

Keterkaitan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Dilihat Dari Indikator Fasilitas, Gaji, Hubungan Kerja, Kesesuaian Kerja, Pengawasan dan Promosi Jabatan

Nurmaines Adhyka¹, Hary Budiman², Moh. Dicky Surya Andika³

Universitas Baiturrahmah Padang

nurmaines.adhyka@staff.unbrah.ac.id, harybudiman@fkm.unbrah.ac.id dickysurya468@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Kepuasan kerja para perawat dapat sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang mereka hadapi, sebuah pertimbangan penting mengingat dampaknya terhadap perawatan pasien. Ketika para perawat merasa tidak puas dalam peran mereka akibat tantangan yang terkait dengan beban kerja, hal itu dapat menyebabkan kekecewaan dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya akan memengaruhi kualitas perawatan yang diberikan. Beban kerja yang tinggi tidak hanya memperpanjang waktu tanggapan perawat terhadap kebutuhan dan keluhan pasien tetapi juga memengaruhi ketepatan waktu mereka selama pergantian shift. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja di antara perawat rawat inap di RSUD H. Abdul Manap Jambi, dengan melihat indikator Fasilitas, Gaji, Hubungan Kerja, Kesesuaian Kerja, Pengawasan dan Promosi Jabatan.

Metode: Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain potong lintang, penelitian ini dilakukan antara Agustus 2023 dan Januari 2024 di antara perawat rawat inap (penyakit dalam, bedah, dan anak) di RSUD H. Abdul Manap Jambi. Populasi studi terdiri dari 54 perawat, dipilih melalui teknik total sampling. Data dianalisis menggunakan SPSS, dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian utama serta Analisis univariat dan bivariat, menggunakan uji Chi-Square.

Hasil: Temuan menunjukkan bahwa 55,6% perawat mengalami beban kerja yang berat, sementara 61,1% menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja (p -value = 0,03) dan kepuasan kerja (disemua indikator) perawat rawat inap (penyakit dalam, bedah dan anak) di RSUD H. Abdul Manap Jambi.

Kesimpulan: Semua indikator kepuasan berupa fasilitas, gaji, hubungan kerja, kesesuaian kerja, pengawasan dan promosi jabatan memiliki hubungan yang signifikan dengan beban kerja perawat rawat inap di RSUD H. Abdul Manap Regional Hospital, Jambi

ABSTRACT

Introduction: Nurses' job satisfaction can be significantly impacted by their workload, a critical consideration given the implications for patient care. When nurses feel unfulfilled in their roles due to workload-related challenges, it can lead to disappointment and dissatisfaction, ultimately affecting the quality of care provided. High workloads not only prolong nurses' response times to patient needs and complaints but also impact their punctuality during shift changes.

Aim: This study aims to investigate the correlation between workload and job satisfaction among inpatient nurses at RSUD H. Abdul Manap Jambi.

Method: Employing a quantitative approach with a cross-sectional design, this research was conducted between August 2023 and January 2024 among inpatient nurses (internal medicine, surgery, children) at H. Abdul Manap Hospital in Jambi. The study population comprised 54 nurses, selected through total sampling with predefined inclusion and exclusion criteria. Data were analyzed using SPSS, with a questionnaire serving as the primary research instrument. Univariate and bivariate analyses, including the Chi-Square test, were employed.

Results: Findings revealed that 55.6% of nurses experienced a heavy workload, while 61.1% expressed dissatisfaction with their work. Bivariate analysis demonstrated a significant association between workload (P -value = 0.03) and job

satisfaction among inpatient nurses (internal medicine, surgery, children) at RSUD H. Abdul Manap Jambi.

Conclusion: This study underscores a notable relationship between workload and job satisfaction among inpatient nurses (internal medicine, surgery, children) at H. Abdul Manap Regional Hospital, Jambi (P-value = 0.03).

I. Pendahuluan

Rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang menyediakan layanan menyeluruh kepada individu, termasuk rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kementerian Kesehatan RI, 2023). Sebagai tempat dengan risiko stres kerja yang tinggi, rumah sakit menempatkan stafnya, termasuk perawat, dalam situasi yang menantang. Menurut National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), perawat adalah salah satu profesi dengan risiko tinggi terhadap stress (Wahyudi et al., 2020).

Perawat memainkan peran sentral dalam memberikan pelayanan kesehatan, dan mereka merupakan kelompok terbesar di antara tenaga kesehatan lainnya (Abdillah, 2016) (Abdillah, 2016). Proporsi perawat dalam tenaga kesehatan mencapai 33,3% (Kemenkes RI, 2019), dengan tanggung jawab terhadap pasien selama 24 jam (Budiono, 2016). Instalasi rawat inap dalam rumah sakit merupakan bagian yang kompleks dan memberikan kontribusi besar terhadap kesembuhan pasien (Meilina & Bernarto, 2021), dengan perawat memainkan peran kunci dalam proses penyembuhan (Hidayat & Mumpuningtias, 2018).

Beban kerja perawat di rumah sakit meliputi aspek fisik dan mental, seperti tugas-tugas fisik seperti mengangkat pasien dan tugas mental seperti tanggung jawab terhadap kesembuhan pasien (Hendarti &

Azteria, 2020). Analisis beban kerja perawat melibatkan faktor seperti jumlah pasien, tindakan yang diperlukan, dan waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tindakan (Oroh et al., 2019).

Kepuasan kerja perawat sangat penting karena berkaitan dengan motivasi dan kesejahteraan mereka (Cahyani & Endarwati, 2015). Sikap terhadap pekerjaan, termasuk faktor seperti pengawasan, gaji, promosi, dan kondisi kerja, memengaruhi kepuasan kerja (Nursalam, 2014). Ketidakpuasan kerja perawat dapat menyebabkan rendahnya motivasi, ketidakstabilan emosi, dan kinerja yang buruk (Kosim et al., 2023).

Beban kerja perawat dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk tugas yang dilakukan berdasarkan fungsi utama dan tambahan, jumlah pasien yang dirawat per hari, per bulan, dan per tahun, kondisi pasien, rata-rata pasien yang dirawat, tindakan langsung dan tidak langsung yang dibutuhkan oleh pasien, serta frekuensi masing-masing tindakan yang diperlukan dan rata-rata waktu yang diperlukan dalam melaksanakan tindakan (Nursalam, 2020). Analisis beban kerja perawat juga dapat mempertimbangkan aspek-aspek seperti tugas-tugas yang dilakukan berdasarkan fungsi utama dan tambahan, jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerja, sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, waktu kerja yang digunakan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat

menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Dwiyana et al., 2021). Beban kerja yang tidak proporsional dapat berdampak pada rasa stres, terutama jika melampaui tingkat moderat, dan mengakibatkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada motivasi yang rendah (Saragih et al., 2020). Kepuasan kerja perawat berkaitan dengan sikap umum terhadap pekerjaan, di mana kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan masalah seperti frustrasi, kelelahan, dan absensi yang tinggi (Kordak et al., 2020). Kepuasan kerja staf juga dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, yang dapat dipengaruhi oleh perlakuan manajer terhadap staf (Budiono, 2016).

Di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manap Jambi, di mana penelitian ini akan dilakukan, terdapat kekurangan dalam jumlah perawat dibandingkan dengan kapasitas tempat tidur yang ada. Berdasarkan data rekam medis, jumlah kunjungan pasien rawat inap di Rumah Sakit H. Abdul Manap Jambi selama tahun 2022, dari bulan Juli hingga Desember, mencapai total 2.815 pasien. Tiga kunjungan tertinggi terdistribusi pada bangsal interne dengan jumlah 571 pasien, bangsal bedah dengan 450 pasien, dan bangsal anak dengan 351 pasien.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja yang signifikan di antara perawat, dengan sejumlah studi mencatat bahwa lebih dari setengah dari responden mengalami ketidakpuasan (Abdillah, 2016; Cahyani & Endarwati, 2015; Kordak et al., 2020; Oroh et al., 2019). Penelitian ini menyoroti berbagai aspek ketidakpuasan, termasuk kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit dan beban kerja yang terlalu tinggi.

Hasil survei awal yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa mayoritas perawat merasa tidak puas terutama terkait dengan gaji, promosi, dan bonus, yang berdampak pada motivasi dan kedisiplinan mereka (Ilahi et al., 2023; Kordak et al., 2020; Saragih et al., 2020). Hal ini menekankan pentingnya kepuasan kerja perawat dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan, dengan harapan dapat mengatasi tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja Kesehatan (Nurchalisa & Agustina, 2023; Yani & Nurmalasari, 2023).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Februari 2023 menunjukkan bahwa jumlah perawat di ruang rawat inap interne RSUD H. Abdul Manap Jambi berjumlah 18 orang, terdiri dari 12 tenaga kontrak dan 6 tenaga ASN. Diketahui bahwa 6 tenaga ASN ditempatkan masing-masing di dua bangsal. Dengan rata-rata jumlah tenaga keperawatan pada shift sebanyak 3 orang, kecuali pada shift pagi yang melibatkan 5 orang perawat, dan jumlah tempat tidur yang tersedia sebanyak 38 tempat tidur. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa perbandingan antara perawat dengan tempat tidur di ruang interne adalah 1:2, yang tidak sesuai dengan rasio yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 56 tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit, yang menetapkan jumlah tenaga perawat rumah sakit tipe C sebesar 2:3. Data awal menunjukkan bahwa 60% perawat merasa tidak puas terhadap kondisi kerja mereka, yang dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan sehingga menimbulkan complain terus menerus akan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena kepuasan kerja perawat

memiliki implikasi signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien di rumah sakit. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat, rumah sakit dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan dan mengimplementasikan strategi-strategi yang dapat meningkatkan kesejahteraan perawat serta efektivitas layanan yang diberikan. Secara teoritis, penelitian ini akan memberikan wawasan tambahan dalam pemahaman tentang dinamika beban kerja dan kepuasan kerja dalam konteks lingkungan kerja kesehatan, yang dapat berguna dalam pengembangan teori-teori manajemen dan sumber daya manusia yang relevan. Penelitian ini bertujuan untuk secara sistematis mengidentifikasi hubungan antara beban kerja fisik dan mental perawat dengan tingkat kepuasan kerja mereka di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manap Jambi, dengan tujuan akhir untuk memberikan rekomendasi perbaikan yang konkret bagi manajemen rumah sakit guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja perawat serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Dengan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD H. Abdul Manap Jambi. Kepuasan dilihat berdasarkan variabel fasilitas, gaji, Hubungan Kerja, Kesesuaian Kerja, Pengawasan dan Promosi Jabatan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan ialah penelitian kuantitatif dengan metode survey analitik yaitu survey atau penelitian yang mencoba menggali bagaimana kesehatan itu terjadi. Kemudian melakukan analisis antara faktor risiko dengan faktor efek.

Desain penelitian ini menggunakan cross sectional yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor – faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data secara sekaligus dalam suatu saat (Notoatmodjo, n.d.). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling. Data Sampel yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang instalasi rawat inap interne, bedah dan anak di RSUD H. Abdul Manap Jambi yang berjumlah 54 perawat.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi dan persentase dari masing-masing variabel. Variabel tersebut adalah variabel independen yaitu beban kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan dengan pengujian statistic (Hardisman, 2020). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik Chi Square. Untuk melihat kemaknaan perhitungan akan digunakan batasan kemaknaan 5% sehingga bila nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ maka hasil statistik dinilai memiliki hubungan yang bermakna, jika $p\text{-value} > 0,05$ maka hasil perhitungan statistik dinilai memiliki tidak ada hubungan yang bermakna (Notoatmodjo, n.d.).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Univariat

a. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 perawat di Bangsal Rawat Inap penyakit dalam, Bedah, dan anak RSUD H. Abdul Manap Jambi. Pengambilan sampel menggunakan teknik

total sampling dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Responden pada penelitian ini berjumlah 54 perawat dikarenakan 3 perawat masuk dalam kriteria eksklusi, Dimana tiga perawat merupakan admin dan tidak menjalankan tugas sebagai perawat rawat inap.

Distribusi karakteristik responden pada penelitian ini mengenai hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pada bangsal rawat inap penyakit dalam, bedah, dan anak di RSUD H. Abdul Manap Jambi, dapat dilihat pada tabel 3.1:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden

| Kelompok Usia | | <i>f</i> | % |
|---------------|------------------|-----------|-------------|
| 1 | ≤25 | 2 | 3,7 |
| 2 | 26-35 | 21 | 38,9 |
| 3 | 36-45 | 29 | 53,7 |
| 4 | >45 | 2 | 3,7 |
| Jenis Kelamin | | <i>f</i> | % |
| 1 | Laki-laki | 6 | 11,1 |
| 2 | Perempuan | 48 | 88,9 |
| Pendidikan | | <i>f</i> | % |
| 1 | D3 | 36 | 66,7 |
| 2 | Profesi Ners | 13 | 24 |
| 4 | S1 | 5 | 9,3 |
| Jumlah | | 54 | 100 |

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berusia antara 36 hingga 45 tahun (53,7%), dengan sebagian besar (88,9%) merupakan perempuan, dan sebagian besar (66,7%) memiliki pendidikan Diploma 3 (D3). Penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja seringkali dipengaruhi oleh faktor usia dan kemampuan organ yang menurun, khususnya pada individu yang berusia di atas 35 tahun (Anam & Rahardja, 2017; Putri et al., 2020). Selain itu, mayoritas perawat RSUD H. Abdul Manap Jambi memiliki pendidikan Diploma 3 (D3). Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber

daya manusia yang berkompeten diperlukan, dengan kemampuan membuat rencana keperawatan, merawat klien dengan diagnosis prioritas, dan mengevaluasi tindakan yang telah dilakukan menjadi kompetensi yang penting (PPNI, AIPNI, 2023). Mutu pelayanan keperawatan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan pasien, mencerminkan mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Budiono, 2016; Nursalam, 2014).

b. Beban Kerja Perawat

Tabel 2. Distribusi Beban Kerja Perawat

| No. | Beban Kerja | <i>f</i> | % |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|
| 1 | Beban Ringan | 24 | 44.4 |
| 2 | Beban Berat | 30 | 55.6 |
| Jumlah | | 54 | 100 |

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa 55,6% perawat di bangsal penyakit dalam, bedah, dan anak RSUD H. Abdul Manap Jambi mengalami beban kerja berat, sementara 44,4% perawat mengalami beban kerja ringan. Pengelompokan ini dilakukan berdasarkan nilai cut off point (22,65) dari rerata nilai jawaban responden terhadap beban kerja yang mereka alami sehari-hari. Temuan ini konsisten dengan penelitian Saragih dkk. (2020) mengenai perawat rawat inap di RSUD Kota Kediri, di mana 69,6% perawat mengalami beban kerja tinggi dan 30,4% mengalami beban kerja rendah. Penelitian juga sejalan dengan temuan Azteria dkk. (2020) yang menemukan bahwa 57,1% perawat di RS X Depok mengalami beban kerja berat, sedangkan 42,9% mengalami beban kerja ringan (Hendarti & Azteria, 2020; Saragih et al., 2020).

Perawat di instalasi rawat inap bekerja selama 24 jam untuk memberikan asuhan kepada pasien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang menonjol dalam beban kerja perawat mencakup observasi pasien secara ketat, penanganan beragam kondisi pasien, dan pelaksanaan tugas seperti pemberian obat-obatan intensif. Temuan ini didukung oleh penelitian, yang menunjukkan bahwa beban kerja perawat terutama disebabkan oleh jumlah pekerjaan yang harus dilakukan

untuk memenuhi kebutuhan pasien dan tanggung jawab dalam memberikan asuhan (Abdillah, 2016; Amalia et al., 2018; Anwar et al., 2023).

Beban kerja perawat mencakup sejumlah kegiatan keperawatan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, termasuk observasi pasien, penanganan administrasi, dan tindakan langsung pada pasien. Menurut Nursalam (2014), faktor-faktor seperti jumlah pasien yang dirawat, kondisi pasien, dan jenis tindakan yang dibutuhkan juga mempengaruhi beban kerja perawat. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan perbandingan jumlah perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang juga dapat memperberat beban kerja perawat (Dwi Skripsia, 2023; Nursalam, 2014; Serly Ku'e, Henny Kaseger, Maykel Alfian Kiling, 2022).

Perbandingan jumlah perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang, seperti yang terjadi di RSUD H. Abdul Manap Jambi, dapat menyebabkan overload pekerjaan. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen keperawatan memperhatikan kebutuhan tenaga perawat di setiap bangsal untuk menjaga keseimbangan antara jumlah perawat dan jumlah pasien yang dirawat.

c. Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 3. Distribusi Kepuasan Kerja Perawat

| No. | Kepuasan Kerja | f | % |
|---------------|----------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Puas | 33 | 61,1 |
| 2 | Puas | 21 | 38,9 |
| Jumlah | | 54 | 100 |

Indikator kepuasan kerja terdiri dari Fasilitas, Gaji, Hubungan Kerja, Kesesuaian Kerja, Pengawasan dan Promosi Jabatan yang kemudian di gabung

dan dikategorikan menjadi tidak puas dan puas dengan *cut off point* berdasarkan nilai rerata 61,1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di bangsal penyakit dalam, bedah,

dan anak RSUD H. Abdul Manap Jambi, 61,1% perawat merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, sementara 38,9% merasa puas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kordak dkk. (2020) di RSUD Amurang, di mana 87,8% perawat merasa tidak puas dan hanya 12,2% merasa puas. Penelitian lain oleh Nurchalisa dkk. (2023) juga menemukan bahwa 79,4% responden merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka (Kordak et al., 2020; Nurchalisa & Agustina, 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa tidak puas dengan gaji mereka, tetapi ada beberapa indikator lain yang mendapat respons positif, seperti fasilitas dan hubungan kerja. Kepuasan kerja terjadi ketika seseorang merasa positif dan senang dengan pekerjaannya, yang berkontribusi pada kinerja yang baik. Indikator kepuasan kerja lainnya, seperti kesesuaian kerja, rekan kerja, peluang promosi, supervisi, dan fasilitas (Arisanti & Kusumayadi, 2023; Puspanegara et al., 2023). Selain itu, studi Wulandari, 2023 menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja (Wulandari & Mathori, 2023).

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja termasuk hubungan baik antara rekan kerja, kesempatan promosi, dan fasilitas kerja yang memadai. Kesesuaian antara kemampuan individu dengan tugas yang diembannya juga penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pengawasan yang efektif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui bantuan teknis dan dukungan dari atasan (Adhyka et al., 2023; Azhar et al., 2023; Dwi Skripsia, 2023).

Indikator keempat adalah kesesuaian kerja. Kesesuaian kerja mengacu pada sejauh mana pekerjaan yang

dilakukan oleh perawat cocok dengan kemampuan, keterampilan, dan minat mereka. Selain itu, Yani (2023) menjelaskan bahwa kesesuaian kerja mencerminkan tingkat kecocokan antara karakteristik individu dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban. Perawat yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan minatnya cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Yani & Nurmalasari, 2023).

Indikator kelima adalah pengawasan. Pengawasan dalam hal ini mengacu pada hubungan antara karyawan, termasuk perawat, dengan atasan mereka. Pengawasan mencakup bantuan teknis dan dukungan dari atasan dalam menjalankan tugas (Adhyka & Aisyiah, 2022). Pengawasan yang efektif melibatkan bimbingan, arahan, penilaian kinerja, dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahannya (Hendarti & Azteria, 2020; Susanto et al., 2020). Dalam konteks perawatan kesehatan, pengawasan yang baik dapat membantu perawat merasa didukung dan diarahkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka (Nurchalisa & Agustina, 2023; Nursalam, 2020).

Indikator keenam adalah peluang promosi jabatan. Peluang promosi mencakup kemungkinan bagi perawat untuk naik jabatan atau berkembang dalam karir mereka. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih besar, dan status sosial yang ditingkatkan (Adhyka et al., 2023). Perawat yang melihat adanya kesempatan promosi yang adil dan transparan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memberikan jalan karir yang jelas dan peluang promosi

yang terbuka agar dapat memotivasi perawat untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Budiono, 2016).

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar manajemen rumah sakit memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, terutama dalam hal gaji, sistem penggajian, dan insentif tambahan. Memberikan gaji yang adil dan insentif tambahan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja

perawat, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Dengan memperhatikan semua indikator ini, manajemen rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan perawat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

3.2. Analisis Bivariat

Tabel 4. Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat

| No. | Beban Kerja | Kepuasan Kerja | | | | Total | | P-Value |
|---------------|--------------|----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|---------|
| | | Tidak Puas | | Puas | | n | % | |
| | | n | % | n | % | | | |
| 1 | Beban Berat | 19 | 79,2 | 5 | 20,8 | 24 | 100 | 0,031 |
| 2 | Beban Ringan | 14 | 46,7 | 16 | 53,3 | 30 | 100 | |
| Jumlah | | 33 | 61,1 | 21 | 38,9 | 54 | 100 | |

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang menghadapi beban kerja berat cenderung memiliki tingkat ketidakpuasan kerja yang lebih tinggi (79,2%) dan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah (20,8%). Sebaliknya, perawat yang menghadapi beban kerja ringan lebih cenderung merasa puas (53,3%) dengan pekerjaan mereka, sementara tingkat ketidakpuasan kerja lebih rendah (46,7%). Berdasarkan analisis Chi-square, diperoleh nilai P-value = 0,031 < 0,05, yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap (bedah, anak, penyakit dalam) RSUD H. Abdul Manap Jambi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Puspanegara dkk. (2023), di mana nilai P-value dari uji Chi-Square adalah 0,000 dengan nilai r sebesar 0,514, menunjukkan adanya korelasi yang sedang antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap

Rumah Sakit Juanda Kuningan (Puspanegara et al., 2023). Hasil serupa juga terlihat dalam penelitian Adawiyah dkk. (2023), di mana analisis bivariat pada uji Chi-Square menunjukkan nilai P-value < α (0,02 < 0,05) dan nilai r -0,284 di RSUD Ansari Saleh, serta P-value < α (0,001 < 0,05) dan nilai r -0,612 di RSD Idaman (Adawiyah et al., 2022). Dari hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan beban kerja perawat di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dan RSD Idaman Banjarbaru.

Kepuasan kerja mencakup sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan frustrasi, kelelahan, dan ketidakstabilan emosi (Hendarti & Azteria, 2020; Oroh et al., 2019). Bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja

yang rendah. Lebih lanjut, kepuasan kerja yang tidak terpenuhi dapat berdampak negatif pada kinerja perawat. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah disebabkan oleh beban kerja yang berat (Arisanti & Kusumayadi, 2023; Kosim et al., 2023).

Amalia (2018) menemukan bahwa beban kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja, di mana perawat dengan beban kerja yang seimbang cenderung lebih baik dalam menyelesaikan tugas mereka (Amalia et al., 2018). Temuan ini sejalan dengan penelitian Ridha Putri (2020), yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana tingkat beban kerja yang tinggi menyebabkan penurunan kepuasan kerja (Putri et al., 2020).

Untuk mengatasi masalah ini, strategi yang dapat dilakukan meliputi konseling dengan atasan, pembagian tugas yang seimbang, dan memperhatikan kapasitas pekerjaan setiap unit perawatan (Adhyka et al., 2023). Serta juga dapat melakukan pembagian tanggung jawab berdasarkan kemampuan dan pemantauan jumlah perawat yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat mengurangi beban kerja dan meningkatkan kepuasan kerja (Anwar et al., 2023; Karsini & Hartono, 2023). Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, manajemen rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai Pengaruh Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi, dapat disimpulkan:

1. Hasil distribusi frekuensi beban kerja diketahui bahwa sebanyak 55,6% perawat mengalami beban kerja berat di bangsal penyakit dalam, bedah, dan anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.
2. Hasil distribusi frekuensi kepuasan kerja diketahui bahwa sebanyak 61,1% perawat memiliki ketidakpuasan dengan pekerjaannya di bangsal penyakit dalam, bedah, dan anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.
3. Terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kepuasan kerja berat di bangsal penyakit dalam, bedah, dan anak RSUD H. Abdul Manap Jambi dengan (P - value = 0,03 < 0,05).

b. Saran

Disarankan agar pihak manajemen rumah sakit perlu memperhatikan kebutuhan tenaga perawat di setiap bangsal, supaya jumlah tenaga keperawatan dengan jumlah pasien yang ada menjadi seimbang, serta perlu memperhatikan sistem penggajian dan insentif tambahan bagi perawat sesuai dengan beban dan kinerja perawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih diucapkan kepada seluruh pimpinan dan staff di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi yang telah membantu penelitian dan Yayasan Universitas Baiturrahmah yang telah membantu dana publikasi artikel ini.

Daftar Pustaka

- Abdillah, H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi Tahun 2016. *Jurnal UMMI*, 9–21.
[https://eprints.ummi.ac.id/835/2/Jurnal I Hadi Abdillah.pdf](https://eprints.ummi.ac.id/835/2/Jurnal%20Hadi%20Abdillah.pdf)
- Adawiyah, R., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Beban Kerja Dan Kepuasan Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. *BIMIKI (Berkala Ilmiah Mahasiswa Ilmu Keperawatan Indonesia)*, 10(2), 60–66.
<https://doi.org/10.53345/bimiki.v10i2.224>
- Adhyka, N., & Aisyiah, I. K. (2022). Manager Role in Health Protocol Compliance for Health Officers. *Proceedings of 1st International Conference on Health Sciences and Biotechnology (ICHB 2021)*, 47(Ichb 2021), 169–174.
<https://doi.org/10.2991/ahsr.k.220303.035>
- Adhyka, N., Mindayani, S., & Khusen, S. (2023). *FACTOR RELATED WITH WORK STRESS ON SPECIAL EDUCATION NEEDS TEACHER IN*. 96–107.
- Amalia, A., Malini, H., & Yulia, S. (2018). Kepuasan Perawat Terhadap Kualitas Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Berbasis Komputer. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 21(3), 169–179.
<https://doi.org/10.7454/jki.v21i3.680>
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11.
<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Anwar, N. R., Sabilu, Y., & Saptaputra, S. K. (2023). Hubungan Shift Kerja, Beban Kerja, Kelelahan Kerja Dan Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap Rsud Kota Kendari. *Jurnal Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*, 4(2), 125–131.
<https://doi.org/10.37887/jk3-uho.v4i2.43151>
- Arisanti, D., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Tarakan Mitra Pt. Pln (Persero) Ulp Woha. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 01–10.
<https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2141>
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 1–15.
- Budiono, B. (2016). *Konsep Dasar*

- Keperawatan* (Issue Desember).
Pusdik SDM Kesehatan - Badan
Pengembangan dan SDM.
- Cahyani, D., & Endarwati, L. (2015).
PENGARUH KEPUASAN KERJA
DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT PKU
MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA UNIT 2. *Iran
Occupational Health*, 12(3), 46–53.
- Dwi Skripsia, C. (2023). Pengaruh
Kepuasan Kerja Dan Mekanisme
Koping Perawat Terhadap
Produktifitas Kerja Dan Turnover
Intention Di Rumah Sakit Baptis
Kediri. *Cerdika: Jurnal Ilmiah
Indonesia*, 3(4), 324–339.
<https://doi.org/10.59141/cerdika.v3i4.580>
- Dwiyana, N., Sastria, A., & Kassaming, K.
(2021). *Hubungan Stres Kerja Dan
Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja
Perawat Di Rumah Sakit
Bhayangkara Makassar*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:238776807>
- Hardisman. (2020). *Analisis Data: Basic
dan Steps in Health Research*
(Gueperdia (ed.)). Guepedia.
- Hendarti, R. D., & Azteria, V. (2020).
Faktor-Faktor Yang Berhubungan
Dengan Stress Kerja Pada Perawat
Rawat Inap Di RS X Depok Pada
Tahun 2020. *Jurnal IAKMI*, 1–2.
<http://jurnal.iakmi.id/index.php/FITI/IAKMI/article/view/106/121>
- Hidayat, S., & Mumpuningtias, E. D.
(2018). Pendampingan Keluarga Dan
Perawatan Orang Dengan Gangguan
Jiwa Bebas Pasung. *JAPI (Jurnal
Akses Pengabdian Indonesia)*, 3(2),
65.
<https://doi.org/10.33366/japi.v3i2.990>
- Ilahi, N. K., Yenni, M., & Suroso. (2023).
Hubungan Beban Kerja Dan Shift
Kerja Dengan Gejala Stres Kerja
Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Daerah
Provinsi Jambi. *Environmental
Occupational Health and Safety
Journal*, 3(2), 141–152.
<https://doi.org/10.1177/216507990004800702>
- Karsini, K., & Hartono, R. K. (2023).
Pengaruh Konflik Pekerjaan-
Keluarga, Beban Kerja, Stres Kerja,
Dan Burnout Terhadap Kinerja
Perawat Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah
Kesehatan*, 22(03), 101–109.
<https://doi.org/10.33221/jikes.v22i03.2582>
- Kemenkes R1. (2019). Profil Kesehatan
Indonesia 2019. In *Kementrian
Kesehatan Republik Indonesia*.
<https://pusdatin.kemkes.go.id/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/Profil-Kesehatan-indonesia-2019.pdf>
- Kementrian Kesehatan RI. (2023).
*Peraturan Menteri Kesehatan
Republik Indonesia Nomor 4 Tahun
2018 tentang Penyelenggaraan
Kegiatan Usaha Rumah Sakit di
Kawasan Ekonomi Khusus*.
- Kordak, C., Kawatu, P. A. T., Joseph, W.
B. S., Kesehatan, F., Universitas, M.,
Ratulangi, S., Kerja, K., & Kerja, S.
(2020). Hubungan Antara Beban

- Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana Dirumah Sakit Umum Daerah Amurang. *Kesmas*, 9(3), 9–16.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 7(1), 159–172.
<https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487>
- Meilina, & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan Perawat Terhadap Kepuasan Pasien. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 1–6.
- Notoatmodjo, S. (n.d.). *Metodologi penelitian kesehatan / Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo, S.K.M., M.Com.H.* PT. Rineka Cipta.
- Nurchalisa, & Agustina. (2023). Hubungan Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Mulyang Kute Bener Meriah. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), 6347–6355.
- Nursalam. (2014). *Manajemen keperawatan. Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (4th ed.). Salemba Medika.
- Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* (P. P. Lestari (ed.); 5th ed.). Salemba Medika.
- Oroh, K. F., Mario, B., & M., K. W. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsgm Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- PPNI, AIPNI, Aipd. (2023). Standar Kompetensi : Standar Kompetensi : Standar Kompetensi : *Standar Kompetensi Perawat Indonesia*, 1–5.
- Puspanegara, A., Maudina, D. L., & Rusmianingsih, N. (2023). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023. *Journal of Public Health Innovation*, 4(01), 217–226.
<https://doi.org/10.34305/jphi.v4i01.966>
- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 56–68.
- Saragih, M., Silitonga, E., & Sipayung, R. (2020). HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN. *Jurnal Keperawatan Priority*, 3(2), 85–92.
- Serly Ku'e, Henny Kaseger, Maykel Alfian Kiling, H. A. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kota Kotamobagu Relationship of Workload With Work Stress on Nurses in the Emergency Installation of Kotamobagu City Hospital. *Jurnal*

- Ilmiah Sesebuana*, 6(1), 8–12.
<http://www.e-journal.polnustar.ac.id/jis/article/view/484/380>
- Susanto, M. A. E., Suryawati, C., & Arso, S. P. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RS M di Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(April), 37–42.
- Wahyudi, R. N., Marisdayana, R., & Husaini, A. (2020). *FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA GURU SDLB NEGERI 1 KOTA JAMBI TAHUN 2020 FACTORS ASSOCIATED WITH JOB STRESS AT SDLB NEGERI 1 JAMBI CITY TEACHERS 2020*. 6(2), 764–775.
- Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 137–156.
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.678>
- Yani, N. W. M. N., & Nurmalasari, M. R. (2023). Pengaruh person job fit terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(2), 358–371.