun	35	51.5
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>
<b>Status Merokok</b>		
Tidak Merokok	9	66.7
Merokok	6	33.3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100 %</b>
<b>Shift Kerja</b>		
Pagi	16	23.5
Siang	26	38.2
Malam	26	38.2
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>
<b>Beban Kerja</b>		
Ringan	14	20.6
Sedang	7	10.3
Berat	47	69.1
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>
<b>Kepuasan Kerja</b>		
Puas	14	20.6
Tidak Puas	54	79.4
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2 analisis univariat perawat dengan status menikah lebih banyak (82.4%) dibandingkan dengan belum menikah (17.6%), perawat dengan lama kerja > 3 tahun lebih banyak ( 51.5%) dibanding dengan < 3 tahun (48.5%), perawat laki- laki dengan status tidak merokok lebih banyak (66.7%) dibandingkan dengan merokok (33.3%), perawat dengan shift kerja siang dan malam (38.2%) sedangkan perawat dengan shift pagi (23.5%), perawat dengan beban kerja berat lebih banyak ( 9.1 %) dibandingkan dengan beban kerja ringan (20.6%) dan sedang (10.3%), perawat dengan kepuasan kerja tidak puas lebih banyak

(79.4%) dibandingkan dengan puas (20.6%) di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Mulyang Kute Kabupaten Bener Meriah Tahun 2023.

**Tabel 3. Analisis Bivariat**

Variabel	Produktivitas Kerja Perawat						P-Value
	Produktif		Tidak Produktif		Total		
	n	%	n	%	n	%	
<b>Status Pernikahan</b>							
Menikah	0	0.0	12	100	12	100	0,022
Belum Menikah	17	30.4	39	69.6	56	100	
<b>Lama Kerja</b>							
< 3 Tahun	12	36.4	21	63.6	33	100	0.034
> 3 Tahun	12	14.3	30	85.7	35	100	
<b>Status Merokok</b>							
Tidak Merokok	7	77.8	2	22.2	9	100	0.287
Merokok	3	50.0	3	50.0	6	100	
<b>Shift Kerja</b>							
Pagi	6	37.5	10	62.5	16	100	0.034
Siang	2	7.7	24	92.3	26	100	
Malam	9	34.6	17	65.4	26	100	
<b>Beban Kerja</b>							
Ringan	2	14.3	12	85.7	14	100	0,010
Sedang	2	71.4	2	28.6	7	100	
Berat	10	21.3	37	78.7	47	100	
<b>Kepuasan Kerja</b>							
Tidak Puas	8	15.7	43	84.3	51	100	0.004
Puas	9	52.9	8	47.1	17	100	

Berdasarkan tabel 3. Hasil uji *Chi-square* diperoleh nilai *p-value* = 0.022 < 0.05 yang berarti ada hubungan status pernikahan dengan produktivitas kerja perawat. Uji *Chi Square* diperoleh nilai *p-value* = 0.034 < 0.05 yang berarti ada hubungan lama kerja dengan produktivitas kerja perawat. Uji *Chi Square* diperoleh nilai *p-value* = 0.287 > 0.05 yang berarti tidak ada hubungan status merokok dengan produktivitas kerja perawat. Uji *Chi Square* diperoleh nilai *p-value* = 0.034 < 0.05 yang berarti ada hubungan shift kerja dengan produktivitas kerja perawat. Uji *Chi Square* diperoleh nilai *p-value* = 0.010 < 0.05 yang berarti ada hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja perawat. Uji *Chi Square* diperoleh nilai *p-value* = 0.004 yang berarti ada hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Mulyang Kute Kabupaten Bener Meriah Tahun 2023.

## PEMBAHASAN

Produktivitas mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Berdasarkan asumsi peneliti terkait gambaran pada saat melakukan penelitian, tidak produktifnya perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang didukung dengan hasil jawaban dari perawat diantaranya, status perkawinan, lama kerja, shift kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Produktivitas yang meningkat akan memudahkan Rumah Sakit mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu Rumah Sakit harus memperhatikan

dengan baik produktivitas kerja perawat. Untuk mengetahui produktivitas kerja perawat meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh status pernikahan dengan produktivitas kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Mulyang Kute Kabupaten Bener Meriah dengan  $p\text{ value} = 0,022$  maka hipotesis diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara status pernikahan dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Mulyang Kute Kabupaten Bener Meriah. Menurut asumsi peneliti adanya hubungan antara status pernikahan adalah dikarenakan perawat yang sudah menikah akan lebih siap secara psikologi, orang yang sudah menikah akan lebih cenderung produktif dan dapat menentukan langkah dan cara tepat dalam suatu permasalahan yang ada.

Selain itu penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusnanto, Guntarin dan Purnihasti, 2009) Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan menunjukkan bahwa 61% responden berstatus menikah, sebanyak 36% belum menikah, sebesar 3% berstatus janda. Responden dengan status menikah/kawin sebanyak 14 responden (58,35) mempunyai kinerja cukup baik dan responden dengan status belum menikah sebagian besar (64,3%) memiliki kinerja baik. Hasil uji regresi linier menunjukkan nilai signifikan  $p = 0,024$ , menunjukkan bahwa ada hubungan antara status perkawinan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Pada variabel status merokok diketahui bahwa ada hubungan yang bermakna antara status merokok dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Mulyang Kute Kabupaten Bener Meriah dengan  $p\text{ value} = 0,287$  yang berarti Maka hipotesis ditolak artinya tidak ada hubungan antara status merokok dengan produktivitas kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Mulyang Kute Kabupaten Bener Meriah. Menurut asumsi peneliti kebanyakan yang menjadi perawat di Rumah Sakit Mulyang Kute adalah perempuan, pada perawat laki-laki juga ada yang berstatus merokok akan tetapi tidak menjadi hal yang harus dilakukan. Para perawat juga sudah mengetahui bahwa untuk merokok di rumah sakit itu tidak diperbolehkan karena termasuk kawasan tanpa asap rokok maka dari itu merokok merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi produktivitas pekerja.

Hal ini bertolak belakang dengan penelitian (Amalia, 2017) bahwa Pengujian pengaruh konsumsi rokok terhadap produktivitas tenaga kerja menghasilkan probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari taraf signifikansi yang diharapkan ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis yang berbunyi “konsumsi rokok berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia” diterima. Koefisien regresi konsumsi rokok sebesar 334,2155 berarti konsumsi rokok memiliki arah koefisien regresi positif. Dapat disimpulkan setiap kenaikan konsumsi 1 batang rokok, memiliki produktivitas Rp 334,2155 per jam lebih tinggi.

Pada variabel shift kerja perawat ditemukan ada hubungan yang bermakna antara shift kerja dengan produktivitas kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Mulyang Kute Kabupaten Bener Meriah dengan  $p\text{ value} = 0,034$ . Dapat dikatakan bahwa Hipotesis diterima ada hubungan antara shift kerja dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Mulyang Kute Kabupaten Bener Meriah. Menurut asumsi peneliti adanya shift kerja yang sesuai dengan standar ketentuan berapa lama kerja dalam satu hari yaitu sekitar 7-8 jam per harinya. Dari hasil wawancara yang dilakukan responden paling banyak masuk shift kerja pada waktu siang dan malam dikarenakan pada jam tersebut banyak pasien yang membutuhkan pelayanan. Dengan adanya shift kerja yang diberikan membuat perawat memiliki waktu untuk berhenti dan istirahat setelah usai bekerja dan bergantian dengan perawat shift selanjutnya, hal ini tentu akan membuat perawat lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Masty Amirah, Samsualam dan Agustini, 2022) Pada hasil uji statistik dengan uji chi-square antara shift kerja dengan produktivitas kerja dapat

diketahui nilai pearson chi-square diperoleh  $p$  Value = 0.016 dimana  $p < 0,05$  yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan shift kerja dengan produktivitas kerja pada perawat rawat inap di RS Herna Pekerja Indonesia. Selain itu penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Anastasia (2015) dimana diperoleh melalui uji chi square antara shift kerja dengan kelelahan dapat diketahui nilai  $p = 0,0001$  dimana  $p < 0,05$ , artinya ada hubungan shift kerja dengan terjadinya kelelahan pada perawat di Rumah Sakit Malahayati Medan tahun 2015. Penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Astianto (2014) juga menunjukkan adanya Hubungan kerja shift terhadap kelelahan.

Pada variabel beban kerja diketahui bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan produktivitas kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah dengan  $p$  value = 0,010 . Menurut asumsi peneliti aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan, beban kerja yang menumpuk akan mempengaruhi produktivitas kerja seorang perawat. Beban kerja (workload adalah jumlah total waktu keperawatan baik secara langsung atau tidak langsung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang diperlukan oleh pasien dan jumlah perawatan yang diperlukan untuk memberikan pelayanan tersebut, perawat yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang perawat , sebagai seorang perawat harus memiliki skil dan kemampuan yang lebih agar mampu mengimbangi pekerjaannya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mulyasih, Sulistiadi dan Sjaaf, 2019) Berdasarkan hasil uji hipotesis variable beban kerja terhadap kinerja keperawatan, ternyata memiliki hubungan positif dan sangat kuat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasinya 19 yaitu sebesar 0.862, sedangkan nilai koefisien determinasinya untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh dengan nilai yang telah diperoleh, yakni 0.743 atau 74.3% mempengaruhi kinerja keperawatan kemudian sisanya sebesar 25.7% dipengaruhi oleh faktor lain. Atas dasar inilah maka dapat diterima hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan sangat kuat terhadap kinerja keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Banten.

Selain itu penelitian lainnya juga dilakukan di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon, diketahui bahwa yang memiliki beban kerja berat sebanyak 30 orang (52,63%), sedangkan untuk bebankerja ringan yaitu 26 orang (46,43%). Beban kerja perawat di RSU Bethesda Tomohon ialah menyiapkan kebutuhan pasien, masalah kesehatan pasien termasuk memantau dan memelihara kon-disi pasien, mengikuti pertemuan berkala yang diadakan kepala ruangan, menyusun rencana keperawatan, juga menyiapkan pasien yang akan pulang (Pantow, Kandou dan Kawatu, 2019)

Pada variabel beban kerja diketahui bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah dengan  $p$  value = 0,004. Dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima artinya ada hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja di Rumah Sakit Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah. Menurut asumsi peneliti dengan adanya kepuasan atas pekerjaannya sebagai seorang perawat akan memberikan produktivitas dalam menhalankan tanggung jawabnya. Seorang perawat yang diberikan upah sesuai dengan pekerjaan akan memberikan kepuasan diri atas pekerjaan yang dijalannya. Bukan hanya itu dukungan dari pihak atasan dan rekan rekan kerja juga memberikan kepuasan tersendiri bagi dirinya. Dengan hal ini membuat perawat merasa lebih produktif dalam menjalankan setiap pekerjaannya.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kemangkiran dan keterlambatan. Selain itu, penelitian oleh (Raza, 2020) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi dan keinginan untuk pindah kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan

dalam rangka meningkatkan kinerja, mengurangi kemangkiran dan keterlambatan, serta mempertahankan karyawan yang komitmen terhadap organisasi.

## KESIMPULAN

Produktivitas kesehatan masyarakat, terutama dalam konteks pekerjaan perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Mulyang Kute Kabupaten Bener Meriah, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut melibatkan status pernikahan, shift kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Pentingnya status pernikahan sebagai salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas perawat menunjukkan bahwa aspek psikologis dan kesiapan mental berperan penting dalam kinerja seorang perawat. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian lain yang menyoroti hubungan antara status pernikahan dengan produktivitas karyawan, terutama dalam konteks pekerjaan yang berhubungan dengan kesehatan.

Selain itu, shift kerja juga ditemukan memiliki korelasi yang signifikan dengan produktivitas kerja perawat. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan shift kerja yang sesuai dengan standar ketentuan berapa lama kerja dalam satu hari dapat meningkatkan produktivitas. Ini mencerminkan pentingnya manajemen waktu dan istirahat yang terjadwal untuk memastikan perawat tetap produktif selama bertugas.

Beban kerja juga terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas. Terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan penumpukan tugas dan berpotensi mengurangi efektivitas perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, perhatian terhadap distribusi tugas dan waktu kerja perawat menjadi krusial untuk memastikan tingkat produktivitas yang optimal, kepuasan kerja juga muncul sebagai faktor yang memengaruhi produktivitas perawat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat memotivasi perawat untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mengurangi risiko kelelahan atau keengganan untuk bekerja. Dalam konteks kesehatan masyarakat, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor ini dapat membantu Rumah Sakit untuk mengoptimalkan produktivitas perawat, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan kesehatan masyarakat yang diinginkan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian saya dengan mudah. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada orang tua saya atas dukungan, inspirasi, dan bantuan keuangan mereka yang tak tergoyahkan dalam membantu saya menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan hingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini, terimakasih peneliti ucapkan kepada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Mulyang Kute Kabupaten Bener Meriah yang bersedia menjadi responden untuk penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah (2018) "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Kota Yogyakarta.," *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, hal. 163–170.
- Aini (2021) "Pengaruh Manajemen Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat dan Kepuasan Pasien di RSUD Kota Bandung," *Jurnal Kebidanan dan Keperawatan Aisyiyah*, 17(1), hal. 20-27.
- Amalia, M.N. (2017) "Analisis Pengaruh Konsumsi Rokok Terhadap Produktivitas Tenaga

- Kerja Di Indonesia,” *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 6(1), hal. 51–66.
- Andriyani (2020) “The Relationship Between Nurses’ Competence and Patient Satisfaction in the Inpatient Room.,” *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 23, hal. 1-7.
- Barahama (2019) “Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.,” *journal Keperawatan*, hal. 1–8.
- Bustami (2018b) “Penjaminan mutu pelayanan kesehatan dan akseptabilitasnya. Jakarta: Rajawali Press.”
- Cho (2016) “Effects of nurse staffing, work environments, and education on patient mortality: An observational study.,” *International journal of nursing studies*, 60, hal. 263–271.
- Irenawati ollanda (2020) “Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan (Perawat) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Marinir Cilandak,” *jurnal manajemen dan Administrasi Rumah Sakit*, 4(1), hal. 77–88. Tersedia pada: <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI%0Abeberapa>.
- Kemendes (2022) “Pedoman pelayanan rawat inap puskesmas. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.”
- Kristanto (2019) “Factors Associated with Nurse Competence in Providing Nursing Care: A Systematic Review.,” *Belitung Nursing Journal*, 5(3), hal. 1-8.
- Kusnanto, Guntarin, S. dan Purnihasti, E. (2009) “Karakteristik Individu dan Reward System Berhubungan dengan Kinerja Perawat,” *Jurnal Ners*, 4(1), hal. 89–93.
- Laily (2019) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Mediasi Stress Kerja.,” *Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, hal. 13–26.
- Ma’rifatunnisa (2021) “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Burnout pada Perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Hasan Sadikin Bandung.,” *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 9(1), hal. 107–113.
- Masty Amirah, A., Samsualam dan Agustini, T. (2022) “Pengaruh Shift Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap Isolasi,” *Window of Nursing Journal*, 03(01), hal. 57–65.
- Mulyasih, I., Sulistiadi, W. dan Sjaaf, S.A. (2019) “Analisis Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap Ruang Internis RSUD Banten,” *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan*, 9(1), hal. 7–23.
- Pantow, S.S., Kandou, G.D. dan Kawatu, P.A.T. (2019) “Hubungan antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon,” *e-CliniC*, 7(2), hal. 113–118. Tersedia pada: <https://doi.org/10.35790/ecl.v7i2.26548>.
- Raza (2020) “The Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention,” *Journal of Business and Social Review in Emerging*, hal. 101–109.”
- Salamah (2018) “Salamah, U., Syafruddin, A., & Sudirman, S. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit.,” *Kesehatan Komunitas*, 6, hal. 81–87.
- Sari (2020) “Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.,” *jurnal Administrasi Publikurnal*, (3(2).), hal. 175–185.
- Septiasari (2018) “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum X.,” *Jurnal Kesehatan Prima*, 11, hal. 10–18.
- Sutrisno (2018) “Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.”
- WHO (2020) “Dalam Health Systems: Improving Performance (WHO/HSS/healthsystems/2000.1).”
- Zahroh et al. (2020) “beban kerja yang tinggi menjadi faktor penyebab utama ketidakpuasan kerja perawat di rumah sakit.”