
Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023

Aditiya Puspanegara, Dwi Lidya Maudina, Nining Rusmianingsih

Departemen Manajemen Keperawatan, Program Studi S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

How to cite (APA)

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).
<https://doi.org/10.34305/jphi.v4i01.966>

History

Received: 3 Oktober 2023
Accepted: 14 November 2023
Published: 1 Desember 2023

Corresponding Author

Author, Departemen Keilmuan, Institusi; e-mail



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

ABSTRAK

Latar belakang: 17,623 responden tentang kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil studi pendahuluan 4 dari 10 orang perawat merasa tidak puas terhadap perlakuan atasan selama bekerja, kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi, dan kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan tingkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada perawat pelaksana instalasi rawat inap rumah sakit juanda Kuningan Tahun 2023.

Metode: Jenis penelitian kuantitatif analitik dengan desain cross sectional. Populasi penelitian seluruh perawat rumah sakit Juanda Kuningan sebanyak 64 responden. Sampel penelitian sebanyak 54 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji Rank-Spearman.

Hasil: Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 54 responden sebagiannya memiliki beban kerja ringan sebanyak 30 responden (55,5%). Dari 54 responden sebagiannya memiliki tingkat kepuasan kerja yang puas sebanyak 32 responden (59,3%). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa p value sebesar 0,000 dan nilai r sebesar 0,514.

Kesimpulan: Terdapat hubungan beban kerja dengan kepuasan perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023. Hasil penelitian ini menjadi acuan dan pertimbangan untuk menindaklanjuti kepedulian terhadap beban kerja perawat dengan cara selalu mengadakan kegiatan evaluasi kerja minimal 1 minggu sekali.

Kata kunci: Beban kerja, perawat, Kepuasan kerja.

Pendahuluan

Misi pemerintah adalah memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas agar mampu meningkatkan mutu pelayanan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan pemerintah. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit (Budo et al., 2020). Perawat merupakan seseorang yang memiliki kemampuan dan telah diakui oleh pemerintah (Undang-Undang Nomor 38, 2017)

Rumah sakit merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Hakman et al., 2021). Pelayanan kesehatan yang saat ini berkembang di rumah sakit tidak hanya mengenai bangunan rumah sakit (seperti ukuran, kompleksitas, jumlah unit), jumlah kualifikasi staff medis dan non medis, sistem keuangan dan sistem informasi, tetapi mengenai kualitas pelayanan pekerja kesehatan dalam memberikan pelayanan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan tujuan tersebut berbagai jenis dengan perangkat keilmuan yang beragam harus berintegrasi satu sama lain, salah satu terpenting dalam lingkaran pemberi pelayanan tersebut adalah perawat (Hanifah, 2023).

Permasalahan perawat yang sering terjadi adalah ketidakpuasan perawat titik awal dari ketidakpuasan adanya masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Pratama, 2019).

Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan

keperawatan kepada klien (Febrianita & Yunus, 2017). Kepuasan kerja seorang perawat yang rendah dapat dilihat dari mutu pelayanan keperawatan yang di berikan pada pasien. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktek keperawatan yang diberikan (Prima, 2010). Tenaga perawat merupakan tenaga yang paling banyak dan paling lama kontak dengan pasien, maka kerja perawat harus selalu ditingkatkan dalam pemberian asuhan keperawatan (Supriadi, 2017).

Foronda C & Bauman mengatakan Amerika Serikat, Kanada, Inggris dan Jerman menunjukkan bahwa 41% perawat di rumah sakit mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaannya dan 22% diantaranya merencanakan meninggalkan pekerjaannya dalam satu tahun. Perawat masih mengalami kepuasan kerja tingkat rendah hingga sedang. Fenomena ini menunjukkan bahwa masih banyak perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya. Indonesia, jumlah perawat yang bekerja di rumah sakit ada sebanyak 147,264 (45,65%) dari seluruh jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit seluruh Indonesia. Secara nasional, jumlah perawat adalah 87,65/100.000 jiwa penduduk. Jumlah ini masih jauh dari target nasional yakni 180/100.000 jiwa penduduk Indonesia yang ditetapkan pada tahun 2019 (Fitnanto et al., 2021). Berdasarkan data dari (JobStreet, 2017) melakukan survei kepada 17,623 responden pada awal bulan Oktober tentang kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan satuan kerjan binaan per Inspektorat, Tingkat kepuasan satuan kerja terhadap pelayanan yang diberikan oleh Inspektorat Jendral Kementrian Kesehatan adalah Dimensi terhadap pelaksanaan pendamping, pembinaan, konsultasi, koordinasi pengawasan dan supervisi merupakan dimensi yang memiliki tingkat kepuasan tinggi yakni sebesar 81,77%. Sedangkan dimensi pengelolaan sistem informasi pengawasan adalah dimensi

dengan indeks kepuasan terendah yakni sebesar 78,51% menurut (Indrianingrum, 2017).

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama tugas di suatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Barahama et al., 2019). Beban kerja perawat dapat dilihat dari aspek seperti tugas yang di jalankan berdasarkan fungsi utama dan fungsi tambahan yang di kerjakan, jumlah pasien yang di rawat perhari, perbulan dan pertahun, kondisi pasien, rata-rata pasien di rawat, tindakan langsung dan tidak langsung di butuhkan pasien, hasil penelitian menunjukkan beban kerja terbanyak yang dilakukan oleh perawat yaitu keperawatan tidak langsung, seperti kegiatan pelaporan rutin perawat kepada kepala ruangan terkait jumlah pasien, kondisi pasien dan tindakan keperawatan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari. Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat (Barahama et al., 2019).

Beberapa penelitian melaporkan bahwa beban kerja perawat di instalasi perawatan menunjukkan hasil yang berbeda melaporkan bahwa sebanyak 55% perawat yang bekerja di salah satu rumah sakit

swasta di wilayah barat Indonesia mempunyai beban kerja yang berat. Hasil penelitian di Bandung juga menunjukkan bahwa beban kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap di rumah sakit bahwa sebagian besar responden paling banyak memiliki beban kerja yang berat sebesar 56,9% (Gumelar et al., 2021).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Ruang Perawatan Umum 2 Rumah Sakit Juanda Kuningan pada tanggal 18 Januari 2023 peneliti melakukan wawancara kepada perawat pelaksana didapatkan data keseluruhan jumlah perawat yang berada di RPU 2 sebanyak 15 orang perawat peneliti mengambil 10 orang untuk dijadikan sampel studi pendahuluan dengan hasil 3 dari 10 responden mengatakan merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan karena jumlah tenaga perawat dibandingkan pasien tidak seimbang. 4 dari 10 orang perawat merasa tidak puas terhadap perlakuan atasan selama bekerja, kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi, dan kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan tingkat. Berdasarkan hasil studi pendahuluan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023".

Metode

Jenis penelitian kuantitatif analitik dengan desain *cross sectional*. Populasi penelitian ini seluruh perawat pelaksana yang berada di instalasi rawat inap rumah sakit juanda sebanyak 54 responden.

Hasil Penelitian

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023

Beban Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Ringan	30	55,5
Sedang	24	44,5
Berat	0	0
Total	54	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 54 responden sebagian besar memiliki beban kerja ringan sebanyak 30 responden (55,5%).

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023

Kepuasan Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Tidak puas	0	0
Kurang puas	22	40,7
Puas	32	59,3
Total	54	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 54 responden sebagian besar memiliki tingkat kepuasan kerja yang puas sebanyak 32 responden (59,3%).

Tabel 3 Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023

Beban kerja	Kepuasan Kerja						Total	P Value	R	
	Tidak puas		Puas		Kurang Puas					
	n	%	n	%	n	%				
Ringan	0	0	11	12,5	19	87,5	30	100	0,000	0,514
Sedang	0	0	21	59,3	3	40,7	24	100		
Berat	0	0	0	0	0	0	0	0		
Total	0	0	32	59,3	22	40,7	54	100		

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 30 responden yang memiliki beban kerja ringan, ada 11 responden (12,5%) memiliki tingkat kepuasan puas dan 19 responden (87,5%) memiliki tingkat kepuasan kurang puas. Responden yang memiliki beban kerja sedang ada 24 responden. 21 responden (59,3%) memiliki tingkat kepuasan puas, dan 3 responden (40,7%) memiliki tingkat kepuasan kurang puas.

Berdasarkan hasil *p value* sebesar 0,000 dan nilai *r* 0,514 artinya terdapat korelasi yang sedang antara hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023.

Pembahasan

Gambaran Beban Kerja Pada Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 54 responden sebagiannya memiliki beban kerja ringan sebanyak 30 responden (55,5%). Tingkat beban kerja ringan pada perawat pelaksana di instalasi rawat inap paling banyak dikarenakan dari hasil penelitian di lapangan kondisi perawat dalam pekerjaannya melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan sebagai seorang perawat sehingga perawat merasa tidak memiliki beban khusus atau kesulitan yang menyebabkan beban kerja meningkat. Dibuktikan dengan hasil kuesioner pada pernyataan " Dalam bekerja melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan sebagai seorang perawat" sebagian besar menjawab selalu, artinya perawat melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan seorang perawat. Pengukuran waktu kerja berdasarkan pemberian shift yang sesuai harapan dan selesai bekerja tepat waktu juga merupakan faktor yang menyebabkan beban kerja ringan pada

perawat. Dibuktikan dengan pernyataan kuesioner pada pernyataan “Pemberian jadwal shift sudah sesuai dengan harapan atau keinginan” sebagian besar menjawab selalu, artinya perawat pelaksana di instalasi rawat inap rumah sakit Juanda mendapatkan jadwal jam kerja yang sesuai harapan dan tidak berlebihan sehingga tidak memiliki beban kerja yang berat.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri terdapat beberapa faktor yang menyebabkan beban kerja ringan pada perawat yaitu jumlah pasien yang ditangani oleh seorang perawat dapat memengaruhi tingkat beban kerja. Dalam situasi beban kerja ringan, perawat hanya perlu merawat beberapa pasien sehingga dapat memberikan perhatian yang lebih individual dan terperinci pada setiap pasien (Sabil, 2022). Tingkat keparahan pasien, pasien dengan kondisi yang stabil atau ringan cenderung membutuhkan perawatan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pasien yang mengalami kondisi yang lebih serius atau kompleks. Dalam beban kerja ringan, perawat mungkin hanya merawat pasien dengan kondisi yang tidak memerlukan pengawasan intensif atau tindakan medis yang rumit (Dewi & Puspawati, 2022). Rutinitas tugas, beban kerja ringan pada perawat memiliki rutinitas tugas yang lebih terstruktur dan terjadwal dengan baik. Perawat memiliki waktu yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas seperti memberikan obat-obatan, melakukan perawatan dasar, dan mengelola dokumen medis. Ketersediaan sumber daya, ketersediaan sumber daya yang memadai, termasuk peralatan medis, obat-obatan, dan tenaga medis pendukung. Dalam situasi beban kerja ringan, perawat memiliki akses yang cukup terhadap sumber daya ini, sehingga perawat dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien (Gultom, 2021).

Faktor beban kerja sedang pada perawat yaitu jumlah pasien yang diatasi, jumlah pasien yang perlu dirawat oleh seorang perawat dapat mempengaruhi tingkat bebannya. Semakin banyak

pasien yang dirawat tangani, semakin besar tugas yang harus dilakukan dalam periode waktu tertentu. Tingkat kompleksitas perawatan, jika perawat merawat pasien dengan kondisi medis yang kompleks atau memerlukan perawatan intensif, maka akan membutuhkan waktu dan usaha yang lebih banyak untuk menjaga kualitas perawatan. Tuntutan tugas tambahan, sebagian kecil perawat diberi tugas tambahan di luar perawatan langsung, seperti administrasi, pelatihan, atau partisipasi dalam program kualitas. Kebutuhan untuk melakukan tugas non-klinis: Tugas-tugas administratif atau dokumentasi tambahan dapat meningkatkan beban kerja perawat, mengurangi waktu yang dapat dihabiskan untuk perawatan langsung pada pasien (Pasinringi et al., 2022).

Berdasarkan uraian di atas peneliti berasumsi bahwa faktor yang menyebabkan beban kerja ringan pada perawat adalah pemberian shift yang sesuai harapan dan selesai bekerja tepat waktu dibuktikan dengan pernyataan kuesioner “pemberian jadwal shift sudah sesuai dengan harapan atau keinginan” sebagian besar menjawab selalu artinya perawat mendapatkan jadwal sesuai harapan sehingga merasa tidak memiliki beban kerja. Faktor selanjutnya adalah jumlah pasien yang ditangani oleh seorang perawat, tingkat keparahan pasien dan sumber daya yang memadai.

Gambaran Kepuasan Kerja Pada Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 54 responden sebagiannya memiliki tingkat kepuasan kerja yang puas sebanyak 32 responden (59,3%). Tingkat kepuasan pada perawat pelaksana instalasi rawat inap paling banyak adalah puas dikarenakan pekerjaan dan latar belakang pendidikan perawat sesuai sehingga mereka menikmati pekerjaan tersebut. Dibuktikan dengan pernyataan pada kuesioner “Apakah sesuai antara pekerjaan dengan latar belakang pendidikan saudara” sebagian besar menjawab puas.

Hubungan dan komunikasi sesama perawat dan rekan kerja lainnya yang harmonis sehingga perawat memiliki rekan kerja yang bisa diandalkan. Dibuktikan dengan pernyataan pada kuesioner “Hubungan antar sesama perawat dalam kelompok kerja” sebagian besar menjawab puas dan “Komunikasi dan kerja sama dengan sesama perawat dalam satu ruangan instalasi rawat inap” sebagiannya menjawab sangat puas.

Penelitian yang dilakukan oleh Arniawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu pengakuan dan apresiasi, pengakuan dan apresiasi atas upaya dan kontribusi perawat sangat penting (Arniawan et al., 2023). Ketika perawat merasa dihargai dan diakui oleh pasien, keluarga pasien, dan rekannya, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kesempatan pengembangan dan promosi, perawat cenderung merasa puas ketika diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, mengikuti pelatihan, dan memperoleh kemajuan karir. Kesempatan untuk naik pangkat dan mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. kondisi kerja yang baik, seperti lingkungan fisik yang nyaman, kecukupan sumber daya, dan keamanan yang dijamin, dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Fasilitas yang baik dan peralatan medis yang memadai juga dapat membantu perawat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien (Chaerudin et al., 2020).

Faktor lainnya adalah hubungan kerja yang positif, hubungan yang baik dengan rekan kerja, manajemen, dan tim kesehatan lainnya dapat memberikan rasa dukungan dan kolaborasi yang penting. Keberadaan tim yang solid dan dukungan sosial dari rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat (Fitri et al., 2014).. Rasa pencapaian dan kontribusi, perawat cenderung merasa puas ketika mereka dapat melihat dampak positif yang mereka berikan dalam perawatan pasien. Melihat kesembuhan, pemulihan, atau kualitas hidup yang meningkat pada pasien yang mereka

rawat dapat memberikan rasa pencapaian dan kontribusi yang memuaskan. Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, mempertahankan keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting. Kebijakan yang mendukung fleksibilitas waktu, cuti yang cukup, dan dukungan untuk kehidupan pribadi yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat (Rosa, 2018).

Perawat yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, kelelahan yang lebih rendah, dan memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi secara keseluruhan. Ini dapat membantu dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang sehat. Peningkatan pelayanan pasien, perawat yang puas dengan pekerjaan mereka memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien. Mereka dapat memberikan perawatan yang lebih empati, responsif, dan fokus pada kebutuhan pasien. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan pasien, kualitas perawatan, dan citra organisasi perawatan kesehatan (Prihandhani & Kio, 2019).

Berdasarkan uraian di atas peneliti berasumsi bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, hubungan dan komunikasi sesama rekan yang harmonis, memiliki kesempatan naik jabatan dan mengadakan pelatihan untuk menunjang karir yang lebih baik.

Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 30 responden yang memiliki beban kerja ringan, ada 11 responden (12,5%) memiliki tingkat kepuasan puas dan 19 responden (87,5%) memiliki tingkat kepuasan kurang puas. Responden yang memiliki beban kerja

sedang ada 24 responden. 21 responden (59,3%) memiliki tingkat kepuasan puas, dan 3 responden (40,7%) memiliki tingkat kepuasan kurang puas. Berdasarkan hasil p value sebesar 0,000 dan nilai r 0,514 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap rumah sakit juanda Kuningan Tahun 2023.

Beban kerja ringan cenderung memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja perawat seperti waktu dan fleksibilitas, beban kerja ringan memberikan perawat lebih banyak waktu dan fleksibilitas dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Rosyidawati, 2021). Perawat memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, melakukan perawatan secara hati-hati, dan memberikan perhatian yang personal kepada pasien. Hal ini dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan terhadap pekerjaan. Kualitas perawatan yang lebih baik, dalam situasi beban kerja ringan, perawat memiliki kesempatan untuk memberikan perawatan yang lebih berkualitas tinggi. Perawat dapat meluangkan waktu untuk mengikuti prosedur dan protokol dengan teliti, memberikan dukungan emosional kepada pasien, dan menjawab pertanyaan dengan lebih rinci (Toulasik, 2019). Perawat yang puas dengan hasil kerjanya akan merasa senang dapat memberikan perawatan yang berkualitas dan bermanfaat bagi pasien. Ruang untuk pengembangan diri, perawat memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang keperawatan. Perawat dapat menggunakan waktu luang mereka untuk menghadiri pelatihan, seminar, atau mengikuti program pendidikan lanjutan yang relevan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja jangka panjang dan meningkatkan prospek karir. Pengurangan stres dan kelelahan, beban kerja ringan cenderung mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang dialami oleh perawat. Ketika perawat memiliki waktu

yang cukup untuk beristirahat dan pemulihan, mereka dapat merasa lebih segar dan bugar saat menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada kepuasan kerja dan kesejahteraan mental dan fisik (Fitria et al., 2023).

Hubungan antara beban kerja perawat dan kepuasan pasien memiliki korelasi yang signifikan. Beban kerja perawat yang tinggi dapat berdampak negatif pada kepuasan pasien seperti waktu perawatan yang terbatas, ketika perawat menghadapi beban kerja yang tinggi, perawat memiliki waktu yang terbatas untuk setiap pasien. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya waktu yang diperlukan untuk memberikan perawatan yang memadai dan responsif. Pasien merasa kurang diperhatikan atau bahwa kebutuhan mereka tidak terpenuhi, yang dapat berdampak negatif pada kepuasan mereka. Kurangnya komunikasi, beban kerja yang berlebihan dapat menghambat kemampuan perawat untuk berkomunikasi dengan pasien secara efektif. Komunikasi yang baik antara perawat dan pasien penting untuk membangun hubungan yang kuat dan saling percaya. Ketika perawat merasa terburu-buru atau terbebani, mereka mungkin tidak dapat berkomunikasi dengan jelas atau mendengarkan dengan baik (Setiyana, 2013). Ini dapat menyebabkan ketidakpahaman atau ketidakpuasan pasien. Kurangnya perhatian individual, dalam situasi beban kerja yang tinggi, perawat mungkin kesulitan memberikan perhatian individual yang memadai kepada setiap pasien. Perawat yang terlalu sibuk mungkin tidak dapat mengenal pasien secara mendalam, termasuk riwayat medis, preferensi, dan kebutuhan khusus. Ini dapat mengakibatkan perawatan yang kurang personal dan pasien merasa kurang terhubung dengan perawat mereka (Morrison & Burnard, 2009).. Kelelahan dan stres, beban kerja yang tinggi sering kali diiringi oleh kelelahan fisik dan stres emosional pada perawat. Kelelahan dapat memengaruhi konsentrasi dan tingkat energi

perawat, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi interaksi dengan pasien. Perawat yang lelah atau stres mungkin kurang responsif terhadap kebutuhan pasien, kurang sabar, atau kurang empati. Hal ini dapat berdampak negatif pada kepuasan pasien (Prihanti, 2017).

Berdasarkan uraian di atas peneliti berasumsi bahwa semakin rendah tingkat beban kerja pada perawat maka semakin puas terhadap kepuasan kerja perawat dan semakin berat beban kerja pada perawat maka semakin tidak puas terhadap kepuasan kerja perawat.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran tingkat beban kerja pada perawat pelaksana instalasi rawat inap rumah sakit juanda Tahun 2023 menunjukkan bahwa dari 54 responden sebagian besar memiliki beban kerja ringan.
2. Gambaran tingkat kepuasan perawat pelaksana instalasi rawat inap rumah sakit juanda Tahun 2023 menunjukkan bahwa dari 54 responden sebagian besar memiliki tingkat kepuasan kerja yang puas.
3. Terdapat Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023.

Saran

1. Bagi Perawat Pelaksana
Penelitian ini menjadi informasi kepada perawat untuk lebih memperhatikan kemampuan diri, fisik maupun mental agar tidak memiliki beban kerja yang berat dengan cara mengatur waktu jam kerja dengan baik, komunikasi dengan team kerja yang baik.
2. Bagi Rumah Sakit Juanda Kuningan

Hasil penelitian ini menjadi acuan dan pertimbangan untuk menindaklanjuti kepedulian terhadap beban kerja perawat dengan cara selalu mengadakan kegiatan evaluasi kerja minimal 1 minggu sekali.

3. Bagi STIKes Kuningan

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa STIKes Kuningan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini menjadi bahan dan referensi terbaru bagi peneliti selanjutnya sehingga bisa menganalisis lebih dalam tentang beban kerja dan kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Arniawan, A., Dewi, N. S., & Arso, S. P. (2023). Jenis Intervensi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 1614–1627.
- 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. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Budo, A., Tulus, F., & TAMPI, G. (2020). Efektivitas Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(94).
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dewi, N. L. P. T., & Puspawati, N. L. P. D. (2022). *Perawatan Holistik pada Pasien Kronis*. Penerbit NEM.
- Febrianita, Y., & Yunus, M. K. (2017). Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi. *Jurnal Ners Indonesia*, 7(2), 47–52.
- Fitnanto, R., Parulian, T. S., & Setyarini, E. A. (2021). Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit: Literature Review. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(2), 137–141.

- Fitri, D. I., Chundrayetti, E., & Semiarty, R. (2014). Hubungan Pemberian ASI dengan Tumbuh Kembang Bayi Umur 6 Bulan di Puskesmas Nanggalo. In *Jurnal Kesehatan Andalas* (Vol. 3, Issue 2). <http://jurnal.fk.unand.ac.id>
- Fitria, Y., Dewi, E. I., Kurniyawan, E. H., & Deviantony, F. (2023). Stress Management Due to Work Fatigue in Farmers: Manajemen Stress Akibat Kelelahan Kerja Pada Petani. *AgroNurse Kesehatan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 51–59.
- Foronda C & Bauman. (2019). Strategies to Incorporate Virtual Simulation in Nurse Education. *Clinical Simulation in Nursing*, 10(8), 412–418. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ecns.2014.03.005>
- Gultom, I. (2021). *What You Need To Know For Being Pharmacy Student*. Elex Media Komputindo.
- Gumelar, H., Kusmiran, E., & Haryanto, M. S. (2021). Hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat pelaksana di instalasi rawat inap. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 6(2), 89–99.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47–54.
- Hanifah, R. (2023). *Hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kinerja petugas rekam medis di rumah sakit sumber kasih Kota Cirebon Tahun 2023*. Politeknik Kesehatan Tasikmalaya.
- Indrianingrum, I. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Pada 5 SMA Negeri Jakarta Selatan*. STIE Indonesia Banking School.
- Morrison, P., & Burnard, P. (2009). *Caring and communicating hubungan interpersonal dalam keperawatan*.
- Pasinringi, S. A., Rivai, F., & Km, S. (2022). *Budaya keselamatan pasien dan kepuasan kerja*. Nas Media Pustaka.
- Pratama, M. F. J. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Umum Haji Medan*.
- Prihandhani, I. G. A. A. S., & Kio, A. L. (2019). Hubungan motivasi kerja perawat dengan perilaku caring perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti Tabanan. *Interest: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(1), 29–37.
- Prihanti, G. S. (2017). *Empati dan Komunikasi (Dilengkapi Modul Pengajaran dengan Model Pendidikan Berbasis Komunitas)* (Vol. 1). UMMPress.
- Prima, M. (2010). Studi Komparatif Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Berdasarkan Karakteristik Ruangan Dan Status Kepegawaian Di RSUD Padang Panjang Tahun 2010. *Jurnal Universitas Andalas*.
- Rosa, E. M. (2018). Patient centered care di rumah sakit konsep dan implementasi. *Yogyakarta: LP3M Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1–105.
- Rosyidawati, D. (2021). *Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Dr. Tadjuddin Chalid dan RSUD Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin.
- Sabil, F. A. (2022). Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 4(2), 941–947.
- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 376–396.
- Supriadi, S. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Health Sciences and Pharmacy Journal*, 1(1), 30–37.
- Toulasik, Y. A. (2019). *Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan*

*Kepatuhan Minum Obat Pada
Penderita Hipertensi di RSUD Prof Dr.
Wz. Johannes Kupang-NTT Penelitian*

*Deskriptif Korelasional Pendekatan
Cross Sectional. Universitas Airlangga.
Undang-undang Nomor 38, (2017).*