SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM KABUPATEN MAJENE.

MIRNAWATI

B0220341

PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN

FAKULTAS ILMU KESEHATAN

UNIVERSITAS SULAWESI BARAT

2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

psi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Nama : **MIRNAWATI**

NIM : **B0220341**

Tanggal : **14 DESEMBER 2024**

Tanda Tangan :

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul :

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM KABUPATEN MAJENE

Disusun dan diajukan Oleh :

Mirnawati B0220341

Telah dipertahankan dihadapan dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan pada Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat.

Ditetapkan di Majene

Dewan Pembimbing

Pembimbing 1	Pembimbing 2
Hermin Husaeni, S.Kep.,Ns.,M.Kep	**Aco Mursid, S.Kep.Ns.,M.Kep**

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan

Indrawati, S.Kep.,Ns., M.Kes

NIDN.0030067903

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM KABUPATEN MAJENE

Disusun dan diajukan oleh :

MIRNAWATI

B0220341

Telah dipertahankan dihadapan dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan pada Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat

Ditetapkan di Majene Tanggal 25 April 2025

Dewan Penguji

Prof. Dr. Muzakkir, M.Kes .....)

Muhammad Amin, S.Kep., Ns., M.Kep .....)

Maryati, S.Kep., Ns., M.Kep .....)

Dewan Pembimbing

Hermin Husaeni, S.Kep., Ns., M.Kep .....)

Aco Mursid, S.Kep., Ns., M.Kep .....)

Dekan

Fakultas Ilmu Kesehatan

Dr. Habibi, S.KM.,M.Kes

NIP. 19870910 201503 1 0005

Ketua

Program Studi Ilmu Keperawatan

Indrawati, S. Kep., Ns., M. Kes

NIDN. 0030067903

FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNSULBAR

ABSTRAK

Nama	: Mirnawati
Program Studi	: Ilmu Keperawatan Fakultas Kesehatan
Judul	: Hubungan antara beban kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum kabupaten majene.

Pendahuluan : Kepuasan kerja menurut Steve M. Jex (2002) dalam Paparang et al (2021),dapat didefinisikan selaku tingkat afeksi positif yang dirasakan oleh seorang pekerja mengenai pekerjaan dan situasi kerja. Beban kerja merupakan serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu tim atau individu dalam jangka waktu tertentu, sedangkan beban kerja mengacu pada kemampuan fisik dan mental pegawai dalam menangani pekerjaan yang diberikan kepadanya **Tujuan :** Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan tingkat kepuasan kerja pada perawat. **Metode :** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Desain penelitian ini adalah pendekatan *cross-sectional,* suatu penelitian observasional analitik yang mengumpulkan data secara simultan pada beberapa variabel penelitian**. Hasil :** Dari hasil uji statistik, diperoleh nilai p = 0,248, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat. **Kesimpilan :** Beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene berada pada kategori berat. Kupuasan kerja perawat di RSUD Majene mayoritas berada dalam kategori puas. Terdapat hubungan antara beban kerja perawat dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene.**Saran:** Rumah sakit perlu memperhatikan beban kerja perawat dengan meningkatkan sistem pelatihan dan manajemen pelayanan. Perawat diharapkan memahami pentingnya keseimbangan beban kerja dengan kepuasan kerja. Institusi pendidikan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk menambah pengetahuan mahasiswa keperawatan.diharapkan dapat melanjutkan penelitian mengenai hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat secara lebih mendalam.

Kata kunci: Beban Kerja , Kepuasan kerja , Dirumah sakit RSUD Majene.

ABSTRACT

Nama	: Mirnawati
Program Studi	: Ilmu Keperawatan Fakultas Kesehatan
Judul	: Hubungan antara beban kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum kabupaten majene.

INTRODUCTION ***:*** *Job satisfaction according to steve M. Jex (2002) in Paparang et AF (2021), can be defined as the level of positive affection felt by a worker regarding work and work situations. Workload is a series of tasks that must be completed by a team or individual within a certain period of time, while the workload refers to the physical and mental abilities of employees in handling the work given to them, Methods: This research is a quantitative research, the desing of this study is a cross sectional approach, an analytical observational study that collects data simultanneously on several research variables, Results: From the results of statistical tests, the P value = 0,248, which shows that there is no significant relstionship between workload and the level of job satisfaction of nurses, Skills: The workload of nurses in the inpatient room of RSUD Majene is in the heayy category, The majority of nurses at Majene Hospital are inthe satisfied category, There is a relationship between the workload of nurses and the job satisfaction of nurses in the inpatient room of Majene Hospital. Suggestion: Hospitals need to pay attention to nurses' workload by improving the training system and service management. Nurses are expected to understand the importance of balancing workload with job satisfaction. Educational institutions can use the results of this study as a reference to increase students' knowledge about nursing. It is hoped that they can continue research on the relationship between workload and nurses' job satisfaction in more depth.*

Keywords : workload, job satisfaction ,at the Majene Hospital hospital,

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja menurut Steve M. Jex (2002) dalam Paparang et al (2021), dapat didefinisikan selaku tingkat afeksi positif yang dirasakan oleh seorang pekerja mengenai pekerjaan dan situasi kerja. Menurut (Tanjung & Rasyid, 2023) pegawai yang tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaannya tak dapat mendapat tingkat kepuasan kerja dan dapat menyebabkan munculnya sikap ataupun perilaku negatif, misalnya kurang produktif, saat mengerjakan tugas-tugasnya. Ketidak puasan kerja juga akan berdampak pada tingginya tingkat ketidak hadiran pegawai, pergantian pegawai yang sering, pencurian, penurunan motivasi dan komitmen kerja, stres di kalangan pegawai, penurunan kinerja, hingga yang paling ekstrem adalah pegawai keluar dari organisasi dan menyebarkan informasi negatif kepada orang lain (Putri, 2019). Sebaliknya, saat seorang pegawai mendapati kepuasan saat bekerja, merekapun nantinya berusaha sebaik-baiknya beserta seluruh kemampuan yang mereka punya guna menuntaskan tugas mereka dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat berkinerja baik bagi institusi (Saputra, 2022). Tercapainya tujuan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya, karena karyawan merupakan penggerak utama organisasi. Pelayanan yang baik ditentukan oleh cara kerja, sikap dan perilaku petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat atau pengguna jasa (Mananeke et al., 2019). Investasi di bidang kesehatan harus dioptimalkan agar masyarakat puas terhadap pelayanan tenaga kesehatan (Maarif, 2023). Secara umum, kepuasan kerja karyawan meningkatkan kinerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas layanan yang mereka berikan. Kualitas pelayanan yang baik meningkatkan kepuasan pasien.

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Sutrisno 2020 meliputi kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam

pekerjaankomunikasi dan fasilitas. (WHO) *World Health Organization* menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja perawat, seperti jumlah pasien yang harus dirawat kompleksitas kasus medis,dan tuntunan administrasi.

Beban kerja merupakan serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu tim atau individu dalam jangka waktu tertentu, sedangkan beban kerja mengacu pada kemampuan fisik dan mental pegawai dalam menangani pekerjaan yang diberikan kepadanya. Akibat beban kerja yang berat dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Sehingga akan menurukan kinerja perawat yang semuanya dapat mengganggu kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pasien.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Majene, jumlah perawat yang bekerja di RSUD Majene yaitu sebanyak 180 orang yang terbagi dalam 7 ruang rawat inap yakni Anggrek 22 orang dengan jumlah Bed 9, Cempaka 25 orang jumlah bed 26, Melati 21orang jumlah bed 8, Dahlia 36 orang jumlah bed 42, Seruni 29orang jumlah bed 23, Tulip 22 orang jumlah bed 12, Mawar 26 orang jumlah bed 18. Selain itu perawat juga melakukan tindakan langsung ke pasien berupa memberikan obat, perawatan area infus hingga ADL *(Activity of Daily Living*) pasien. Hal ini menjadi sebuah beban kerja apabila tugas tersebut masih ditambah dengan banyaknya jumlah pasien dan terbatasnya kapasitas perawat.

Berdasarkan survey yang dilakukan diruang rawat Melati dan Mawar di RSUD Majene, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Kepala ruangan di RSUD Majene, mengatakan bahwa beban kerja seperti kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja dan Target yang harus dicapai yang dialami perawat berakibat pada perubahan shif perawat menjadi lebih panjang atau waktunya bertambah sehingga perawat kadang mengeluh capek dan lelah karena adanya pertambahan pasien.

Berdasarkan data tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai BOR pada RSUD Majene pada tahun 2019 sebesar 63,2% ini mengalami peningkatan sebesar 5,4%, sedangkan pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar

55,15% yaitu 8,05%. Hal ini dapat dilihat nilai BOR yang ideal adalah antara 60-85% di RSUD Majene terlihat pada tahun 2019 masih masuk dalam standar depkes (Depertemen Kesehatan).

Rumah sakit merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan medis yang bersifat personal, sehingga rumah sakit harus mampu meningkatkan pelayanan yang baik kepada masyarakat untuk mencapai derajat kesehatan yang terbaik. Hal ini dapat tercapai jika pelayanan yang diberikan oleh perawat baik (Fattah, 2021).

Menurut Pusat Data Kemenkes RI (2017), Pelayanan mutu keperawatan dapat diberikan apabila terdapat ketidaksesuaian antara jumlah pegawai dengan larangan kerja perawat pada suatu rumah sakit apabila terjadi perbedaan antara jumlah pegawai. Pengembangan kerangka kerja mutu pelayanan kesehatan melalui pendekatan dimensi mutu pelayanan kesehatan, yaitu layanan kesehatan yang efektif, efisien, mudah diakses (Permenkes, 2022). Tingginya aktivitas tenaga perawat dalam melayani pasien akan mempengaruhi kinerja perawat, dengan demikian sangat perlu diperhatikan beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan (Ermakasumayanti, dkk 2024).

Kemampuan perawat untuk memberikan praktek keperawatan yang profesional mengalami kendala dengan adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktifitas yang dilakukan. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah jumlah pasien yang masuk tiap unit, tingkat ketergantungan pasien, rata-rata hari perawatan, jenis tindakan keperawatan yang diperlukan klien, frekuensi masing-masing tindakan yang dibutuhkan oleh klien, rata-rata serangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan sesuai dengan uraian tugas yang diberikan. Beban kerja perawat tidak lepas dari jumlah pasien dan kategori atau tingkat ketergantungan pasien (Khalid,2022).

Berdasarkan pada uraian tersebut, peneliti tertarik dan berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Kepuasan Kerja perawat di Rumah Sakit Umum Kabupaten Majene”.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian adalah "Bagaimana hubungan beban kerja dengan tingkat kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Kabupaten Majene".

4.1 Tujuan Penelitian

4.1.1 Tujuan Umum

Diketahui hubungan beban kerja dengan tingkat kepuasan kerja pada perawat.

4.1.2 Tujuan Khusus

1. Diketahui beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene
2. Diketahui tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene
3. Diketahui menganalisa hubungan beban kerja dengan tingkat kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Kabupaten Majene.

5.1 Manfaat Penelitian

4.1.1 Bagi rumah sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran mengenai beban kerja perawat, sehingga manajemen rumah sakit dapat menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan keahlian perawat hal ini bertujuan untuk menghindari penurunan kualitas asuhan keperawatan serta memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kualitas layanan di rumah sakit. Salain itu, penelitian ini juga dapat membantu dalam merancang strategi untuk meningkatkan dan mempertahankan standar pelayanan yang tinggi.

1.4.2 Bagi Perawat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada perawat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja mereka. Informasi yang diperoleh dapat membantu perawat memahami bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kualitas asuhan

yang mereka berikan, serta memotivasi mereka untuk meningkatkan praktik keperawatan. .

1.4.3 Bagi Instansi ilmu keperawatan

Diharapkan penelitian ini dapat berkontibusi pada literatur keperawatan dengan memberikan informasi tambahan dan perbandingan bagi peneliti yang akan melakukan studi selanjutnya di bidang ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah sikap perawat gaji, fasilitas, hubungan kerja, kesesuaian kerja, pengawasan, promosi terhadap pekerjaan berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis.

Menurut Badeni (2019) kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaan, yang dapat bersifat positif atau negatif, berupa kepuasan atau ketidakpuasan.

Menurut Wibowo (2018) kepuasan kerja adalah semua orang yang bekerja ingin bahagia dengan tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sebenarnya di harapkan oleh seorang manajer. Untuk melakukannya, manajer harus memahami dengan jelas apa yang perlu dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Untuk organisasi, diskusi tentang kepuasan kerja meliputi upaya meningkatkan efektivitas organisasi perilaku karyawan yang efektif di tempat kerja. Perilaku mendukung karyawan pencapaian tujuan organisasi merupakan aspek lain yang perlu diperhatikan. Ketidakpuasan karyawan di tempat kerja menciptakan situasi ini tidak bermanfaat bagi organisasi atau individu. Ketidakpuasan kerja mengarah pada perilaku agresif, itu menunjukkan sikap penarikan diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya.

2.1.2 Teori kepuasan kerja

Adapun 3 teori kepuasan kerja menurut Rivai (2018) yaitu;

1) *Equity Theory* (Teori Keadilan)

   Teori ini berdasarkan pada asumsi bahwa orang- orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan

adanya keadilan (equity) atau tidak atas situasi tertentu. Ada empat ukuran dalam teori iniPertama, orang yaitu individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil. Kedua, perbandingan dengan orang lain, yaitu sekelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan atau perolehan. Ketiga, masukan (input), yaitu karakteristik individual yang dibawa kepekerjaan seperti keahlian, pengalaman atau karakteristik bawaan seperti keahlian, umur, jenis kelamin dan ras. Keempat, perolehan (outcome), yaitu apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya, seperti penghargaan, tunjangan dan upah.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (equity). Perasaan equity dan inequity atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

2) *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan Karyawan. Teori ini mempunyai pandangan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakanSeseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy (ketidaksesuain), tetapi merupakan discrepancyyang positif. Sebaliknya, makin jauh dari kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimun sehingga menjadi negatif discrepancy,maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

3) *Two Factor Theory* (Teori dua faktor)

Herzberg yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang disebut teori dua faktor, membagi situasi yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua faktor yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas terhadap pekerjaannya (dissatisfiers - satisfiers).

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan fakor intrinsik dari pekerjaan yang apabila faktor tersebut tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak lagi puas. Sedangkan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan adalah berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, seperti: administrasi, pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Apabila faktor ketidakpuasan ini dirasakaan kurang atau tidak diberikan maka karyawan akan merasa tidak puas.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan isu yang menarik dan penting karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri organisasi yang dijalankan dengan baik dan sebagian besar merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif. Kepuasan setiap orang berbeda-beda. Efek pada kepuasan banyak faktor yang menjamin kinerja pekerja dan kepuasan pekerja bergantung pada kepribadian masing-masing pegawai. Menurut Sutrisno (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1) Kesempatan Untuk Maju

   Kesempatan bagi pekerja untuk mendapatkan pengalaman kemampuan meningkat saat bekerja. Jika pekerja bisa maka akan mendapatkan suplementasi yang lebih baik sesuai dengan pekerjaan.

2) Keamanan Kerja

   Sesuai dengan hasil kerja faktor ini adalah keyakinan bahwa lokasi karyawan relatif aman. Tentu saja, jika pekerja merasa aman di tempat kerja mereka merasa puas dan dapat terus bekerja untuk organisasi.

3) Gaji

   Gaji merupakan penentu kepuasan kerja karena setiap pekerja yang dipekerjakan pasti akan mengharapkan imbalan dari perusahaan.

4) Perusahaan dan Manajemen

   Dapat menyediakan lingkungan yang stabil bagi perusahaan dan manajemen pastikan pekerja puas dengan kinerjanya pekerjaan.

5) Pengawasan

   Jika atasan acuh tak acuh dan tidak mengawasi dengan benar bawahan, Hal ini dapat menyebabkan terjadinya shift dan ketidakhadiran pekerja.

6) Faktor Intrinsik dan Pekerjaan

   Atribut yang ada dalam pengabdian masyarakat, keterampilan tertentu sulit peningkatan kemudahan kerja dan harga diri atau kurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

   Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan memudahkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

   Karena aspek sosial pekerjaan merupakan faktor penting. Hal ini dapat menentukan apakah seorang pekerja puas atau tidak senang dengan pekeerjaan tersebut.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara pekerja dan manajemen ini adalah bagian penting, karena komunikasi memungkinkan pekerja untuk memenuhi peran mereka.

10) Fasilitas

Jika perusahaan memiliki fasilitas yang terpenuhi, maka pekerja akan merasa puas. Apa yang termasuk dalam ini adalah lembaga rumah sakit, lembaga liburan, dana pensiun dan lembaga lainnya.

2.2.3 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 tetap hvi 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.

2.2.4 Teori Kepuasan Kerja

Adapun 3 teori kepuasan kerja menurut Rivai (2018) yaitu;

4) *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini berdasarkan pada asumsi bahwa orang- orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan

adanya keadilan (equity) atau tidak atas situasi tertentu. Ada empat ukuran dalam teori iniPertama, orang yaitu individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil. Kedua, perbandingan dengan orang lain, yaitu sekelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan atau perolehan. Ketiga, masukan (input), yaitu karakteristik individual yang dibawa kepekerjaan seperti keahlian, pengalaman atau karakteristik bawaan seperti keahlian, umur, jenis kelamin dan ras. Keempat, perolehan (outcome), yaitu apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya, seperti penghargaan, tunjangan dan upah.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (equity). Perasaan equity dan inequity atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

5) *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan Karyawan. Teori ini mempunyai pandangan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakanSeseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy (ketidaksesuain), tetapi merupakan discrepancyyang positif. Sebaliknya, makin jauh dari kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimun sehingga menjadi negatif discrepancy,maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

6) *Two Factor Theory* (Teori dua faktor)

Herzberg yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang disebut teori dua faktor, membagi situasi yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua faktor yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas terhadap pekerjaannya (dissatisfiers - satisfiers).

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan fakor intrinsik dari pekerjaan yang apabila faktor tersebut tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak lagi puas. Sedangkan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan adalah berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, seperti: administrasi, pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Apabila faktor ketidakpuasan ini dirasakaan kurang atau tidak diberikan maka karyawan akan merasa tidak puas

2.3. Definisi Beban Kerja

2.3.1 Beban Kerja

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Kusumawati & Istiqomahi, 2021).

Pendapat lain dikemukakan oleh (Iqra & Tahir, 2020) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan. Menurut (Mahawati et al., 2023) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Mariana & Ramie, 2021 menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan perawat dalam jangka waktu tertentu,baik kegiatan keperawatan maupun non keperawatan.

2.3.3 Jenis Beban Kerja

Jenis-jenis beban kerja menurut (Pasaribu et al., 2021) dibagi menjadi dua, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. *Pertama*, beban kerja fisik berhubungan dengan beratnya suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dan membutuhkan energi dalam mengerjakan, jumlah pasien yang harus dirawat dan dilayani, serta berapa banyak ranjang atau bed yang harus dipindahkan dalam sehari. *Kedua*, beban kerja psikologis berupa kemampuan yang harus dimiliki oleh perawat dalam melayani pasien. Jenis pekerjaan ini dapat berupa keahlian dalam melakukan tindakan medis, keahlian dalam mempengaruhi psikologi pasien dan keahlian dalam memanfaatkan berbagai peralatan medis.

2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam penelitian ini dipengaruhi oleh dua factor mengenai beban kerja sebagaimana, menurut (Sri Wahyuningsih et al., 2020) yang menyatakan bahwa Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, yaitu:

1) Faktor internal

   Faktor internal adalah sebuah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan yang meliputi faktor fisik dan faktor somatis yang diakibatkan oleh reaksi beban eksternal dan dapat berpotensi sebagai

stressor atau penyebab stress. Faktor fisik meliputi persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, persepsi, kepuasan dan sebagainya dan faktor somatis meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi dan sebagainya.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:

a. Organisasi kerja. meliputi lamanya waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja dan sebagainya.
b. Lingkungan kerja. meliputi lingkungan kerja fisik, biologis dan psikologis yang dapat mengakibatkan beban tambahan karyawan.
c. Tugas . tugas terbagi menjadi dua tipe yaitu tugas yang yang bersifat mental dan fisik. Tugas yang bersifat mental seperti tanggung jawab, emosi pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan. Sedangkan tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang dan kondisi tempat kerja, stasiun kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat dan kondisi lingkungan kerja.

2.3.5 Beban Kerja Perawat

Beban kerja merupakan kemampuan tubuh seorang perawat dalam mengemban tanggung jawab dalam mengerjakan suatu pekerjaan (Mariana & Ramie, 2021). Beban kerja perawat dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu secara subjektif dan secara objektif. Beban kerja subjektif adalah beban kerja yang dilihat dari sudut pandang atau persepsi perawat sedangkan beban kerja objektif merupakan keadaan yang nyata yang ada dilapangan (Martyastuti et al., 2019).

2.3.6 Indikator Beban Kerja Perawat

Nursalam (2019). menjelaskan bahwa dalam dunia kerja ada beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan, indikator tersebut antara lain :

a. Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik, sejauh mana kemampuan serta pemahaman karyawan atas pekerjaannya.
b. 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 membebani karyawan atas pekerjan yang didelegasikan kepadanya.
c. Target yang harus dicapai, yaitu target kerja yang ditetapkan untuk karyawan. Apabila terdapat ketidak seimbangan antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume pekerjaan yang diberikan maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut (Sri Wahyunungsih et al., 2020) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor eksternal, merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
    a. Tugas *(Task).* Meliputi tugas bersifat fisik seperti,tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, 15 sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
    b. Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
    c. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2) Faktor internal

    Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi

kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.2.6 Dampak Beban Kerja

Menurut (Safitri & Astutik, 2019) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan hal – hal seperti:

1) Kualitas kerja menurun

   Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena pekerja merasa kewalahan dan kelelahan yang berakibat menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi kerja. Dampaknya hasil kerja yang diberikan tidak akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Keluhan pelanggan

   Keluhan pelanggan timbul karena pelanggan tidak puas dengan hasil kerja yang diberikan atau hasil kerja tidak sesuai harapan para pelanggan.

3) Kenaikan tingkat absensi

   Pekerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini akan berdampak pada tingkat absensi karyawan. ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi

2.4. Perawat

2.4.1 Pengertian Perawat

Defenisi perawat menurut UU RI. No. 23 tahun 1992 tentang kesehatan dalam Rhandhyie (2010). Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki diperoleh melalui pendidikan keperawatan.

Menurut Munir (2020) perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwewenang di negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan,pencegahan penyakit dan pelayanan

penderita sakit.

2.4.2 Peran Perawat

Menurut (Sulistyoningsih et al., 2018) peran perawat dapat dibagi menjadi 5 bagian yaitu :

1) Peran sebagai pelaksana kesehatan

   Peran sebagai pelaksana yaitu keseluruhan kegiatan pelayanan masyarakat dalam mencapai tujuan kesehatan melalui kerjasama dengan tim kesehatan lainnya, dalam melaksanakan peran tersebut perawat perawat bertindak selaku : pemberi rasa nyaman, pelindung dan pembela, communicator, mediator, rehabilitator.

2) Peran sebagai pendidik

   Memberi pendidikan dan pemahaman kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik dirumah,puskesmas dan masyarakat dilakukan secara terorganisir dalam rangka menanamkan perilaku sehat, seperti yang diharapkan dalam mencapai tigkat kesehatan yang optimal.

3) Peran sebagai administrasi

   Perawat kesehatan masyarakat yang diharapkan dapat mengelola kegiatan pelayanan kesehatan puskesmas dan masyarakat sesuai dengan beban tugas dan bertanggung jawab terhadap suatu permasalahan, mengambil keputusan dalam pemecah masalah, pengelolaan tenaga, membuat kualitas mekanis kontrol, dan bersosialisasi dengan masyarakat.

4) Peran sebagai konseling

   Perawat kesehatan yang dapat dijadikan sebagai tempat bertanya individu, kelompok dan masyarakat untuk memecahkan berbagai permasalahan dalam bidang kesehatan dan keperawatan yang dihadapi dan akhirnya dapat membantu memberikan jalan keluar dalam mengatasi masalah kesehatan dan keperawatan yang dengan melibatkan sumber-sumber yang lain, misalnya keluarga.

5) Peran sebagai peneliti

   Yaitu melakukan identifikasi terhadap fenomena yang terjadi di

masyarakat yang dapat berpengaruh pada penurunan kesehatan bahkan mengancam kesehatan, selanjutlnya penelitin dilaksanakan dalam kaitannya untuk menemukan faktor yang menjadi pencetus atau penyebab terjadinya permasalah tersebut melalui kegiatan penelitian dalam praktek keperawatan.

2.1.3 Fungsi Perawat

(Jakri & Timun, 2019) Ada tiga jenis fungsi perawat dalam melaksanaan perannya, yaitu;

a) Fungsi Independent

Dimana perawat melaksanakan perannya secara mandiri, tidak tergantung pada orang lain. Perawat harus dapat memberikan bantuan terhadap penyimpangan atau tidak terpenuhinya kebutuahn dasar manusia (biopsikososial/kultural dan spiritual), mulai dari tingkat indiovidu utuh, mencakup seluruh siklus kehidupan, sampai pada tingkat masyarakat, yang jua tercermin pada tidak terpenuhinya kebutuhan daar pada tingkat sistem organ fungsional sampai molekuler. Kegiatan ini dilakukan dengan diprakarsai oleh perawat, dan perawat bertangungjawab serta beranggung gugat ats rencana dan keputusan tindakannya.

b) Fungsi Dependent

Kegiatan ini dilaksanakan atas pesan atau intruksi dari orang lain.

c) Fungsi Interdependent

Fungsi ini berupa “kerja tim”, sifatnya saling ketergantungan baik dalam keperawatan maupun kesehatan

2.3.4 Tugas Perawat

(Wirentanus, 2019) menjelaskan lebih terperinci mengenai tugas dan wewenang perawat dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan, baik tingkat perorangan maupun pada masyarakat. di bidang upaya kesehatan perorangan, perawat berwenang :

1) Melakukan pengkajian keperawatan secara holistik
2) Menetapkan diagnosis keperawatan

3) Merencanakan tindakan keperawatan
4) Melaksanakan tindakan keperawatan
5) Mengevaluasi hasil tindakan keperawatan
6) Melakukan rujukan
7) Memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensi
8) Memberikan konsultasi keperawatan dan berkolaborasi dengan dokter
9) Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling Melakukan penatalaksanaan pemberian obat kepada klien sesuai denganresep tenaga medis atau obat bebas dan obat bebas terbatas.

Kerangka Teori

Sumbar: Sri Wahyuningsih et al., 2020; Arif, 2020; Sutrisno, 2018

BAB Vl

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang berjudul " Hubungan antara beban kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umu kabupaten majene. dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja
2. Kupuasan kerja perawat di RSUD Majene mayoritas berada dalam kategori puas.
3. Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, penelitian memberikan saran- saran sebagai berikut:

1. Untuk rumah sakit

   Manajemen rumah sakit hendaknya memperhitungkan beban kerja perawat untuk meningkatkan mutu pelayanan. Perlu adanya perbaikan sistem dan pemberdayaan tenaga keperawatan dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan pelayanan keperawatan yang bermutu dan benar untuk mengoptimalkan kepuasan kerja keperawatan di rumah sakit majene.

2. Bagi perawat

   Penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih kepada Perawat di ruang rawat inap mengenai hubungan antara beban kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene. Sehingga perawat dapat mengetahui kepuasan kerja perawat dalam beban kerja.

3. Bagi institusi pendidikan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi mahasiswa fakultas kesehatan untuk menambahkan pengetahuan mereka.

4. Bagi peneliti dan peneliti selajutnya

   Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian tentan hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi. 17-27.

Ananta, I. D. (2021). Pengaruh Beban, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSI JEMURSAI SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 10, No 11, November.

Arikunto, S. 2018. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik: Rineka Cipta. Jakarta.

Anggraeni, D. S. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Karyawan di Puskesmas Kasihan 1 Bantul.* Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Diakses dari https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/685

Barahama, et. al. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangan Perawatan Dewasa RSU Gmim Pancaran Kasih Manado (Vol. 7) (No. 1). Jurnal Keperawatan. Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi.

Chuzaeni, Faisal. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stress Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Lavalette Malang.* Jurnal Manajemen Universitas Negeri Malang.

Elizar, E., N. L. Lubis, dan Yuniati. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Datu Beru. *Jurnal Jumantik* 5(1): 78-89.

Ermakusumayanti. 2024. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar Tahun 2023.

Fattah, A. Hussein. (2021). Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin & Efikasi Diri). Penerbit : Elmatera. Yogyakarta.

Hadidya, R. S. (2018). Hubungan Persepsi Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 1-15.

Hikmat, R & Melinda. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat (Vol. 10) (No. 2). Jurnal Kesehatan. LP3M Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Cirebon.

Nurjanah S. (2018). *Analisis Beban Kerja Tenaga Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari 2018*

Nursalam. (2018). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Thesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan Edisi 2.* Jakarta : Salemba Medika.

Nurcahyati, Bibit. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Perawat IGD RSUD A Wahab Sjahrani*. Jurnal Psikologi Universitas 17 Agustus Samarinda.

Nurcahyo, M. (2018). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.* Madiun.

Notoatmodjo, S. 2018. Metodologi Penelitian Kesehatan. Cetakan ketiga. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Paramitadewi, K. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *6*(6), 255108.

Pusat Data dan Informasi 2019. Jakarta Selatan: Kementerian Kesehatan RI

Prasetyo, A. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi.* Jurnal Keperawatan. Diakses dari https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/care/article/download/1777/pdf

Rahmaniah L, Rizany I, Setiawan H. Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. J Kepemimp dan Manaj Keperawatan. 2020;3(1):29.

Rini Astuti, Oki Prima Anugrah Lesmana. (2018). Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, Vol 6, No 2.

Sagita, D.,& Andrie Frans Assa. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Airmas Perkasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 19,(2).

Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17(1): 93-115.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta. Bandung.

Septiasri, Yety. 2017. Coping Stress Perawat IGD RSI Asy-Syifaa Lampung engah.*Jurnal Dunia Kesmas Volume 6 Nomor 4*.

Sinaga, S. H. (2022). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.* Repository Universitas Elisabeth Medan. Diakses dari https://repository1.stikeselisabethmedan.ac.id/files/original/656fdcc14b37a04d6edf2acbe0f407259aaea805.pdf

Sudirman, M., & Rahayu, E. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Karyawan Puskesmas Kasihan 1 Kabupaten Bantul.* Jurnal Administrasi Bisnis. Diakses dari https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/685

Suharno, A., & Azizah, F. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli-Nias dengan Kejenuhan Perawat sebagai Variabel Intervening.* Jurnal Manajemen dan Keuangan. Diakses dari https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/13988

Tooy, N. 2019. *Hubungan Antara Beban Kerja Dan Reward Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Poliklinik BLU. RSUP. Prof. Dr. R. D. Kandou Kota Manado*. Manado: Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.