



HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR TAHUN 2023

Ermakasumayanti¹, Siti Hotna², Endang Mayasari³

¹Program Studi Profesi Ners Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai

²Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai

³Program Studi DIII Kebidanan Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai

erma.nabihan@gmail.com

Abstrak

Beban kerja yang berlebihan sangat mempengaruhi produktifitas tenaga kerja kesehatan yang berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan. Adanya tugas tambahan yang ditanggung oleh perawat yang melebihi dari kapasitas kerja perawat dapat menyebabkan buruknya kinerja dan kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja perawat dapat memberikan pengaruh terhadap aktualisasi diri dan perawat yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka perawat tersebut tidak akan pernah mencapai kematangan secara psikologis dan pada akhirnya menyebabkan frustrasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Bangkinang. Jenis penelitian ini adalah penelitian *kuantitatif* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap Pejuang dan Sahabat RSUD Bangkinang sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Alat pengumpulan data berupa kuesioner. Pengolahan data menggunakan analisa univariat dan bivariat dengan uji *Chi-Square*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana dengan *p value* =0.002. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan kepada pihak rumah sakit dapat memenuhi jumlah tenaga perawat setiap shif berdasarkan perhitungan ketenagaan sesuai klasifikasi tingkat ketergantungan pasien serta memberikan peluang pengembangan karir perawat dan memperhatikan kesempatan mengikuti pelatihan sesuai kompetensinya.

Kata Kunci : *Beban kerja, Kepuasan kerja*

Abstract

*Excessive workload greatly affects the productivity of health workers which has an impact on the quality of services provided. The additional duties borne by nurses that exceed the nurse's work capacity can cause poor nurse performance and job satisfaction. Nurse job satisfaction can have an influence on self-actualization and nurses who do not obtain job satisfaction will never reach psychological maturity and ultimately cause frustration. The aim of this research was to determine the relationship between nurse workload and nurse job satisfaction at Bangkinang Regional Hospital. This type of research is quantitative research using a cross sectional approach. The sample for this research was all 30 executive nurses in the Pejuang and Friends inpatient ward at Bangkinang Regional Hospital. The sampling technique is total sampling. The data collection tool is a questionnaire. Data processing uses univariate and bivariate analysis with the Chi-Square test. The results of the study showed that there was a significant relationship between workload and job satisfaction of implementing nurses with *p value* = 0.002. Based on the research results, it is hoped that the hospital will be able to meet the number of nurses per shift based on staff calculations according to the classification of patient dependency levels as well as provide opportunities for career development for nurses and pay attention to opportunities for training according to their competencies.*

Keywords: *Workload, Job satisfaction, Nurses*

✉Corresponding author :

Address : Jl. Tuanku Tambusai No. 23 Bangkinang

Email : erma.nabihan@gmail.com

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan yang bermutu dapat dicapai apabila ada keseimbangan antara jumlah tenaga dengan beban kerja perawat di suatu rumah sakit (Pusat Data Kemenkes RI, 2017). WHO mengembangkan kerangka kerja mutu pelayanan kesehatan melalui pendekatan dimensi mutu pelayanan kesehatan, yaitu layanan kesehatan yang efektif, efisien, mudah diakses, dapat diterima/ focus kepada pasien, adil serta aman. (Permenkes, 2022)

Tingginya aktivitas tenaga perawat dalam melayani pasien akan mempengaruhi kinerja perawat. Dengan demikian sangat perlu diperhatikan beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan (Nurjanah, 2016)

Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Beban kerja yang berlebihan sangat berdampak terhadap produktivitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktivitas rumah sakit itu sendiri (Haryani, 2008). Selain itu beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan gejala melemahnya kepuasan kerja pada individu seorang pekerja. Melemahnya kepuasan kerja pada seseorang pekerja akan mempengaruhi kualitas kerja pada seorang individu pada pekerjaannya (Tisa.V.L et al.,2017)

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya memberikan kepuasan terhadap dirinya. Perawat yang tidak memperoleh kepuasan kerja mereka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Perawat seperti ini akan terlihat lebih sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat Lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan bahkan sering melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan atau tanggung jawabnya (Hasibuan, 2016). Kepuasan kerja juga merupakan salah satu indikator kesejahteraan pekerja dan kualitas kehidupan kerja dan memerlukan perlakuan khusus, mengingat dampak langsungnya terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.

Menurut Herzberg factor penyebab ketidakpuasan berasal dari kondisi intrinsik pekerjaan atau isi pekerjaan seperti prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, sifat pekerjaan dan kemungkinan pengembangan. Jika factor – factor tersebut tidak ada, maka akan muncul ketidakpuasan yang berlebihan, namun bila factor – factor tersebut dinilai positif, maka akan

menggerakkan motivasi secara kuat sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik (Suarli, 2010).

Pendapat lain dari Swansburg (2001) tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kerja itu sendiri, bayaran (upah/gaji), kenaikan jabatan, pengawasan dan rekan kerja. Menurut Siagian (2008), sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang otonomi untuk bertindak, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, maka yang bersangkutan akan merasa puas. Robbins (2009), berpendapat bahwa sebagian besar individu lebih menyukai kerja yang menantang dan membangkitkan semangat dari pada pekerjaan yang rutin. Jika seseorang telah melaksanakan tugas dengan baik, maka dia akan mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang telah dicapai dan tantangan selama proses pelaksanaan (Nursalam, 2011).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bidang keperawatan RSUD Bangkinang pada tanggal 22 Juli 2023 diketahui bahwa jumlah tenaga perawat saat ini sudah mencukupi dari jumlah kebutuhan ketenagaan di rumah sakit. Namun dari beban kerja yang berlebih disebabkan karena dari sejumlah tenaga perawat yang tersedia adalah perawat baru yang perlu peningkatan keterampilan dalam melakukan asuhan keperawatan. Uraian tugas perawat seharusnya dapat dilaksanakan sesuai tanggung jawab perawat tersebut, namun harus dibantu oleh perawat yang lebih senior. Hal ini tentu berdampak pada waktu pekerjaan tersebut diselesaikan dan bahkan bisa melebihi jam kerja perawat, sehingga bisa saja mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan data dan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Bangkinang Tahun 2023 ”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Bangkinang Tahun 2023.

METODE

Jenis penelitian adalah penelitian *Kuantitatif* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD

Bangkinang Kabupaten Kampar pada bulan Agustus 2023. Sampel penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang berjumlah 30 orang yang berada di ruangan pejuang dan sahabat RSUD Bangkinang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisa data menggunakan analisa univariat dan bivariat dengan uji *Chi-Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik Perawat di Ruang Rawat Inap Pejuang dan Sahabat RSUD Bangkinang Tahun 2023

| No. | Kategori | Jumlah | % |
|-----|------------------|-----------|-------------|
| 1. | Jenis Kelamin | | |
| | Laki- laki | 13 | 43,3 |
| | Perempuan | 17 | 56,7 |
| | Total | 30 | 100 |
| 2. | Usia (Tahun) | | |
| | <25 | 2 | 6,7 |
| | 25-30 | 12 | 40,0 |
| | >30 | 16 | 53,3 |
| | Total | 30 | 100 |

Dari tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar jenis kelamin responden adalah perempuan 17 orang (56,7%) dan Sebagian besar responden berusia >30 tahun sebanyak 16 orang (53,3%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja Menurut Persepsi Perawat di Ruang Rawat Inap Pejuang dan Sahabat RSUD Bangkinang Tahun 2023

| No. | Kategori | Jumlah | % |
|-----|------------------------|-----------|-------------|
| 1. | Beban Kerja | | |
| | Tinggi | 19 | 63,3 |
| | Rendah | 11 | 36,7 |
| | Total | 30 | 100 |
| 2. | Kepuasan Kerja Perawat | | |
| | Puas | 13 | 43,3 |
| | Tidak Puas | 17 | 56,7 |
| | Total | 30 | 100 |

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai persepsi tentang beban kerja yang tinggi yaitu 19 orang (63,3%), sebagian besar responden memiliki

persepsi tentang kepuasan kerja berada pada kategori tidak puas 17 orang (56,7%).

Tabel 3 Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Bangkinang Tahun 2023

| Beban Kerja | Kepuasan Kerja | | | | Total | | P _{value} |
|--------------|----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|--------------------|
| | Ya | | Tidak | | f | % | |
| Tinggi | 4 | 21 | 15 | 79 | 19 | 100 | 0,002 |
| Rendah | 9 | 82 | 2 | 18 | 11 | 100 | |
| Total | 13 | 43,3 | 17 | 56,7 | 30 | 100 | |

Berdasarkan tabel 3 diketahui dari 19 orang responden yang memiliki persepsi beban kerja tinggi terdapat 4 orang responden (21%) yang mempunyai kepuasan kerja dengan kategori puas, sedangkan dari 11 orang responden dengan beban kerja rendah mempunyai kepuasan kerja tidak puas sebanyak 2 orang (18%). Berdasarkan uji statistik terdapat hubungan yang signifikan antara Beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Pejuang dan Sahabat RSUD Bangkinang, hal ini dibuktikan dengan $p_{value} = 0,002 < 0,05$.

Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap Pejuang dan Sahabat RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar Tahun 2023

Berdasarkan hasil penelitian dari 19 orang responden yang memiliki persepsi beban kerja tinggi terdapat 4 orang responden (21%) yang mempunyai kepuasan kerja dengan kategori puas, sedangkan dari 11 orang responden dengan beban kerja rendah mempunyai kepuasan kerja tidak puas sebanyak 2 orang (18%). Berdasarkan uji statistik terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Pejuang dan Sahabat RSUD Bangkinang, hal ini dibuktikan dengan $p_{value} = 0,002 < 0,05$.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja perawat maka semakin rendah kepuasan kerja perawat, sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat. hal ini dapat diasumsikan dari hasil jawaban responden berdasarkan kuesioner menunjukkan sebagian besar mempunyai persepsi bahwa beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan pasien. Sebagian

besar responden menyatakan melakukan observasi pasien secara ketat selama jam kerja. Selain itu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh sebagian perawat tidak mampu mengimbangi dari jumlah tugas yang dihadapinya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Nurjanah (2016), bahwa beban kerja terasa berat bila tidak diimbangi dengan penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang berkesinambungan. Menurut asumsi peneliti, untuk menghindari beban kerja tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat agar lebih terampil dalam melaksanakan tugasnya dan melaksanakan tugas sesuai uraian tugas yang telah ditetapkan. selain itu perlunya menghitung tenaga keperawatan dengan memperhatikan kondisi pasien berdasarkan tingkat ketergantungan pasien. Beban kerja yang tidak seimbang dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam kualitas asuhan keperawatan yang diberikan. Menurut Nursalam (2016), perawat dalam menyelesaikan asuhan keperawatan pada saat berdinis harus memperhitungkan beban kerjanya karena akan mempengaruhi perilaku perawat terhadap kepuasan kerjanya.

Beban kerja perawat harus dikelola dengan baik untuk mewujudkan mutu pelayanan yang baik.

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan atau kejenuhan yang akan menimbulkan stress kerja pada perawat yang kemudian akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Hal ini akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh perawat. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Irwandy (2007), yang mengatakan bahwa banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh perawat dapat mengganggu penampilan kerja dari perawat, akibat negatif dari banyaknya tugas tambahan perawat diantaranya timbulnya emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan berdampak buruk bagi produktifitas perawat.

Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stress, terutama yang telah melampaui tingkat moderat akan menimbulkan dampak negatif yaitu ketidakpuasan kerja yang selanjutnya berdampak pada motivasi yang rendah. (Hamid, 2014). Menurut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja menyangkut sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang

positif terhadap pekerjaannya itu, sebaliknya jika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan mencapai kematangan psikologis dan dampaknya akan menjadi frustrasi, cepat Lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sriwulandari (2020), bahwa jika beban kerja terlalu tinggi individu akan memandang pekerjaannya sebagai suatu beban yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang rendah. Selanjutnya kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan berdampak terhadap kinerja perawat. Jika Seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi kerja yang besar dibandingkan dengan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah yang disebabkan oleh beratnya tingkat beban kerja. Dengan demikian beban kerja yang sesuai akan memberikan kepuasan bagi perawat dalam bekerja.

SIMPULAN

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar adalah perempuan, berdasarkan usia sebagian besar responden berusia > 30 tahun.
2. Beban kerja perawat pelaksana berdasarkan persepsi perawat di ruang Pejuang dan Sahabat RSUD Bangkinang sebagian besar dengan beban kerja tinggi.
3. Kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang Pejuang dan Sahabat RSUD Bangkinang sebagian besar tidak puas.
4. Ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang Pejuang dan Sahabat RSUD Bangkinang, dengan nilai P Value = $0.002 < \alpha (0.05)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Irwandy. (2007). Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat di unit rawat inap RSJ Dadi Makasar, Tesis Makasar. Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan.
- Hamid, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Yogyakarta: Deepublish
- Hasibuan, M.S.P. (2016). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Buni Aksara

- Nurjanah S. (2016). Analisis Beban Kerja Tenaga Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari 2016
- Nursalam (2011). Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional, edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Permenkes RI No 30. (2022). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2022.
- Pusat Data dan Informasi 2017. Jakarta Selatan: Kementerian Kesehatan RI
- Robbins, S.P & Judge, T.A (2009). Perilaku Organisasi, buku 1. Jakarta: Salemba empat.
- Sriwulandari,M. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo Kabupaten Madiun 2020.
- Suarli, S & Bahtiar, Y (2010). Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis. Jakarta: Erlangga.
- Tisa. V.L (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung