

## Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo

Devita Norma Yulianda<sup>1\*</sup>, Asmuji<sup>1</sup>, Cahya Tri Bagus<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi S1 Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Jember, Jember 68121, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: Devita Norma Yulianda  
Email: [devitanormayulianda@gmail.com](mailto:devitanormayulianda@gmail.com)

Diterima: 27 Juni 2024 | Disetujui: 16 Juli 2024 | Dipublikasikan: 31 Juli 2024

### Abstrak

Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya dan beranggapan bahwa pekerjaannya merupakan suatu hal yang kompleks. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja, apabila beban kerja tidak proporsional akan berdampak pada rasa stress dan akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan desain penelitian korelasional dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo sebanyak 33 perawat dan semuanya dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan total *sampling*. Analisa data menggunakan *spearman rank (Rho)* dengan ketentuan  $\alpha < 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan nilai  $\rho$   $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_1$  diterima. Ada hubungan signifikan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap dengan keeratan korelasi ( $r$ ) kuat dan arah korelasi negative, dimana peningkatan beban kerja pada perawat akan disertai dengan menurunnya kepuasan kerja perawat. Rekomendasi penelitian ini yaitu sebagai masukan bagi manajemen rumah sakit agar menyeimbangkan beban kerja perawat dengan hasil yang didapatkan dengan mengidentifikasi dampak dari kepuasan kerja perawat, salah satunya sangat penting memberikan gambaran kepuasan kerja dalam bentuk pemberian insentif dan reward untuk meningkatkan kinerja perawat.

**Kata Kunci:** Beban kerja; Kepuasan Kerja; Perawat

**Sitasi:** Yulianda, Devita N., Asmuji, & Hidayat, Cahya T. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Besuki Kabupaten Situbondo. The Indonesian Journal of Health Science. 16(1), 22-32. DOI: 10.32528/tijhs.v16i1.2068

**Copyright:** ©2024 Yulianda, Devita N., et. al. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

**Diterbitkan Oleh:** Universitas Muhammadiyah Jember

**ISSN (Print):** 2087-5053

**ISSN (Online):** 2476-9614

### **Abstract**

*Job satisfaction is the extent to which a person likes his job and thinks that his job is a complex thing. Job satisfaction can be influenced by workload, if the workload is disproportionate it will have an impact on stress and will lead to job dissatisfaction. This study aims to analyze the relationship between workload and job satisfaction of nurses in the inpatient room. This research is a quantitative study, using a correlational research design with a Cross Sectional approach. The population in this study were all executive nurses in the inpatient room of the Besuki Hospital, Situbondo Regency, totaling 33 nurses and all of them were used as research samples. The sampling technique used total sampling. Data analysis used Spearman rank (Rho) with the condition  $\alpha < 0.05$ . The research results show a value of  $\rho 0.000 < 0.05$ , which means H1 is accepted.. There is a significant relationship between workload and nurses' job satisfaction in the inpatient room with a strong correlation ( $r$ ) and negative correlation direction, where an increase in workload on nurses will be accompanied by a decrease in nurses' job satisfaction. The recommendation of this study is as input for hospital management to balance the workload of nurses with the results obtained by identifying the impact of nurses' job satisfaction, one of which is very important to provide job satisfaction in the form of providing incentives and rewards to improve nurse performance.*

**Keywords:** *Workload, Job Satisfaction, Nurse*

### **PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja merupakan rasa yang disukai dan tidak disukai saat karyawan menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan dan dampak positif terhadap kepuasan pelanggan (Rumondor et al., 2019). Perawat yang tidak memiliki kepuasan kerja cenderung tidak mencapai kematangan psikologis dan akan merasa keberatan dengan pekerjaan yang dikerjakan (Rahmaniah et al., 2020). Masalah yang sering dihadapi oleh perawat dalam sistem manajemen keperawatan yaitu menurunnya kepuasan kerja perawat yang disebabkan oleh beban kerja, dimana jumlah pasien terus meningkat setiap bulannya dibandingkan dengan dengan jumlah perawat yang tetap (Safitri et al., 2019).

Disetiap rumah sakit membuktikan terdapat lebih dari 40% perawat menghadapi ketidakpuasan kerja serta 33% perawat keluar dari pekerjaannya (Aspad & Dirdjo, 2021). Banyak penelitian tentang kepuasan kerja perawat telah dilakukan di Indonesia, termasuk penelitian oleh (Barahama et al., 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja perawat yang bekerja di ruang perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado kurang puas dari 30 responden (51.7%) sementara 28 dari responden (48.3%) menyatakan kepuasan mereka. Di Jawa Timur, hasil penelitian oleh (Akbar, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang diukur menggunakan Job Satisfaction Survey (JSS) dengan hasil bahwa kepuasan kerja dari 33 karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X menunjukkan terdapat 11

responden yang tergolong telah mencapai kepuasan dalam bekerja atau sebesar 33,3%. Mayoritas responden berdasarkan penilaian

Berdasarkan dari data penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja perawat, data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya. Dampak yang diakibatkan oleh ketidakpuasan kerja perawat dapat dilihat dari lambatnya pegawai dalam bekerja, tingkat kemangkiran yang tinggi, kelalaian, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk layanan dan masalah disiplin pegawai. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu beban kerja, dimana beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stress, terutama akan menimbulkan dampak negative, yaitu ketidakpuasan kerja (Hikmat, 2019). Beban kerja menurut Sunyoto (2012), adalah banyaknya ketegangan dalam diri seseorang yang mengakibatkan stress. Dimana perawat memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien selama 24 jam, sehingga menimbulkan beban kerja yang berat (Barahama et al., 2019). Beban kerja yang berlebihan ini sangat mempengaruhi produktivitas profesional kesehatan dan tentu saja berdampak pada produktivitas perawat. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan akan menyebabkan kebosanan dalam kerja rutin sehari – hari. Kondisi ini cenderung tidak menghasilkan kinerja yang baik (Maharani & Budiarto, 2019).

Maka dari itu, hal yang dapat dilakukan manajemen rumah sakit yaitu menyeimbangkan beban kerja perawat dengan hasil yang di dapatkan dengan mengidentifikasi dampak dari kepuasan kerja perawat. Salah satunya sangat penting memberikan gambaran kepuasan kerja dalam bentuk pemberian insentif dan reward untuk meningkatkan kinerja perawat. Berdasarkan uraian diatas, maka diperlukan penelitian

JSS tergolong ambivalen yaitu sebanyak 22 responden atau 66,7%.

lebih lanjut untuk mengetahui adanya “Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional yang bertujuan untuk mencari adanya hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo dengan pendekatan *Cross Sectional*.

### **Populasi, Sampel, Sampling**

Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Bougenville, Anggrek, dan Teratai RSUD Besuki Kabupaten Situbondo sebanyak 33 perawat dan semuanya dijadikan sampel penelitian

### **Instrumen**

Instrument pengumpulan data menggunakan kuisioner beban kerja dari (Elizar et al., 2020) dengan kriteria skor 25-49 beban kerja ringan, 50-74 beban kerja sedang, 75-100 beban kerja berat. Kuisioner kepuasan kerja dari (Rintonga, 2020) dengan kriteria skor 10-19 tidak puas, 20-29 cukup puas, 30-40 puas. Kedua kuisioner tersebut telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas oleh peneliti sebelumnya. Analisa data menggunakan uji statistic *Spearman Rank (Rho)*.

### **Persetujuan Etik**

Penelitian ini sudah melalui persetujuan uji etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah

Jember dengan nomor NO. 0020/KEPK/FIKES/XII/2024.

## HASIL

Data umum berisi tentang data demografi dari responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status kepegawaian dan masa kerja. Berikut penjelasan secara rinci data umum yang diperoleh:

### Usia

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Usia Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo Tahun 2024 (n=33)

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30	22	66,7
31-40	9	27,3
>40	2	6,1
Total	33	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau (66,7%).

### Jenis Kelamin

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo Tahun 2024 (n=33)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki - laki	13	39,4
Perempuan	20	60,6
Total	33	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 20 orang atau (60,6%).

### Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Pendidikan Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo Tahun 2024 (n=33)

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3 Keperawatan	17	51,5
S1 Keperawatan	16	48,5
Total	33	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden dengan pendidikan D3 Keperawatan yaitu sebanyak 17 orang atau (51,5%).

### Status Kepegawaian

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo Tahun 2024 (n=33)

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase (%)
PNS	1	3,0
Non PNS	32	97,0
Total	33	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan status kepegawaian didominasi oleh responden dengan status non PNS yaitu sebanyak 32 orang atau (97,0%).

### Masa Kerja

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo Tahun 2024 (n=33)

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5	23	69,7
6-10	4	12,1
11-15	5	15,2
16-20	1	3,0
Total	33	100

Tabel 5 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden dengan masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau (69,7%).

Data khusus terdiri dari data variabel independent (beban kerja) dan variabel dependen (kepuasan kerja). Berikut penjelasan secara rinci data khusus yang diperoleh:

#### Beban Kerja perawat

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo Tahun 2024 (n=33)

Beban Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Beban kerja berat	2	6,1
Beban kerja sedang	23	69,7
Beban kerja ringan	8	24,2

Beban Kerja	Kepuasan Kerja			Total	r	P value
	Puas	Cukup Puas	Tidak Puas			
Beban kerja berat	0	1 (50%)	1 (50%)	2 (100%)	-	
Beban kerja sedang	4 (17,4%)	19 (82,6%)	0	23 (100%)	0,68	0,000
Beban kerja ringan	7	1	0	8	1	

Total	33	100
-------	----	-----

Tabel 6 menunjukkan bahwa 69,7% responden menyatakan beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo dalam kategori beban kerja sedang.

#### Kepuasan kerja

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo Tahun 2024 (n=33)

Kepuasan Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Puas	11	33,3
Cukup puas	21	63,6
Tidak puas	1	3,0
Total	33	100

Tabel 7 menunjukkan bahwa 11 responden (33,3) menyatakan puas, 21 responden (63,6%) menyatakan cukup puas, dan 1 responden menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya di ruang rawat inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo.

#### Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 7 Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo Tahun 2024 (n=33)

Beban kerja ringan	(87,5%)	(12,5%)		(100%)
Total	11	21	11	33
	(33,3%)	(63,6%)	(3,0%)	(100%)

Hasil uji statistic spearman rank ( $\rho$ ) diperoleh  $p$  value =  $0,000 < \alpha = 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan  $H_1$  diterima yang berarti adanya hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo. Sedangkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) antara kedua variabel sebesar  $-0,681$  dengan arah hubungan negatif dan kekuatan korelasi dalam kategori kuat. Hal ini berarti kedua variabel independent dan dependen berjalan berlawanan arah dimana peningkatan beban kerja pada perawat akan disertai dengan menurunnya kepuasan kerja perawat, begitu pula sebaliknya apabila beban kerja mengalami penurunan maka akan disertai dengan meningkatnya tingkat kepuasan kerja perawat.

## PEMBAHASAN

### Beban Kerja Perawat

Hasil penelitian beban kerja yang telah dilakukan di ruang rawat inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo dapat diketahui dari 33 responden didominasi oleh 23 responden (69,7%) menyatakan beban kerja sedang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dimkatni et al (2020) yang menemukan bahwa beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Belitung terbanyak berada dalam kategori sedang berjumlah 54,9%, beban kerja ringan berjumlah 44% dan beban kerja berat berjumlah 1,1%.

Sehubungan dengan indikator beban kerja perawat yang diukur dalam penelitian ini secara teoritis dikemukakan oleh Munawaroh (2020) bahwa beban kerja terdiri dari aspek fisik, aspek psikologis, dan aspek waktu.

Perawat di instalasi rawat inap bekerja selama 24 jam untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien (Adhyka et al., 2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 3 indikator beban kerja yang paling menonjol adalah berhubungan dengan aspek fisik berupa kegiatan yang dilakukan oleh perawat, seperti terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, jumlah pasien yang tidak sesuai dengan jumlah perawat, dan banyaknya keluhan pasien. Namun, pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja perawat sebagian besar berada dalam kategori sedang, dimana perawat merasa tidak terlalu terbebani dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Nursalam (2014) faktor – faktor seperti jumlah pasien yang dirawat, kondisi pasien, dan jenis tindakan yang dibutuhkan dapat mempengaruhi beban kerja perawat. Selain itu perbandingan jumlah perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang dan lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memperberat beban kerja perawat (Adhyka et al., 2024).

Hasil penelitian yang disampaikan terlihat bahwa beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Besuki Kabupaten

Situbondo secara keseluruhan berada dalam kategori beban kerja sedang. Namun ada beberapa perawat yang merasakan beban kerja ringan dan beban kerja berat yang telah diukur menggunakan kuisioner dengan 3 aspek yaitu aspek fisik, psikologis, dan waktu. Hal ini menggambarkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh setiap perawat berbeda – beda tergantung dari individu perawat sendiri seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kesehatan, status gizi, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan serta dari faktor ekstral seperti tugas – tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja.

### **Kepuasan Kerja Perawat**

Hasil penelitian kepuasan kerja yang telah dilakukan di ruang rawat inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo dapat diketahui dari 33 responden didominasi oleh 21 responden (63,6%) menyatakan cukup puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut diukur dari 5 aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat menurut Jayusman & Hermanto (2019) yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervise, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Ermakasumayanti et al (2024) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kerja itu sendiri, bayaran (upah/gaji), kenaikan jabatan, pengawasan dan rekan kerja.

Hasil penelitian kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat dominan berada dalam kategori cukup puas, hal tersebut dapat diartikan bahwa perawat diruang rawat inap

RSUD Besuki Kabupaten Situbondo sudah mendapatkan apa yang mereka inginkan tetapi belum sepenuhnya.

Menurut Ridwan et al (2023) kepuasan kerja yang dirasakan perawat saat bekerja menunjukkan bahwa mereka senang melakukan pekerjaannya. Dalam organisasi rumah sakit, kepuasan kerja perawat harus meninjau prioritas utama para pimpinan. Kepuasan kerja berhubungan dengan hasil seperti kinerja, sehingga apabila tingkat kepuasan kerja semakin tinggi akan menyebabkan semangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila kepuasan kerja perawat semakin menurun maka akan menyebabkan kinerja yang kurang baik.

Ketidakpuasan kerja tersebut terjadi karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda tergantung pada nilai dan keinginan mereka (Mukhtar, 2019). Ketidakpuasan kerja membuat individu tidak mencapai kematangan psikologis dan dampaknya akan menyebabkan frustrasi, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Barahama et al., 2019).

Hasil penelitian yang disampaikan terlihat bahwa kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo secara keseluruhan berada dalam kategori cukup puas meskipun ada sebagian perawat yang merasakan puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut disebabkan oleh individu yang memiliki kepuasan berbeda – beda sesuai dengan

kebutuhannya, karena pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pihak manajemen rumah sakit harus lebih memperhatikan aspek – aspek dalam pemenuhan kepuasan perawat pelaksana, terutama terkait dengan peluang promosi dan gaji.

### **Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo**

Hasil Crosstabulations beban kerja dengan kepuasan kerja perawat didominasi oleh 23 responden (100%) yang menyatakan beban kerja dalam kategori beban kerja sedang dengan 19 responden (82,6%) merasa cukup puas dan 4 responden (17,4%) merasa puas. Hal ini menunjukkan perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo dominan memiliki beban kerja sedang dengan kepuasan kerja perawat dalam kategori cukup puas, artinya perawat mengalami tugas dan tanggung jawab yang cukup untuk dikelola, tetapi tidak terlalu berat sehingga masih dalam batas yang bisa diterima.

Uji Spearman Rank (Rho) didapatkan hasil bahwa di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo memiliki beban kerja sedang dengan kepuasan kerja perawat cukup puas dengan  $p$  value = 0,000 jauh lebih rendah dari standart signifikan  $\alpha = 0,05$  dapat dinyatakan  $\rho < \alpha$ . Sedangkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) antara kedua variabel sebesar - 0,681 dengan arah hubungan negatif atau berlawanan arah dan kekuatan korelasi dalam

kategori kuat. Sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan H1 diterima yang berarti ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri et al (2019) yang menyatakan adanya pengaruh beban kerja dengan kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan terhadap kepuasan kerja perawat, sehingga semakin banyak pekerjaan yang ditangani, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja terjadi ketika pekerjaan diterima sesuai harapan. Semakin banyak orang yang menerima hasil seperti yang diharapkan, maka mereka akan semakin puas, dengan demikian kepuasan kerja muncul sebagai sikap positif terhadap pekerjaan mereka, maka kinerja individu yang baik akan tercapai.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu beban kerja sehari-hari karena jumlah perawat dalam suatu instansi kesehatan merupakan jumlah terbesar diantara tenaga kesehatan yang lain dan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien selama 24 jam, sehingga sangat perlu diperhatikan beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan Kesehatan. Tugas yang dilakukan oleh perawat dalam suatu hari, yang mencakup tindakan keperawatan langsung dan tindakan keperawatan tidak langsung dapat dianggap sebagai beban kerja secara keseluruhan. Tingginya beban kerja dapat memberikan dampak pada perilaku kerja individu

sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, untuk itu perlunya keseimbangan antara beban kerja yang dimiliki dengan hasil yang didapatkan. Kepuasan kerja perawat sendiri dapat dilihat dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervise, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Apabila perawat tidak puas dengan pekerjaannya maka akan menyebabkan absensi kerja, kelelahan, berpindah tempat kerja, dan keinginan keluar dari profesi keperawatan (Suwekoa & Dwiantoroa, 2023).

Temuan penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya keseimbangan antara beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo. Apabila individu memiliki beban kerja yang terlalu rendah akan merasa bosan terhadap pekerjaannya namun jika beban kerja terlalu tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu beban yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan berdampak terhadap kinerja perawat, sehingga individu yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi kerja yang besar dibandingkan dengan individu dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah yang disebabkan oleh beratnya tingkat beban kerja.

## **SIMPULAN**

Terdapat hubungan negative atau berlawanan arah antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Semakin meningkatnya beban kerja pada

perawat akan disertai dengan menurunnya kepuasan kerja perawat, begitu pula sebaliknya apabila beban kerja mengalami penurunan maka akan disertai dengan meningkatnya tingkat kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi pelayan Kesehatan, khususnya Instalasi Rawat Inap dalam menentukan langkah strategi perencanaan peningkatan mutu pelayanannya. Salah satu strateginya adalah meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan memperhatikan pekerjaan yang dibebankan kepada perawat harus sebanding dengan hasil yang didapatkan seperti dengan gaji yang di peroleh dianggap adil sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan standar gaji yang berlaku untuk posisi tertentu. Serta adanya kesempatan promosi jabatan. Bagi perawat dapat dijadikan bahan masukan dan intropeksi serta motivasi mengembangkan potensi diri pada petugas kesehatan khususnya perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja perawat. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian yang dapat mengukur tingkat beban kerja secara obyektif sehingga dapat mengurangi bias penelitian

## **DAFTAR PUSTAKA**

Adhyka, N., Budiman, H., & Andika, M. D. S. (2024). Keterkaitan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di Pendahuluan Rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang menyediakan layanan menyeluruh kepada individu , termasuk rawat inap , rawat jalan , dan gawat darurat (

Kementrian Kesehata. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 8(2), 143–155.

Akbar, K. A. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19 *Job Satisfaction Employees Of Health Department District X East Java Province During Covid-19 Pandemic. Jurnal Kesehatan*, 11(3), 336–344.

Aspad, M. A., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit : Systematic Literature Review. *Borneo Student Research*, 3(1), 34–52.

Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado. *E-Journal Keperawatan (e-Kp)*, 7(1), 1–8.

Dimkatni, N. W., Sumampouw, O. J., & Manampiring, A. E. (2020). Apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Kualitas Tidur Mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit? *Journal of Public Health*, 1(1), 9–14.

Ermakasumayanti, Hotna, S., & Mayasari, E. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Bangkinang Kabupaten Kampar Tahun 2023. *Jurnal Ners*, 8(23), 159–166.

Hikmat, R. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat. *Jurnal Kesehatan*, 10(2), 135–141.

Jayusman, H., & Hermanto, E. (2019). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV . *Berlian Tirta Abadi Pangkalan BUN. Magenta*, 7(2), 61–68.

Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management Review*, 3(2), 327–332.

Mukhtar, A. (2019). Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada pt. anugerah fitrah hidayah makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(4), 380–394.

Munawaroh, S. (2020). Pengaruh Kerja Persepsi Dukungan Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja. *Psikoborneo*, 8(1), 141–146.

Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 31–36.

Ridwan, M., Harahap, P., & Sulistyawati, A. I. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Perawat Melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 28(60–79).

Rumondor, M., Gannika, L., & Bataha, Y. (2019). Gaya Pemimpin Kepala Ruangan

Dengan Kepuasan. E-Journal Keperawatan (e-Kp), 7(2), 1–6.

Safitri, L. N., Astutik, M., Safitri, L. N., Astutik, M., & Kerja, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.

Suwekoa, H., & Dwiantoroa, L. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat : Literature Review. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(1), 106–112. <https://doi.org/10.26751/jikk.v11i1.775>

