

**PENGARUH BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT RAWAT INAP
DI RSUD H.ABDUL MANAP
KOTA JAMBI**



Oleh :
Moh. Dicky Surya Andika
NPM : 1910070160002

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
PADANG
2024**

**PENGARUH BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT RAWAT INAP
DI RSUD H.ABDUL MANAP
KOTA JAMBI**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai
Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
SARJANA KESEHATAN**



**Oleh :
Moh. Dicky Surya Andika
NPM : 1910070160002**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
PADANG
2024**

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
Skripsi, Januari 2023**

Moh. Dicky Surya Andika

**Pengaruh Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD
H. Abdul Manap Kota Jambi**

Ix + 68 halaman, 13 tabel, 3 gambar, 7 lampiran

ABSTRAK

Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Tingkat kepuasan kerja perawat menjadi sangat penting karena perawat yang tidak terpenuhi hak-haknya akan merasa kecewa dan tidak puas yang pada akhirnya akan berimplikasi pada pelayanan yang diberikan. Beban kerja dan rendahnya kepuasan menyebabkan pekerjaan secara tidak maksimal seperti waktu respon perawat terhadap panggilan maupun keluhan pasien menjadi panjang. Selain itu juga berdampak pada kedisiplinan perawat untuk datang tepat waktu pada saat pertukaran *shift*. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dengan kepuasan kerja pada perawat rawat inap RSUD H. Abdul Manap Jambi.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2023-Januari 2024 pada perawat instalasi rawat inap (penyakit dalam, bedah, anak) RSUD H. Abdul Manap Jambi. Populasi pada penelitian ini berjumlah 54 perawat, menggunakan teknik total sampling dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Pengolahan data menggunakan SPSS. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan yaitu analisis univariat dan bivariat dengan uji *Chi-Square*.

Hasil menunjukkan sebanyak 55,6% perawat mengalami beban kerja berat dan sebanyak 61,1% perawat memiliki ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan beban kerja ($P\text{-value} = 0,03$) dengan kepuasan kerja pada perawat rawat inap (penyakit dalam, bedah, anak) RSUD H. Abdul Manap Jambi.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang serupa mengenai kepuasan kerja perawat dengan mengembangkan variabel beban kerja dan kepuasan kerja dengan mendalami indikator-indikator yang ada pada variabel beban kerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Perawat, Rawat Inap

**FACULTY OF HEALTH SCIENCE
BAITURRAHMAH UNIVERSITY
Thesis, January 2023**

Moh. Dicky Surya Andika

**Pengaruh Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD
H. Abdul Manap Kota Jambi**

Ix + 68 pages, 13 tables, 3 pictures, 7 attachments

ABSTRACT

Workload can affect nurses' job satisfaction. The level of job satisfaction of nurses is very important because nurses who are not fulfilled their rights will feel disappointed and dissatisfied which will ultimately have implications for the services provided. Workload and low satisfaction cause work not to be maximized, such as the nurse's response time to patient calls and complaints becomes long. In addition, it also has an impact on the discipline of nurses to arrive on time during shift exchanges. The purpose of this study was conducted to determine the effect of workload on job satisfaction in inpatient nurses at RSUD H. Abdul Manap Jambi.

The type of research used is quantitative with a cross sectional design. The research was conducted in August 2023-January 2024 on inpatient installation nurses (interne, surgery, children) H. Abdul Manap Hospital in Jambi. The population in this study amounted to 54 nurses, using total sampling technique with inclusion and exclusion criteria. Data processing using SPSS. The research instrument used a questionnaire. The analysis used was univariate and bivariate analysis with the Chi-Square test.

The results showed that 55.6% of nurses has heavy workload and 61.1% of nurses were dissatisfied with their work. The results of bivariate analysis showed a relationship between workload (P-value = 0.03) with job satisfaction in inpatient nurses (internal medicine, surgery, children) at RSUD H. Abdul Manap Jambi.

Future researchers are expected to conduct similar research on nurse job satisfaction by developing workload and job satisfaction variables by exploring the indicators that exist in workload and job satisfaction variables.

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Nurses, Hospital.

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat
Inap di RSUD H. Abdul Manap Jambi

Nama : Moh. Dicky Surya Andika

NPM : 1910070160002

Skripsi ini telah diperiksa, disetujui dan dipertahankan di hadapan Tim
Penguji skripsi Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah Padang dan
dinyatakan lulus pada Selasa 24 Januari 2024

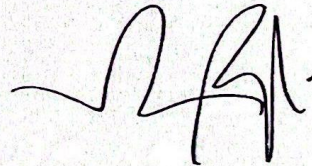
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Hary Budiman, SKM, M.Kes


Pembimbing II



Nurmaines Adhyka, SKM, MARS

Pengesahan
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH

DEKAN



dr. Rinita Amelia, M.Biomed, P.Hd

**TIM PENGUJI SKRIPSI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH**

Padang, 24 Januari 2024

Ketua

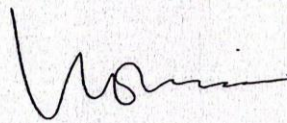

Hary Budiman, SKM, M.Kes

Penguji I



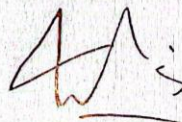
Nurmaines Adhyka, SKM, MARS

Penguji II



Novia Zulfa Hanum, SKM, MKM

Penguji III



drg. Intan Kamala Aisyiah, MARS

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Moh. Dicky Surya Andika
Tempat, Tanggal Lahir : Bangko, 26 April 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit
Agama : Islam
Nama Ayah : Asari
Nama Ibu : Suryati
Anak Ke : 2
Alamat : Talang Kawo, Kecamatan Bangko, Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK Putra III : Lulusan 2007
2. SD Negeri 115 Merangin : Lulusan 2013
3. SMP Negeri 4 Merangin : Lulusan 2016
4. SMA Negeri 6 Merangin : Lulusan 2019
5. Program Pendidikan S-1 Administrasi Rumah Sakit : Lulusan 2024

LEMBAR PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasih dan kusayangi.

Ibunda dan Ayahanda Tercinta

Terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini dan gelar S.Kes ini kepada Ayah (alm. ASari) dan Ibu (Suryati) tercinta yang telah memberikan kasih sayang, secara dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat lebih. Untuk Ibu dan ayah yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku serta selalu meridhoiku melakukan hal yang lebih baik, Terima kasih Ibu... Terima kasih Ayah...

Abang & Adek

Sebagai tanda terima kasih, aku persembahkan karya kecil ini untuk abang (RikocSurya Pratama) dan adikku (Annisa Permatasari). Terima kasih telah memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Semoga doa dan semua hal yang terbaik yang kalian berikan menjadikan ku orang yang baik pula.. Terima kasih...

My Self

Terimakasih untuk diri saya yang sudah berjuang sejauh ini hingga akhirnya mencapai di titik dimana hanya ada semangat dan tak mampu untuk menetapkan kapan akan tercapai. Ada banyak sekali lika - liku perjalanan dalam membuat skripsi ini. Terimakasih untuk selalu berprogres, terimakasih sudah selalu menikmati disetiap proses yang ada, hingga saya semakin menghargai diri saya sendiri dan kemampuan yang saya miliki...

Teman-teman

Untuk teman-temanku yang selalu memberikan motivasi, nasihat, serta dukungan moral yang selalu membuatku semangat dan terpacu untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih teruntuk Wulan Elistia yang selalu memotivasi saya baik itu dalam akademik, maupun dalam pembuatan skripsi ini, dan sudah mau menampung keluh kesah saya selama ini. Terimakasih pula untuk adik-adik junior yang selalu menyemangati dalam proses skripsi ini. Terima kasih kepada orang-orang yang sudah menemani serta membantu saya selama penelitian hingga akhirnya skripsi ini selesai. Serta tidak lupa pula teman - teman angkatan 19 terima kasih untuk 4 tahun yang sangat berharga dan berkesan.

Terima kasih untuk semuanya.....

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Bapak Hary Budiman, SKM, M.Kes dan Ibu Nurmaines adhyka, SKM, MARS selaku dosen pembimbing skripsi saya, terima kasih banyak Ibu sudah membantu selama ini, diingatkan, mengarahkan saya, meluangkan waktu, tenaga dan memberikan saran-saran kepada saya saya sampai skripsi ini selesai.

Dosen – Dosen dan Civitas Akademik

Terima kasih tak terhingga kepada Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan dan mengajarkan ilmu yang amat bermanfaat, semoga ilmu yang diberikan mampu menjadi amal dan ladang pahala bagi Bapak dan Ibu dosen, serta terima kasih kepada civitas akademik yang telah membantu sistem perkuliahan selama 4 tahun ini. Semoga FIKES Universitas Baiturrahmah semakin jaya dan sukses, begitu juga dengan Universitas Baiturrahmah.

“Waktu adalah hal yang paling berharga dalam hidup kita dan orang-orang yang rela mengorbankan waktu mereka untuk orang lain pantas mendapatkan rasa hormat dan terima kasih. Terima kasih atas keterlibatan dan waktunya. Skripsi ini adalah persembahan saya”

Moh. Dicky Surya Andika S.Kes

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobil'alamin, puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini yang berjudul: **“Pengaruh Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD H. Abdul Manap Jambi”**.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada penelitian ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Hary Budiman, SKM, M.Kes selaku pembimbing I dan Ibu Nurmaines Adhyka, SKM, MARS selaku pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan kali ini peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu dr. Rinita Amelia, M.Biomed, P.hD selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah.
2. Ibu Sevilla Ukhtil Huvaidd, SKM, M.Kes selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah.
3. Ibu Ns. Zufrias Riady, S.Kep, M.Kes selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah.
4. Ibu Sri Mindayani, SKM, M.Kes selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah.
5. Staf Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan yang telah memberikan ilmu selama Pendidikan bagi peneliti.

6. Semua pihak RSUD Abdul Manap Jambi yang telah memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti demi penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwasanya skripsi ini tidak lepas dari kekurangan mengingatkan keterbatasan pengetahuan peneliti, karena itu peneliti mengharapkan masukan kritikan dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penelitian ini. Akhir kata kepadanya jualah kita berserah diri semoga skripsi ini dapat dipertahankan dalam seminar skripsi.

Padang, Februari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Umum	6
1.3.2 Tujuan Khusus	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Bagi Instansi	7
1.4.2 Manfaat Bagi Program Studi Administrasi Rumah Sakit	7
1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Beban Kerja	9
2.1.1 Pengertian Beban Kerja.....	9
2.1.2 Indikator Beban Kerja	9
2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	11
2.1.4 Dampak Beban Kerja	12
2.2 Kepuasan Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.2.2 Teori Kepuasan kerja	13
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	18
2.2.5 Dampak Kepuasan Kerja.....	19
2.3 Perawat.....	19
2.3.1 Pengertian Perawat.....	19
2.3.2 Peran Perawat.....	20
2.3.3 Fungsi Perawat	22

2.3.4	Tugas dan Tanggung Jawab Perawat	23
2.3.5	Jenjang Karir Perawat	23
2.4	Kerangka Teori	27
2.5	Kerangka Konseptual.....	27
2.6	Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis dan desain Penelitian.....	28
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.3	Populasi dan Sampel.....	28
3.3.1	Populasi Penelitian.....	28
3.3.2	Sampel Penelitian.....	28
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4.1	Data Primer	30
3.4.2	Data Sekunder	33
3.5	Teknik Pengolahan Data	33
3.5.1	Teknik Analisis Data.....	35
3.6	Defenisi Operasional.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
4.1.1	Sejarah Rumah Sakit.....	37
4.1.2	Organisasi RSUD H. Abdul Manap Jambi	39
4.2	Hasil Penelitian	41
4.2.1	Karakteristik Responden	41
4.3	Uji Univariat	43
4.4	Uji Bivariat.....	48
BAB V PEMBAHASAN		
5.1	Uji Univariat	49
5.1.1	Karakteristik Responden	49
5.1.2	Beban Kerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.....	50
5.1.3	Kepuasan Kerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.....	53
5.2	Uji Bivariat.....	58

5.2.1 Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi	58
--	----

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	62
6.2 Saran	62

DAFTAR PUSTAKA	64
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Responden Penelitian	29
Tabel 3.2	Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja	31
Tabel 3.3	Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja	31
Tabel 3.4	Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja dan Beban Kerja	32
Tabel 3.5	Definisi Operasional Penelitian	36
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Perawat di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.....	42
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.....	42
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.....	42
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.....	43
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jawaban Beban Kerja Perawat di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.....	45
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.....	45
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.....	47
Tabel 4.8	Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori Penelitian	27
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD H. Abdul Manap Jambi.....	41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh kepada perorangan, menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Permenkes RI, 2023). Rumah sakit merupakan salah satu tempat dengan risiko stres kerja pada pekerjanya. Menurut penelitian dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) yang merupakan lembaga nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja menetapkan bahwa perawat merupakan salah satu profesi yang memiliki risiko tinggi terhadap stres (Fuada dkk., 2017).

Keberhasilan dalam memberikan pelayanan secara profesional melibatkan berbagai tenaga kesehatan, salah satu diantaranya yang terlibat secara langsung dalam pemberian pelayanan kepada pasien ialah perawat. Jumlah perawat merupakan yang paling dominan diantara tenaga kesehatan yang lain. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan bahwa proporsi tenaga kesehatan terbanyak adalah perawat dengan jumlah 33,3% (Profil Kesehatan Indonesia, 2016). Selain itu juga pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien selama 24 jam. Sehingga sangat perlu diperhatikan beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan (Nurjanah dkk., 2016)

Dalam penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan, pelayanan instalasi rawat inap merupakan pelayanan yang sangat kompleks dan memberikan kontribusi yang paling besar bagi kesembuhan pasien rawat inap. Peranan seorang perawat

saat melayani pasien di rawat inap sangatlah berpengaruh terhadap kesembuhan pasien tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa perawat merupakan ujung tombak pelayanan rumah sakit karena selalu berinteraksi secara langsung dengan pasien, keluarga pasien, dokter dan tenaga kerja lainnya. Perawat mempunyai tanggung jawab yang cukup besar dan dituntut bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Perawat sering dihadapkan dengan berbagai situasi yang dapat berpotensi menimbulkan stres di tempat kerja. Sumber stres dalam profesi keperawatan berhubungan dengan interaksi perawat terhadap pasien dan profesi kesehatan lainnya (Nursalam, 2016).

Beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik seperti mengangkat pasien, membantu pasien ke kamar mandi, memandikan pasien, merapikan tempat tidur pasien, mendorong peralatan kesehatan. Sedangkan beban kerja mental seperti bekerja dengan shift, bekerja dalam keterampilan khusus dalam merawat pasien, kompleksitas pekerjaan (mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga terutama yang memerlukan operasi atau dalam keadaan kritis), tanggung jawab terhadap kesembuhan pasien serta harus menjalin komunikasi yang baik dengan pasien (Mundung CA dkk., 2017).

Beban kerja perawat dapat dilihat dari aspek seperti tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan fungsi tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang dirawat per hari, per bulan dan per tahun, kondisi pasien, rata-rata pasien dirawat, tindakan langsung dan tidak langsung yang dibutuhkan pasien, frekuensi masing-masing tindakan yang diperlukan dan rata-rata waktu yang dibutuhkan

dalam melaksanakan tindakan (Nursalam, 2014). Analisa beban kerja perawat dapat dilihat dari aspek-aspek seperti tugas-tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan tugas tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerjanya, sesuai pendidikan yang diperoleh, waktu kerja yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Dwiyana dkk., 2021).

Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan 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 akan berdampak pada motivasi yang rendah (Hamid, 2014). Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya; seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang positif terhadapnya; sebaliknya, seorang karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak semata-mata akan mencapai kematangan psikologis, tetapi juga akan mengalami masalah seperti frustrasi, kelelahan, bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya (Hasibuan, 2016). Kepuasan kerja staf dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya (Nursalam, 2014).

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh perawat. Sikap ini adalah hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang spesifik seperti pengawasan atau supervisi, gaji dan

tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja dan yang adil dan tidak merugikan hubungan sosial didalampekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap karyawan. Ketidakpuasan kerja karyawan akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja, menurunnya loyalitas kerja (Tahsinia, 2013).

Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manap merupakan salah satu Rumah Sakit Umum dengan klasifikasi kelas C dan status akreditasi Tingkat Utama di Kota Jambi. Rumah sakit umum Kelas C merupakan rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan kesehatan paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar dan 4 (empat) spesialis penunjang medik. Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit ini berupa rawat jalan dan rawat inap.

Berdasarkan data rekam medis jumlah kunjungan pasien rawat inap di Rumah Sakit H. Abdul Manap Jambi pada tahun 2022 di bulan Juli sampai bulan Desember jumlah total kunjungan pasien rawat inap berjumlah 2.815 pasien, yang mana tiga kunjungan tertinggi berada pada bangsal *interne* dengan jumlah 571 pasien, bedah 450 pasien dan anak 351 pasien.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan februari tahun 2023, Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan, diketahui jumlah perawat di ruang rawat inap interne RSUD H. Abdul Manap Jambi berjumlah 18 orang perawat yang terdiri dari 12 tenaga kontrak dan 6 tenaga ASN diketahui 6 tenaga ASN ditempatkan masing-masing dua bangsal. Dengan rata-rata jumlah tenaga

keperawatan pada *shift*, yaitu 3 orang kecuali pada *shift* pagi yaitu 5 orang perawat dan jumlah tempat tidur yang tersedia yaitu 38 tempat tidur. Maka dapat diketahui perbandingan antara perawat dengan tempat tidur diruang interne adalah 1:2, hal ini tidak sesuai dengan rasio antara perawat dan tempat tidur yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 56 tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit jumlah tenaga perawat rumah sakit tipe C yaitu 2:3 sehingga keadaan tersebut akan berpotensi menimbulkan berat beban kerja perawat.

Hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdillah (2016) di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi menunjukkan hasil bahwa sebanyak 61,7% mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Penelitian oleh Barahama dkk (2019) menunjukkan bahwa sebanyak 51.7% perawat mengalami ketidakpuasan kerja. Selanjutnya penelitian Mangi dkk (2015) menemukan bahwa ketidakpuasan perawat berada pada tingkat sedang. Hal ini dibuktikan bahwa sebesar 57 % perawat di ruangan menyatakan ketidakpuasan terutama terhadap kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit. Menurut PPNI 2006 dalam Septiasri dkk (2017), menyatakan 50,9% perawat Indonesia sendiri mengalami beban kerja yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan stress kerja dan kurang istirahat.

Hasil survey awal penulis terhadap 13 orang orang perawat dengan menggunakan kusioner kepuasan kerja, didapatkan hasil 1 orang (8%) merasa sangat tidak puas terhadap gaji dan bonus, 10 orang (77%) merasa tidak puas terhadap gaji, promosi, dan bonus, dan 2 orang (15%) merasa cukup puas terhadap hubungan kerja, pengawasan, kesesuaian kerja dan fasilitas yang tersedia di rumah

sakit. Hal ini menunjukkan bahwa perawat mengalami adanya peningkatan beban kerja yang mengakibatkan perawat merasa kurang puas dalam bekerja, ketidakpuasan tersebut menyebabkan rendahnya motivasi kerja perawat sehingga melakukan pekerjaan secara tidak maksimal seperti waktu respon perawat terhadap panggilan maupun keluhan pasien. Selain itu juga berdampak pada kedisiplinan perawat untuk datang tepat waktu pada saat pertukaran *shift*. Tingkat kepuasan kerja perawat menjadi sangat penting karena perawat yang tidak terpenuhi hak-haknya akan merasa kecewa dan tidak puas yang pada akhirnya akan berimplikasi pada pelayanan yang diberikan (Amalia dkk., 2018).

Berdasarkan pada uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD H. Abdul Manap Jambi”.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “adakah pengaruh antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap pada RSUD H. Abdul Manap Jambi?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD H. Abdul Manap Jambi.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui distribusi frekuensi beban kerja perawat rawat inap di RSUD H. Abdul Manap Jambi.
- b. Mengetahui distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD H. Abdul Manap Jambi.
- c. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD H. Abdul Manap Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber masukan dan saran bagi RSUD H. Abdul Manap Jambi mengenai beban kerja dan kepuasan kerja perawat rawat inap. Bagi responden bisa menjadi media penyampaian pendapat terkait beban kerja dan kepuasan kerja selama bekerja di RSUD H. Abdul Manap Jambi.

1.4.2 Manfaat Bagi Program Studi Administrasi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dan referensi bagi mahasiswa Administrasi Rumah Sakit mengenai pengaruh beban kerja perawat terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD H. Abdul Manap Jambi.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Mengembangkan kemampuan peneliti sehingga mampu mengaplikasikan ilmu yang telah didapat dibangku kuliah, serta menambah pengetahuan, wawasan, pengalaman bagi peneliti dan sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini merupakan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Abdul Manap Jambi. Variabel independennya yaitu beban kerja dan variabel dependennya yaitu kepuasan kerja perawat rawat inap.

Penelitian yang dilakukan adalah untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Abdul Manap Jambi, yang diteliti adalah perawat rawat inap, penelitian dilakukan selama 6 bulan, yang bertempat di RSUD H. Abdul Manap Jambi, dan alat yang digunakan adalah kuesioner.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland (1988) dalam Tarwaka (2015) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut (Tareluan dkk., 2016)

2.1.2 Indikator Beban Kerja

Soleman (2011) menyatakan indikator-indikator yang dapat mempengaruhi beban kerja seseorang adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja oleh karena faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Berikut beberapa beban kerja eksternal:
 - 1) Tugas – tugas (*tasks*) yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, sikap kerja dan kondisi kerja. Sedangkan yang bersifat mental seperti kompleksitas tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan.

- 2) Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja seperti, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem kerja, sistem pengupahan, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah:
 - a) Lingkungan kerja fisika seperti, mikrolimat (kelembapan udara, suhu radiasi), intensitas penerangan, intensitas kebisingan.
 - b) Lingkungan kerja kimiawi seperti, debu, gas – gas udara, dll.
 - c) Lingkungan kerja biologis seperti, bakteri, virus, jamur, serangga, dll.
 - d) Lingkungan kerja psikologis seperti, pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan atasan, pekerja dengan keluarga dan pekerja dengan lingkungan sosial yang berdampak kepada performansi kerja di tempat kerja.
- b. Beban kerja oleh karena faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Berikut faktor internal, meliputi:
- 1) Faktor somatis, antaranya jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
 - 2) Faktor psikis, antaranya motivasi, kepercayaan, keinginan, kepuasan.
- Haryanti dkk (2013) menyatakan bahwa yang termasuk beban kerja bagi perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, jumlah rata-

rata jam perawatan yang di butuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang, kegiatan-kegiatan seperti pemasangan kateter intravena, melakukan hecing pada luka, melakukan dokumentasi asuhan keperawatan, hingga membersihkan instrumen medis serta sampah habis pakai dan lain-lain.

2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Umansky & Rantanen (2016) menyatakan bahwa yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

1. *Patient-to-nurse ratio*, yaitu jumlah pasien yang harus ditangani oleh masing-masing perawat.
2. *Activity type*, yaitu jenis kegiatan yang dilakukan perawat mulai dari kegiatan pokok yang penting seperti melakukan dokumentasi asuhan keperawatan, kegiatan tambahan yang bukan bagian tugas pokok seperti menyusun status pasien pada tempatnya, hingga kegiatan tambahan yang merupakan bagian tugas pokok seperti pemberian obat.
3. *Time Pressure*, yaitu rasio waktu yang dibutuhkan (total waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas pokok) dan waktu yang tersedia harus diperhitungkan.
4. *Physical expenditure*, yaitu jumlah, rata-rata serta standar tiap perawat berjalan selama melaksanakan tugas.

2.1.4 Dampak Beban Kerja

Menurut Manuaba (2000) dalam Haryanti dkk (2013) akibat beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi–reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja.

Beban kerja mental yang lebih besar daripada kemampuan tubuh maka akan terjadi rasa tidak nyaman (tahap awal), kelelahan (*overstress*), cedera, kecelakaan kerja, rasa sakit, penyakit dan produktivitas menurun (tahap akhir). Sebaliknya, jika beban kerja lebih kecil dari kemampuan tubuh, maka akan terjadi (*understress*), kejenuhan, kebosanan, kelesuan, kurang produktif dan sakit (Fahamsyah, 2017).

Dalam profesi keperawatan sendiri beban kerja yang tidak sesuai dengan standar akan menimbulkan dampak seperti munculnya kesalahan pada pelaporan status pasien, kelelahan kerja, meninggalkan pekerjaan yang tidak selesai selama shift kerja, terganggunya alur kerja, hingga kesalahan pemberian medikasi pada pasien (Macphee & Havaei, 2017).

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan parakaryawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan puas seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dimunculkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2008). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah pandangan seseorang yang bersifat positif terhadap pekerjaannya.

2.2.2 Teori Kepuasan kerja

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) menjelaskan bahwa terdapat teori tentang kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

a. Teori Keadilan (*Eqnity*)

Menurut Rivai tahun 2004 dalam (Iskandar & Yuhansyah, 2018), teori ini mengemukakan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang bergantung pada adanya keadilan pada pekerjaannya. Menurut teori ini beberapa komponen utama dalam teori keadilan adalah : input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input yaitu faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas yang diemban serta peralatan yang digunakan.

Hasil adalah sesuatu yang dianggap penting yang didapatkan dari pekerjaannya, seperti gaji atau upah, penghargaan, serta aktualisasi diri.

Didalam teori juga menjelaskan bahwa seorang kepala ruangan harus selalu bersikap waspada atau hati-hati agar persepsi ketidakadilan dalam penilaian kinerja timbul dikalangan perawat diruangan sehingga memiliki dampak negatif seperti ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, kelalaian dan kesalahan dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan kepuasan merupakan hasil dari perasaan seseorang terhadap keadilan ditempat kerjanya.

b. Teori Harapan

Siagian (2009) dalam Iskandar dan Yuhansyah (2018), berpendapat bahwa kepuasan kerja terjadi karena hasil pekerjaan diterima oleh individu sesuai dengan harapannya. Dalam teori ini mengatakan jika kepala ruang harus memberikan perhatian terhadap aspek pekerjaan yang perlu untuk diubah agar mendapatkan kepuasan kerja pada perawat pelaksana.

c. Teori dua faktor

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg yang membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua yaitu : *satisfiers* dan *disatisfiers*. *Satisfiers* atau motivasi berhubungan dengan aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri, yang meliputi prestasi kerja, pengakuan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri. *Disatisfiers* atau *hygiene factors* adalah faktor yang berada disekitar pelaksanaan pekerjaan yang berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik seperti gaji, keamanan kerja, kondisi kerja supervisi, kebijakan organisasi serta hubungan interpersonal.

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Roelen (2008) dalam Hadidya tahun 2017 adalah :

a. *Workload* (Beban Kerja)

Tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu serta banyaknya tugas yang dimiliki oleh karyawan. Beban kerja (*workload*) merupakan segala sesuatu yang mencakup berbagai variabel yang mencerminkan jumlah atau kesulitan suatu pekerjaan seseorang (Bowling & Kirkendall, 2012).

Koesomowidjojo (2017) lebih lanjut menjelaskan bahwa dalam dunia kerja ada beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan, indikator tersebut antara lain :

1. Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik, sejauh mana kemampuan serta pemahaman karyawan atas pekerjaannya.
2. Penggunaan waktu kerja, dimana waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentu akan meminimalisir beban kerja. Namun, apabila karyawan diberikan beban yang tidak sesuai dengan waktu standar SOP maka karyawan akan terbebani atas pekerjaan yang didelegasikan kepadanya.
3. Target yang harus dicapai, yaitu target kerja yang ditetapkan untuk karyawan. Apabila terdapat ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian

target pelaksanaan dan volume pekerjaan yang diberikan maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

b. *Work Content*

Gatot (2005) konten kerja merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan isi pekerjaan atau tugas tersebut. Pekerjaan yang berulang dapat membuat tidak ada beragam yang mengasah keterampilan.

c. *Autonomy*

Otonomi kerja adalah suatu tingkat kebebasan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Sugiyarti, 2018). Saragih (2011) dalam Surgiyati tahun 2018 menjelaskan bahwa otonomi kerja didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan memberikan substansial, kebebasan, kemandirian terhadap seseorang.

d. *Growth/development*

Memberikan kesempatan pada karyawan untuk tumbuh serta berkembang. Menurut (Nursalam, 2012), dukungan untuk berkembang meliputi pelatihan, beasiswa, pendidikan.

e. *Financial reward*

Menurut As'ad (1987) dalam (Dariyo, 2018) menyatakan faktor finansial yang dapat berupa upah, gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, tunjangan.

f. *Promotion*

Menurut Swasto (2011) promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sebagai imbalan karena prestasi

kerjanya yang baik, masa kerjanya yang lama dan lainnya. Asas promosi jabatan sebagaimana Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa :

- 1) Formasi, promosi sebaiknya berdasarkan pada asas promosi yang ada, karena promosi karyawan dapat dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan karyawan tersebut.
- 2) Kepercayaan, promosi sebaiknya berdasarkan pada asas kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.
- 3) Keadilan, promosi sebaiknya berdasarkan pada asas keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan kepada semua karyawan.

g. *Supervisor*

Kemampuan dari pengawas dalam memberikan dukungan. Menurut Salbiah dkk (2016), supervisi keperawatan adalah suatu kegiatan profesional dalam pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh kepala ruangan yang meliputi fungsi *formatif, restorative dan normative*, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

h. *Communication*

Pihak atasan mau mendengar dan memahami pendapat atau prestasi kerja karyawan. Menurut Nursalam (2012) menyatakan bahwa komunikasi merupakan hal penting dalam faktor kepuasan kerja seperti pengetahuan

tentang suatu kegiatan di organisasi, memiliki rasa percaya diri yang berhubungan dengan manajemen organisasi.

i. *Co-worker*

Hubungan dengan rekan kerja yang terlibat dalam pekerjaannya. Saifuddin (2007) berpendapat bahwa rekan kerja secara sosial dapat mendukung rekan kerja lainnya yang merupakan faktor dari kepuasan kerja.

j. *Meaningfulness*

Perasaan karyawan menerima imbal balik atas apa yang telah dilakukan

k. *Work demand* (Tuntutan usaha)

Menurut (Hussain & Khalid, 2011) merupakan sumber penyebab terjadinya stress yang berkaitan terhadap jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang menjadi beban kerja yang harus diterima oleh karyawan.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Nursalam (2012) terdapat 6 dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kesesuaian kerja, yaitu kesesuaian pekerjaan, latar belakang pendidikan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- b. Rekan kerja, yaitu rekan kerja yang memiliki kecakapan teknis dan mudah untuk bekerjasama atau mendukung secara sosial. Rekan kerja yang bersahabat dan kooperatif akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan karena merasa enjoy dalam bekerja.

- c. Gaji, yaitu gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi secara lebih luas juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan.
- d. Kesempatan promosi, yaitu kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi atau pengembangan karir
- e. Supervisi, yaitu kemampuan atasan dalam memberikan bimbingan teknis pekerjaan dan sikap.
- f. Fasilitas, yaitu ketersediaannya peralatan-peralatan penunjang yang mendukung pekerjaan.

2.2.5 Dampak Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan memberikan efek terhadap beberapa aspek, yaitu : kinerja, kemangkiran dan keterlambatan, pindah kerja, komitmen terhadap organisasi. Individu yang merasa puas akan pekerjaannya otomatis akan meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja, baik itu ketepatan dalam kehadiran jam kerja, komitmen untuk mempertahankan pekerjaan di perusahaan tersebut sehingga termotivasi untuk tidak pindah kerja (Hasibuan, 2010)

2.3 Perawat

2.3.1 Pengertian Perawat

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, menjelaskan bahwa perawat merupakan seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Keperawatan adalah bentuk dari pelayanan profesional yang berupa pemenuhan kebutuhan dasar yang diberikan kepada individu yang sehat maupun sakit yang mengalami gangguan fisik, psikis dan sosial agar dapat mencapai derajat kesehatan yang optimal (Nursalam, 2012) .

Lumintang (2015) juga mengatakan salah satu tenaga kesehatan yang jumlahnya banyak adalah perawat. Sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit, profesi keperawatan memegang peranan penting didalam rumah sakit dengan memberikan layanan-layanan kesehatan dalam bentuk asuhan kesehatan dalam bentuk asuhan keperawatan secara bio sosial, kultural, spiritual secara komperhensif kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (PPNI, 2012). Posisi tenaga keperawatan juga menjadi penting sebagai tangan kanan dokter yang menentukan keberhasilan kerja (saran/rujukan/arahan) sang dokter, oleh karena itu perawat di tuntut untuk memberi pelayanan dengan mutu yang baik.

2.3.2 Peran Perawat

Menurut Budiono (2016) menjelaskan peran perawat sebagai , berikut :

1. Pemberi asuhan keperawatan, dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberi pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan, dari yang sederhana sampai dengan kompleks.
2. Advokat pasien/klien, dengan menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberi pelayanan atau informasi lain khususnya dalam pengambilan

persetujuan atas tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien serta mempertahankan hak-hak pasien.

3. Pendidik (*educator*) dengan cara membantuklien dengan meningkatkan tingkat pengetahuan kesehatan, gejala penyakit bahkan tindakan yang diberikan sehingga terjadi perubahan perilaku dari klien setelah dilakukan pendidikan kesehatan.
4. Koordinator, dengan cara mengarahkan, merencanakan, serta mengorganisasikan pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah, serta sesuai dengan kebutuhan klien.
5. Kolaborator, peran ini dilakukan karena perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapis, ahli gizi, dan lain-lain yang berupaya mengidentifikasi pelayananan keperawatan yang diperlukan termasuk diskusi atau tukar pendapat dalam penentuan bentuk peayanan selanjutnya.
6. Konsultan, perawat sebagai tempat konsultasi terhadap masalah atau tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan. Peran ini dilakukan atas permintaan klien terhadap informasi tentang tujuan pelayanan keperawatan yang diberikan.
7. Peneliti, perawat mengadakan perencanaan kerja sama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

2.3.3 Fungsi Perawat

Fungsi perawat adalah suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perannya. Perawat dalam menjalankan perannya memiliki beberapa fungsi yaitu (Budiono, 2016) :

1. Fungsi Independen
 - a. Dalam fungsi ini, tindakan perawat tidak memerlukan perintah dokter.
 - b. Tindakan perawat bersifat mandiri, berdasarkan pada ilmu keperawatan.
 - c. Perawat bertanggung jawab pada klien, atas akibat yang timbul dari tindakan yang diambil, contohnya pada saat melakukan pengkajian keperawatan.
2. Fungsi Dependen
 - a. Perawat membantu dokter dalam memberikan pelayanan pengobatan dan tindakan khusus yang menjadi wewenang dokter dan seharusnya dilakukan dokter, seperti pemasangan infus, pemberian obat dan melakukan suntikan
 - b. Setiap tindakan medis menjadi tanggung jawab dari dokter.
3. Fungsi Interpenden

Tindakan keperawatan perawat berdasarkan kerjasama dengan tim perawatan atau tim kesehatan. Contohnya adalah ketika perawat melakukan perencanaan dengan profesi lain saat memberikan pelayanan kesehatan

2.3.4 Tugas dan Tanggung Jawab Perawat

Tugas perawat dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan dapat dilaksanakan sesuai tahap dalam proses keperawatan. Tugas ini disepakati dalam Lokakarya tahun 1983 dalam Budiono (2016) yaitu :

1. Menyampaikan perhatian dan rasa hormat pada klien
2. Jika perawat terpaksa menunda pelayanan maka perawat bersedia memberikan penjelasan dengan ramah kepada klien (*explanation about the delay*)
3. Menunjukkan kepada klien sikap menghargai yang ditunjukkan dengan perilaku perawat
4. Berbicara pada klien yang berorientasi pada perasaan klien
5. Tidak mendiskusikan klien lain didepan pasien dengan maksud menghina
6. Menerima sikap kritis klien dan mencoba memahami klien dalam sudut pandang.

2.3.5 Jenjang Karir Perawat

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis adalah sebagai berikut :

a. Perawat Klinis I

Adalah jenjang perawat klinis dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan dasar dengan penekanan pada keterampilan teknis keperawatan dibawah bimbingan. Jenjang pendidikan D-3 dengan

pengalaman kerja 2-5 tahun atau ners dengan pengalaman kerja 0-3 tahun dan memiliki sertifikat PK-I. Beberapa kompetensi perawat I yaitu :

- 1) Melakukan asuhan keperawatan (pengkajian, menetapkan intervensi dan melaksanakan tindakan keperawatan serta evaluasi) dengan lingkup keterampilan teknik dasar.
- 2) Menerapkan prinsip etik, legal dan peka budaya dalam asuhan keperawatan
- 3) Melakukan komunikasi terapeutik didalam asuhan keperawatan
- 4) Menerapkan caring dalam keperawatan

b. Perawat Klinik II

Jenjang perawat klinis dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan holistik pada klien secara mandiri dan mengelola klien secara tim serta memperoleh bimbingan untuk penanganan masalah lanjut/kompleks. Perawat lulusan D3 keperawatan dengan pengalaman kerja 5-9 tahun atau Ners pengalaman kerja 3-6 tahun dan memiliki sertifikat PK-II. Beberapa kompetensi klinis perawat klinis II :

- 1) Melakukan asuhan keperawatan dengan tahapan dan pendekatan proses keperawatan pada klien dengan tingkat ketergantungan partial dan total care.
- 2) Menerapkan prinsip kepemimpinan dalam melaksanakan asuhan keperawatan
- 3) Menerapkan konsep pengelolaan asuhan keperawatan pada sekelompok klien

- 4) Mengidentifikasi tingkat ketergantungan klien untuk menentukan intervensi Klien
- 5) Menetapkan jenis intervensi keperawatan berdasarkan tingkat ketergantungan klien

c. Perawat Klinis III

Jenjang perawat klinis dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan komprehensif pada area spesifik dan mengembangkan pelayanan keperawatan berdasarkan bukti ilmiah dan melaksanakan pembelajaran klinis. Perawat lulusan D3 pengalaman kerja >9 tahun atau Ners pengalaman klinik 6-9 tahun atau *Ners* Spesialis dengan pengalaman kerja 0 tahun dan memiliki sertifikat PK III. Beberapa kompetensi perawat klinis III yaitu :

- 1) Melakukan pemberian asuhan keperawatan pada klien dengan tingkat ketergantungan partial dan total dengan masalah kompleks di area keperawatan spesifik
- 2) Menerapkan filosofi dasar keperawatan pada area keperawatan spesifik
- 3) Menerapkan penyelesaian dan pengambilan keputusan masalah etik, legal dalam asuhan keperawatan di unit keperawatan

d. Perawat Klinis IV

Jenjang perawat klinis dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan pada masalah klien yang kompleks di area spesialistik dengan pendekatan tata kelola klinis secara interdisiplin, multidisiplin, melakukan

riset untuk mengembangkan praktek keperawatan serta mengembangkan pembelajaran klinis. *Ners* pengalaman kerja >9 tahun atau *Ners* Spesialis dengan pengalaman kerja 0-4 tahun dan memiliki sertifikat PK-IV atau *Ners* Spesialis Konsultan dengan pengalaman kerja 0 tahun. Kompetensi perawat klinis IV diantaranya :

- a) Melakukan pemberian asuhan keperawatan pada klien dengan tingkat ketergantungan total dengan masalah kompleks di area spesialistik
- b) Menetapkan jenis intervensi keperawatan pada lingkup masalah klien yang kompleks di area spesialistik
- c) Menerapkan tata kelola klinis dalam pelayanan keperawatan

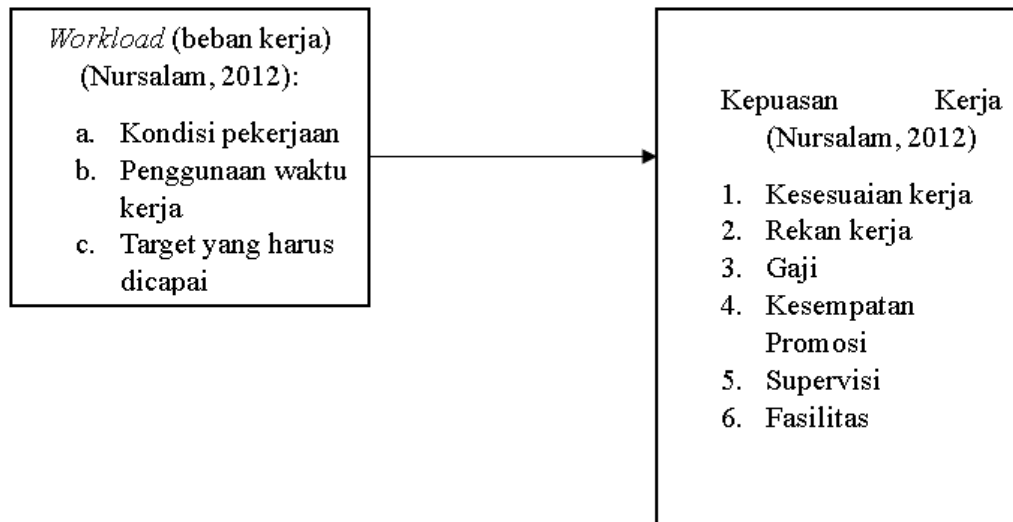
e. Perawat Klinis V

Jenjang perawat klinis dengan kemampuan memberikan konsultasi klinis keperawatan pada area spesialistik, melakukan tata kelola transdisiplin, melakukan riset klinis untuk pengembangan praktik, profesi dan kependidikan keperawatan. *Ners* Spesialis dengan pengalaman kerja >4 tahun atau *Ners* Spesialis Konsultan dengan pengalaman kerja 1 tahun dan memiliki sertifikat PK-V. Kompetensi perawat klinis V adalah :

- a) Menerapkan prinsip caring yang sesuai dengan karakteristik dan masalah klien yang kompleks di area spesialistik.

2.4 Kerangka Teori

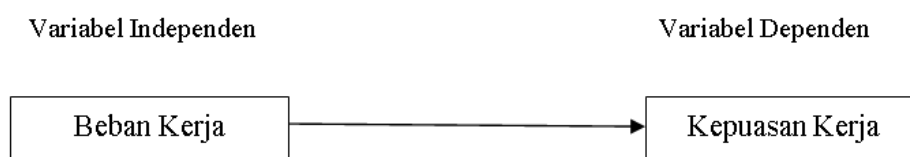
Adapun kerangka teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Teori Penelitian

2.5 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

2.6 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD H. Abdul Manap Jambi

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan desain 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 (Notoatmodjo, 2018). 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, 2018).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Instalasi Rawat Inap di RSUD H. Abdul Manap Jambi. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2023 sampai Januari 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat di bangsal rawat inap *interne*, bedah, dan anak di RSUD H. Abdul Manap Jambi yang berjumlah 54 orang perawat. Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh, ketiga bangsal tersebut merupakan 3 bangsal yang kunjungan pasiennya tertinggi dari 10 bangsal lainnya.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). 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.

Tabel 3.1
Jumlah Responden Penelitian

Ruang Rawat Inap	Sampel	Jumlah Tempat Tidur	Perbandingan
Bangsas <i>Interne</i>	19	39	1:2
Bangsas Bedah	17	25	2:3
Bangsas Anak	18	26	1:2
Total	54	90	

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013).

Agar karakteristik sampel tidak menyimpang dari populasi yang diinginkan peneliti, maka sebelum dilakukan pengambilan sampel perlu ditentukan kriteria inklusi dan eksklusi. Peneliti telah menentukan kriteria untuk sampel yang akan diteliti, meliputi:

a. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi adalah kriteria yang perlu dipenuhi oleh setiap anggota populasi yang dapat diambil sebagai sampel (Notoatmodjo, 2018).

Kriteria inklusi pada penelitian ini yaitu :

- 1) Perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap *interne*, bedah dan anak di RSUD H. Abdul Manap Jambi
- 2) Perawat yang bersedia menjadi responden.

b. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi adalah kriteria anggota populasi yang tidak dapat diambil sebagai sampel (Notoatmodjo, 2018). Kriteria eksklusi pada penelitian ini yaitu:

- 1) Perawat yang sedang cuti kerja
- 2) Perawat yang tidak dapat ditemui selama 3 kali kunjungan

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Data primer menggunakan kuesioner melalui wawancara. Data primer untuk variabel beban kerja dan kepuasan kerja bersumber dari kuesioner (Nursalam, 2016). Untuk menguji kualitas kuesioner dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat uji untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas yang dilakukan menggunakan komputerisasi berupa program SPSS. Penelitian pengujian validitas yang berlokasi di RSUD Kolonel Abundjani Bangko dilakukan sebanyak 30 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r -hitung (*Corrected Item Total Correlation*) $>$ r -tabel sebesar 0.361, maka item pertanyaan tersebut valid atau tidaknya (Sugiyono, 2013).

Tabel 3.2
Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

No.	Item Pertanyaan	<i>Corrected ItemTotal Correlation</i>	Batasan Nilai Valid	Keterangan
1	X1	0,93	0.361	Valid
2	X2	0,926	0.361	Valid
3	X3	0,825	0.361	Valid
4	X4	0,951	0.361	Valid
5	X5	0,924	0.361	Valid
6	X6	0,961	0.361	Valid
7	X7	0,930	0.361	Valid
8	X8	0,930	0.361	Valid
9	X9	0,979	0.361	Valid
10	X10	0,966	0.361	Valid
11	X11	0,966	0.361	Valid
12	X12	0,966	0.361	Valid

Sumber: Data Primer

Sumber: Data Primer

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel stres kerja dan beban kerja mempunyai status yang valid atau absah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan valid untuk dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 3.3
Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja

No.	Item Pertanyaan	<i>Corrected ItemTotal Correlation</i>	Batasan Nilai Valid	Keterangan
1	Y1	0,885	0.361	Valid
2	Y2	0,897	0.361	Valid
3	Y3	0,885	0.361	Valid
4	Y4	0,897	0.361	Valid
5	Y5	0,828	0.361	Valid
6	Y6	0,811	0.361	Valid
7	Y7	0,727	0.361	Valid
8	Y8	0,832	0.361	Valid
9	Y9	0,831	0.361	Valid
10	Y10	0,710	0.361	Valid
11	Y11	0,667	0.361	Valid
12	Y12	0,606	0.361	Valid
13	Y13	0,909	0.361	Valid

No.	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Batasan Nilai Valid	Keterangan
14	Y14	0,849	0.361	Valid
15	Y15	0,919	0.361	Valid
16	Y16	0,848	0.361	Valid
17	Y17	0,891	0.361	Valid
18	Y18	0,900	0.361	Valid
19	Y19	0,914	0.361	Valid
20	Y20885	0,911	0.361	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas dilakukan pada kuesioner yang dinyatakan valid, untuk mengetahui apakah pernyataan yang telah dibuat itu reliabel yaitu dengan cara membandingkan nilai r - hitung (r - *Cronbach's Alpha*) dengan r -tabel, dengan ketentuan bila r - Alpha $>$ r tabel (0,6), maka pernyataan tersebut reliabel (Sugiyono, 2018).

Tabel 3. 4
Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja dan Beban Kerja

No	variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r-tabel	Keterangan
1	Beban Kerja	0,988	0.6	<i>Reliable/Handal</i>
2	Kepuasan Kerja	0,977	0.6	<i>Reliable/Handal</i>

Sumber: Data Primer

Hasil uji variabel stres kerja memperlihatkan bahwa nilai r -Alpha (0,988) lebih besar dari r -tabel (0,6). Variabel beban kerja, nilai r -Alpha (0,977) lebih besar dari r -tabel (0,6). Berdasarkan kriteria pengujian di atas, maka dapat disimpulkan

bahwa butir pernyataan dari masing-masing variabel sudah dinyatakan telah *reliable*.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari bagian Diklit RSUD H. Abdul Manap Jambi. Data sekunder meliputi data rekam medis, gambaran umum RSUD H. Abdul Manap Jambi, jumlah tenaga keperawatan instalasi rawat inap *interne* RSUD H. Abdul Manap Jambi, dan lain – lain.

3.5 Teknik Pengolahan Data

Menurut Notoatmodjo (2018), pengolahan data dilakukan setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data secara komputerisasi melalui suatu proses dengan tahap sebagai berikut:

a. *Editing Data* (Pengeditan Data)

Pengeditan adalah pemeriksaan atau koreksi data yang telah dikumpulkan. Pengeditan dilakukan untuk pengecekan kelengkapan identitas responden dan cara pengkodean identitas, pengecekan jawaban yang diberikan responden apakah sudah terbaca dengan jelas, pengecekan jawaban yang diberikan responden relevan dengan pertanyaan yang dirujuk dan pengecekan jawaban yang diberikan konsisten pada pertanyaan yang berkaitan.

b. *Coding Data* (Pengkodean Data)

Coding (pengkodean) data adalah pemberian kode-kode tertentu pada tiap-tiap data termasuk memberikan kategori untuk jenis data yang sama. Kode adalah simbol tertentu dalam bentuk huruf atau angka untuk memberikan identitas data.

Kode yang diberikan dapat memiliki makna sebagai data kuantitatif (berbentuk skor). Kuantifikasi atau transformasi data menjadi data kuantitatif dapat dilakukan dengan memberikan skor terhadap setiap jenis data dengan mengikuti kaidah-kaidah dalam skala pengukuran.

Adapun pengkodean datanya yaitu:

a. Kepuasan Kerja

1 = Sangat Tidak Puas

2 = Tidak Puas

3 = Cukup Puas

4 = Puas

5 = Sangat Puas

b. Beban Kerja

1 = Berat

2 = Sedang

3 = Ringan

4 = Bukan Beban Kerja

c. ***Entry Data (Pemasukan Data)***

Kegiatan pemindahan data dari kode-kode yang telah diberikan pada pertanyaan kuesioner kedalam komputer. Selanjutnya, data tersebut diolah dengan menggunakan perangkat lunak komputer.

d. ***Cleaning Data (Pembersihan Data)***

Cleaning atau pembersihan data merupakan kegiatan pengecekan kembali yang sudah di entry apakah ada kesalahan atau tidak. Kesalahan tersebut dimungkinkan terjadi pada saat kita mengentry ke komputer.

3.5.1 Teknik Analisis Data

a. Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian (Notoatmodjo, 2018). 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.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan dengan pengujian statistik (Notoatmodjo, 2018). 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 (Hastono, 2016)

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kepuasan perawat di instalasi rawat inap RSUD H. Abdul Manap Jambi.

H_a : Terdapat hubungan antara beban kerja dengan kepuasan perawat di instalasi rawat inap RSUD H. Abdul Manap Jambi.

3.6 Defenisi Operasional

Tabel 3.5
Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Alat Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
Beban Kerja Perawat	Seluruh kegiatan atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu	Kuesioer	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja Berat, jika total nilai \geq <i>mean</i> (22,65) - Beban Kerja Ringan, jika total nilai $<$ <i>mean</i> (22,65)
Kepuasan kerja perawat	Perasaan perawat yang timbul terhadap kinerja dalam ruang rawa inap	Kuesioner	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> - Puas, jika total nilai \geq <i>mean</i> (49,13) - Tidak Puas, jika total nilai $<$ <i>mean</i> (49,13)