



Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya

Dwi Agustian Faruk

Program Studi S1 Keperawatan, STIKes Eka Harap Palangka Raya

Ayu Puspita

Program Studi S1 Keperawatan, STIKes Eka Harap Palangka Raya

Romy Irawan Patiku

Program Studi S1 Keperawatan, STIKes Eka Harap Palangka Raya

Address : Jl Beliang No. 110, Palangkaraya, Kalimantan Tengah

Corresponding author : romypatiku@gmail.com

Abstract: *Nursing services are an integral part of healthcare in hospitals. Nursing staff are responsible for providing optimal nursing services to improve and maintain the quality of nursing care. This will affect day-to-day performance if not balanced with increased knowledge, skills, and supporting factors to enhance job satisfaction, as it will be perceived as a heavy workload. This study aims to determine the relationship between workload and job satisfaction of nurses at Bhayangkara Level III Hospital in Palangka Raya. The research design used is correlational with a cross-sectional method. The instruments used in this study were questionnaires and the Spearman Rank statistical test directed to 30 Police Nurses at Bhayangkara Level III Hospital in Palangka Raya. The results of the workload research show that 17 respondents (85.0%) are "satisfied" with their work in the heavy category. The significance value of the relationship between workload and job satisfaction of nurses at Bhayangkara Level III Hospital is $0.280 > 0.05$, where H_1 is rejected. The correlation coefficient value in this study is weak, which is 0.204. Thus, H_1 is rejected, meaning there is no relationship between workload and job satisfaction of nurses at Bhayangkara Level III Hospital in Palangka Raya. The conclusion is that the heaviness or lightness of the workload does not affect job satisfaction if the job satisfaction indicators are fulfilled, such as job suitability, colleagues, salary, promotion opportunities, supervision, and facilities.*

Keywords: *workload, job satisfaction, nurse*

Abstrak. Pelayanan keperawatan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tenaga keperawatan bertanggung jawab memberikan pelayanan keperawatan yang optimal dalam meningkatkan dan mempertahankan mutu pelayanan keperawatan. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja sehari-hari jika tidak diimbangi dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan serta faktor penunjang untuk meningkatkan kepuasan kerja, maka akan dirasakan sebagai beban kerja yang berat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya. Desain penelitian yang digunakan adalah korelasi dengan metode cross sectional. Instrumen yang dipakai pada penelitian ini yaitu kuesioner dan uji statistik Spearman Rank yang ditujukan kepada Perawat Polri sebanyak 30 orang di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya. Hasil penelitian beban kerja menunjukkan 17 responden (85.0%) menyatakan "puas" dalam bekerja dengan kategori berat. Hasil dari nilai signifikansi hubungan beban kerja dan kepuasan kerja perawat di Rumkit Bhayangkara tingkat III adalah $0.280 > 0.05$ yang mana H_1 ditolak. Nilai koefisien korelasi pada penelitian ini lemah, yaitu 0.204. Sehingga, H_1 ditolak artinya tidak ada hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya. Kesimpulan berat atau ringannya beban kerja tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja jika indikator kepuasan kerjanya terpenuhi seperti kesesuaian kerja, rekan kerja, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan fasilitas.

Kata kunci: beban kerja, kepuasan kerja, perawat

LATAR BELAKANG

Pelayanan keperawatan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tenaga keperawatan bertanggung jawab memberikan pelayanan yang optimal dalam meningkatkan dan mempertahankan mutu pelayanan. Perawat dalam menjalankan tugasnya menghadapi berbagai masalah kesehatan yang dialami oleh pasien. Selain itu, mereka juga harus memfokuskan pada aturan keperawatan yang diberikan. Keadaan ini dapat menyebabkan berbagai respon fisik dan psikologis yang tidak dapat diabaikan karena akan mempengaruhi kinerja sehari-hari bila tidak diimbangi dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta faktor-faktor yang menunjang untuk meningkatkan kepuasan kerja, maka akan dirasakan sebagai beban kerja yang berat.

Hasil survei pendahuluan di Rumah Sakit (Rumkit) Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya dengan melakukan observasi dan wawancara langsung pada tanggal 1 bulan November tahun 2023 dengan perawat dari ruangan Instalasi gawat Darurat (IGD) sebanyak 1 orang, *Intensive Care Unit* (ICU) sebanyak 1 orang dan Rawat Inap Dewasa sebanyak 1 orang dengan jumlah sampel sebanyak 3 orang dari 10 (sepuluh) persen dari 33 jumlah sampel perawat seluruhnya dengan hasil survei semua perawat mengatakan kelelahan pada saat piket dinas apabila terjadi peningkatan kunjungan pasien yang datang berobat atau rawat inap dan kadang tidak sempat untuk istirahat (makan dan minum), ditambah lagi perawat yang tidak masuk karena sakit atau ijin, jumlah tenaga perawat tidak seimbang dengan jumlah pasien yang dirawat. Sementara hasil wawancara dengan kepala ruangan, mereka mengatakan belum optimal menjalankan peran dan fungsinya sebagai kepala ruangan dikarenakan kurangnya tenaga perawat sehingga kepala ruangan ikut langsung terjun kelapangan untuk membantu tenaga perawat, dimana rata-rata setiap jam piket dinas hanya bertugas 3-4 orang perawat dan kepala ruangan kesulitan dalam membuat atau merubah jadwal dinas bila ada perawat yang tiba-tiba tidak masuk karena sakit maupun cuti mendadak. Hal ini akan mempengaruhi beban kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan secara optimal.

Berdasarkan data registrasi jumlah pasien Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya pada bulan Januari sampai September tahun 2023 didapatkan rata-rata perbulan jumlah kunjungan pasien keseluruhan sebanyak 8000 orang dan terjadi peningkatan jumlah kunjungan pasien pada 3 (tiga) bulan terakhir yaitu pada bulan Juli, Agustus dan September tahun 2023 yaitu mencapai 10.000 orang per bulan. Kondisi ini akan mempengaruhi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang dirasakan makin tinggi beban kerjanya karena bertambahnya jumlah pasien. Bila beban kerja tidak diperhatikan atau dievaluasi dan penghargaan yang diberikan tidak sesuai akan menyebabkan perawat keluar dari

pekerjaannya karena ketidakpuasannya dalam bekerja, hal ini akan berdampak bagi pelayanan Rumah Sakit terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien sehingga akan mengakibatkan kunjungan pasien yang datang berobat menurun dan berdampak negatif pada kepuasan pasien dan keluarga dalam menerima pelayanan kesehatan. Apabila dalam pekerjaan perawat mendapatkan umpan balik tentang hasil pekerjaannya, maka perawat tersebut akan merasa puas.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Eni, Mahawati, (2021) beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan rasa puas individu terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Laily, 2019).

Dari studi kepuasan kerja yang dilakukan oleh Sugiri (2015) di ruangan Nakula RSUD Sanjiwani Gianyar, disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara tidak langsung akan memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat, semakin meningkat pula kinerjanya. Sehingga, penulis tertarik untuk meneliti terkait dengan “*Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya*”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian korelasional dengan desain yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *cross sectional* menggunakan uji statistik *spearman rank* dengan teknik total sampling sebanyak 30 orang responden. Kuesioner yang digunakan peneliti yaitu kuesioner pengukuran variabel beban kerja dengan 13 pertanyaan yang meliputi aspek fisik, psikologis dan penggunaan waktu kerja. Kuesioner pengukuran kepuasan kerja menggunakan kuesioner yang terdiri dari 20 pertanyaan yang meliputi pekerjaan, gaji, supervisi, rekan kerja, promosi dan kondisi kerja (Nursalam, 2016). Kuesioner ini sudah melalui tahap uji validasi dan dinyatakan valid dengan koefisien korelasi $> 0,374$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini disajikan dalam dua bagian yaitu Analisis Univariat dan Analisis Bivariat. Analisis Univariat bertujuan untuk mengetahui kontribusi frekuensi dan presentasi dari variabel yang diteliti. Sedangkan Analisis Bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel independen beban kerja dengan variabel dependen kepuasan kerja.

Analisis Univariat

a. Data Umum

Tabel 1.

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin perawat

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Laki – laki	11	36,7%
2	Perempuan	19	63,3%
Total		30	100%

Pada tabel 1 menunjukkan dari 30 responden, dapat diketahui bahwa responden paling banyak adalah responden perempuan yaitu 19 responden (63,3%).

Tabel 2.

Distribusi responden berdasarkan usia perawat

No	Usia	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	17 – 25 tahun	9	30%
2	26 – 35 tahun	11	36,7%
3	36 – 45 tahun	9	30%
4	46 – 55 tahun	1	3,3%
Total		30	100%

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa usia responden terbanyak adalah responden rentang usia 26-35 tahun yang berjumlah 11 orang (36,7%) responden. Sedangkan jumlah paling sedikit adalah usia 46-55 tahun yaitu hanya 1 orang (3,3%).

Tabel 3.

Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan perawat

No	Pendidikan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	D. III keperawatan	25	83,3%
2	S1 kep + ners	5	16,7%
Total		30	100%

Pada tabel 3 menunjukkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya dari total 30 responden, diketahui bahwa sejumlah 25 orang (83,3%) perawat memiliki tingkat pendidikan terakhir Diploma III (D III) Keperawatan, sedangkan 5 orang responden (16,7%) lainnya memiliki tingkat pendidikan S1 Keperawatan (Ners).

Tabel 4.

Distribusi responden berdasarkan status perkawinan perawat di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya Tahun 2024.

No	Status Perkawinan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Menikah	19	63,3%
2	Belum Menikah	11	36,7%
Total		30	100%

Pada tabel 4 menunjukkan status perkawinan yang dimiliki oleh perawat di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya, dari 30 responden mayoritas telah menikah yaitu sebanyak 19 orang (63,3%) sisanya 11 orang (36,7%) belum menikah.

Tabel 5.

Distribusi responden berdasarkan lama bekerja perawat

No	Lama Bekerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	1-5 tahun	16	53,4%
2	6-10 tahun	4	13,3%
3	>10 tahun	10	33,3%
Total		30	100%

Pada tabel 5 menunjukkan lama bekerja perawat di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya, dari 30 responden diketahui bahwa sebanyak 16 orang (53,4%) menunjukkan telah bekerja selama 1-5 tahun, 4 orang (13,3%) menunjukkan telah bekerja selama 6-10 tahun dan 10 orang (33,3%) telah bekerja selama > 10 tahun.

Tabel 6.

Distribusi responden berdasarkan ruang dinas perawat

No	Ruang Dinas	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	IGD	6	20%
2	ICU	6	20%
3	Rawat inap dewasa	2	6,7%
4	Rawat inap anak	1	3,3%
5	Rawat inap VIP Presisi	2	6,7%
6	Instalasi bedah sentral	2	6,7%
7	Instalasi rawat jalan	4	13,3%
8	Dokpol	1	3,3%
9	Administrasi Subag/Subid	6	20%
Total		30	100%

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari ruang IGD, ICU, dan administrasi subag/subid, dengan masing-masing responden setiap ruang sebanyak 6 orang (20%). Responden dari rawat inap VIP/VVIP Presisi, Instalasi Bedah Sentral masing – masing sebanyak 2 orang (6,7%) sementara Instalasi Rawat Jalan ada 4 orang responden (13,3%) dan responden minoritas berada pada ruang dinas Rawat Inap Anak dan Dokpol yaitu hanya 1 orang (3,3%).

b. Data Khusus

Tabel 7.

Distribusi responden berdasarkan tingkat Beban Kerja Perawat

No	Tingkat Beban	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Berat	20	66,7%
2	Sedang	9	30%
3	Ringan	1	3,3%
Total		30	100%

Berdasarkan data pada tabel 7 Tingkat Beban Kerja Perawat di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya memiliki tingkat beban kerja yang berat dengan jumlah responden 20 orang (66,7%) sedangkan untuk beban kerja sedang memiliki 9 orang responden (30%), dan jumlah paling sedikit dengan beban kerja ringan yaitu hanya 1 orang 3,3%.

Tabel 8.

Distribusi responden berdasarkan tingkat Kepuasan Kerja Perawat

No	Tingkat Kepuasan Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Tidak puas	3	10%
2	Puas	24	80%
3	Sangat puas	3	10%
Total		30	100%

Berdasarkan tabel 8 tentang Kepuasan Kerja Perawat di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya, dapat diketahui bahwa dari total responden sejumlah 30 orang. Sebagian besar yaitu sebanyak 24 orang (80%) menyatakan Puas dengan pekerjaannya, 3 orang (10%) menyatakan Sangat Puas dan 3 orang (10%) menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya.

Analisis Bivariat

Tabel 9.

Tabulasi Silang Tingkat Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat

Beban Kerja	Kepuasan Kerja						Total Responden	Total %	Sig	Val
	Tidak Puas	%	Puas	%	Sangat Puas	%				
Berat	2	10.0%	17	85.0%	1	5.0%	20	100 %	0.280	0.204
Sedang	1	11.1%	7	77.8%	1	11.1%	9	100 %		
Ringan	0	0%	0	0%	1	100%	1	100 %		

Dari tabel 9 diketahui bahwa hasil tabulasi silang Beban Kerja kategori berat berjumlah 20 responden diantaranya 2 responden (10.0%) menyatakan Tidak Puas, 17 responden (85.0%) Puas, dan 1 responden (5.0%) Sangat Puas.

Responden Beban Kerja kategori sedang memiliki 1 responden menyatakan Tidak Puas, 7 responden (77.8%) menyatakan Puas, dan 1 responden menyatakan Sangat Puas (11.11%). Sedangkan pada beban kerja kategori ringan, hanya 1 responden (100%) dari 30 responden yang menyatakan Sangat Puas.

Hasil Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya menunjukkan nilai signifikansi $0.280 > 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak, yang artinya tidak ada Hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya. Dari hasil diatas juga menunjukkan koefisien korelasi yang memiliki nilai 0.204 yang berarti memiliki nilai korelasi lemah.

PEMBAHASAN

Beban Kerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis univariat, beban kerja perawat pelaksana di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya adalah berat sebesar 66,7% dari 20 responden. Beban kerja perawat yaitu dengan menghitung aktifitas kerja perawat dan ketergantungan pasien pada pelayanan keperawatan. Beban kerja perawat di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya berupa tindakan produktif, dimana tindakan produktif dapat berupa tindakan langsung dan tindakan tidak langsung. Tindakan langsung kepada pasien berupa pemberian obat, perawatan area infus. Sedangkan tidak langsung adalah mendampingi dokter saat *visite*, melakukan serah terima pasien serta melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Berdasarkan parameter beban kerja pada indikator pernyataan beban kerja, terdapat skor tertinggi pada pernyataan nomor dua (2) dengan frekuensi tertinggi 18 orang (60%).

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh beban kerja berat disebabkan oleh keanekaragaman beban kerja yang dilakukan perawat. Saat memberikan pelayanan, perawat harus menemui situasi pasien dengan karakteristik yang beragam, sehingga dapat menyebabkan stres. Namun jumlah perawat masih belum cukup dibandingkan dengan total pasien. Berdasarkan parameter beban kerja pada indikator pernyataan beban kerja, terdapat skor terendah pada pernyataan nomor tujuh (7) dengan frekuensi terendahnya 0%. Hal ini berarti bahwa perawat pelaksana sudah memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik dalam mengimbangi pekerjaannya. Kondisi ini dapat disebabkan oleh situasi dimana beban kerja perawat pelaksana sudah seimbang dengan kemampuan yang mereka miliki, Sebagian besar perawat telah dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam waktu yang ditentukan.

Responden di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya didominasi oleh perempuan yang berjumlah 19 orang dan laki-laki berjumlah 11 orang, dengan usia terbanyak yang mengalami beban kerja berat adalah di rentang usia 26-35 tahun, hal ini terjadi karena kondisi, kemampuan dan kapasitas tubuh yang mengalami penurunan seiring dengan bertambahnya usia, ditambah lagi dengan status perkawinan ada 19 orang yang sudah menikah dan 11 orang yang belum menikah. Lama bekerja juga dapat mempengaruhi beban kerja perawat pelaksana, dari hasil penelitian diperoleh jumlah perawat dengan tingkat beban kerja berat yaitu pada responden dengan lama bekerja pada rentang 1-5 tahun berjumlah 16 orang. Perawat yang baru saja bekerja kurang memiliki keterampilan dan pengalaman kerja dibanding dengan perawat yang mempunyai masa kerja yang lama, karena semakin lama seseorang bekerja akan semakin terampil dan berpengalaman menghadapi masalah dalam pekerjaannya.

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok jabatan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dan dilaksanakan dalam kondisi normal (Safitri, 2020). Menurut A.R, (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika pekerja tidak mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Kurniadi (2013) dalam Sriwulandari (2020), faktor yang mempengaruhi beban kerja dari segi internal meliputi jumlah klien yang dirawat, kondisi dan tingkat ketergantungan klien, rata-rata jumlah perawatan setiap klien, dan frekuensi tindakan keperawatan. Menurut Suwatno (2011), faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah lingkungan fisik yang meliputi rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan sirkulasi udara, serta lingkungan psikis yang meliputi hubungan sosial dan keorganisasian para pekerja, dan sistem pengawasan dari pimpinan.

Berdasarkan Analisa dari peneliti terdapat kesesuaian antara fakta dan teori, beban kerja yang tinggi disebabkan kunjungan pasien berobat dan jumlah pasien rawat inap yang meningkat. Untuk menghindari beban kerja tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasien berdasarkan tingkat ketergantungan pasien dengan cara penambahan tenaga kesehatan untuk unit layanan yang kunjungan pasiennya meningkat setiap harinya. Beban kerja yang tidak seimbang ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam kualitas pemberian pelayanan asuhan keperawatan. Beban kerja perawat harus dikelola dengan baik untuk menciptakan mutu pelayanan yang baik.

Kepuasan Kerja Perawat

Hasil analisis Univariat responden dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa Sebagian besar memiliki kepuasan kerja yang puas yaitu sebanyak 24 responden (80%). Kepuasan kerja merupakan pandangan seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan hasil penelitian parameter kepuasan kerja, terdapat skor tertinggi pada pernyataan nomor 16 dengan frekuensi 10 orang (33,33) yang menyatakan tidak puas, hal tersebut dikarenakan kurangnya peralatan dan perlengkapan dalam mendukung pekerjaan, padahal kelengkapan alat Kesehatan adalah penting dalam proses perawatan, penyembuhan, atau pencegahan penyakit bagi pelayanan kesehatan. Kurangnya peralatan dan perlengkapan alat kesehatan disebabkan karena penetapan dan pengadaannya membutuhkan proses yang sangat Panjang, salah satunya harus melewati pengajuan ke Polda dan Pusdokes Polri untuk mendapatkan persetujuan anggaran biaya pembelian alkes dan ini membutuhkan anggaran biaya yang besar. Berdasarkan hasil penelitian parameter kepuasan kerja dengan frekuensi tertinggi pada kategori puas yaitu pada indikator pernyataan nomor empat (4) dengan nilai 80%, kompensasi yang diperoleh perawat sudah sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh perawat.

Hasil analisis univariat, perawat dengan rentang usia 26-35 tahun memiliki tingkat kepuasan terbanyak dengan kategori puas sebanyak 11 orang, dengan mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 19 orang dengan tingkat pendidikan D-III (tiga) keperawatan sebanyak 25 orang dan S1 sebanyak 5 orang, dan memiliki masa kerja 1-5 tahun adalah berjumlah 16 orang. Menurut peneliti, usia bukan penentu bahwa seseorang akan puas dalam pekerjaannya, walaupun usia muda maupun tua tetapi mempunyai komitmen untuk maju dan berkembang maka mereka akan berupaya bekerja dengan baik dan mencapai kepuasan kerja. Tingkat Pendidikan yang mayoritas D-III (tiga) mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja, dimana mereka berupaya menunjukkan kinerjanya yang baik untuk peningkatan karir.

Kompensasi adalah beberapa emosi positif yang berhubungan dengan pembayaran individu yang mereka dapatkan, yang mana pembayaran tersebut sesuai dengan harapan mereka. Berbagai hal untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu lewat kompensasi berupa finansial dapat langsung memenuhi kebutuhan karyawan khususnya kebutuhan fisiologis, (Layuk, Tamsah, Kadir, 2017). Menurut Edy (2019), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan imbalan yang diterima dalam bekerja. Menurut Afandi (2018) sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlahnya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Nursalam (2012) dalam Sriwulandari (2020)

indikator kepuasan kerja yang harus terpenuhi ada kesesuaian kerja, rekan kerja, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan fasilitas.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat kesesuaian antara fakta dan teori dimana kepuasan kerja dengan kategori puas didapatkan karena kompensasi yang diperoleh perawat berupa gaji dan jasa tindakan pelayanan yang diterima sesuai dengan beban kerja perawat. Kepuasan kerja perawat bergantung pada hal yang disukai atau diminati terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja juga bergantung pada bagaimana perawat tersebut menikmati pekerjaannya. Semua itu akan mempengaruhi dalam menciptakan persepsi dalam meningkatkan rasa puas dari perawat. Berdasarkan analisa peneliti, pihak manajemen rumah sakit lebih memperhatikan aspek-aspek dalam pemenuhan kepuasan kerja perawat pelaksana terutama dalam aspek kondisi kerja yaitu tersedianya fasilitas peralatan dan perlengkapan alat kesehatan yang lengkap guna mendukung kegiatan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada perawat di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya diketahui bahwa nilai signifikan adalah $0.280 > 0.05$. Sehingga, H_1 ditolak. Artinya, tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya. Koefisien korelasi dari hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat memiliki nilai 0.204 yang berarti memiliki nilai korelasi yang lemah. Menurut Suwatno (2011) kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu terdiri dari pekerjaan yang berlebihan dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, namun pekerjaan yang berlebihan belum tentu dapat menimbulkan stres kerja. Teori yang diungkapkan oleh Kurniadi (2013) dalam Sriwulandari (2020) disebutkan bahwasanya faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja meliputi faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Suwanto (2016) faktor yang mempengaruhi beban kerja meliputi faktor fisik dan faktor lingkungan psikis. Sementara kepuasan kerja menurut Spector (1997) dalam Rikomah (2017), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi adalah gaji, promosi, supervise, tunjangan, penghargaan, peraturan, rekan kerja, pekerjaan dan komunikasi.

Hasil analisis data terdapat kesenjangan antara fakta dan teori bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini berarti bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrimarta (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Adawiyah (2022) bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa sekalipun karyawan melakukan pekerjaan yang padat setiap harinya, namun tidak membuat karyawan merasa terbebaskan dengan apa yang dikerjakan sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hikmat (2019) yang menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat. Juga penelitian Sureskiarti, E (2017) mengemukakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini, peneliti tidak mendapatkan hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Adanya perbedaan pada penelitian yang diperoleh disebabkan oleh adanya perbedaan beban kerja perawat di setiap rumah sakit dengan karakteristik berbeda. Berdasarkan hasil penelitian ini, beban kerja yang berat dirasakan oleh perawat dengan tuntutan yang tinggi atas keselamatan pasien, namun kurangnya tenaga perawat dibanding dengan banyaknya pasien, banyaknya tindakan *emergency respon time* yang harus dilakukan membuat perawat tidak memiliki waktu cukup untuk beristirahat. Tetapi dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja karena indikator kepuasan kerjanya terpenuhi yaitu kesesuaian kerja, rekan kerja, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan fasilitas. Melalui kompensasi berupa finansial maupun non-finansial dapat langsung memenuhi kebutuhan perawat khususnya kebutuhan fisiologis. Perawat yang memperoleh kompensasi dalam bentuk pendapatan yang setara dengan beban kerja yang dilakukan di rumah sakit, maka perawat akan lebih termotivasi untuk melakukan kinerja yang baik dan performa kerja sehingga kepuasan kerja perawat juga akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja perawat di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya dari hasil penelitian diperoleh hasil kategori berat yaitu sebesar 66,7%. Kepuasan kerja perawat diperoleh hasil sebagian besar adalah puas yaitu sebesar 80 %. Hasil Uji *Spearman Rank* didapatkan nilai signifikan adalah $0.280 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti tidak ada hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat di Rumkit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya, dengan nilai koefisiensi korelasi yang lemah yaitu sebesar 0.204. Beban kerja berat disebabkan oleh

keanekaragaman beban kerja yang dilakukan perawat saat memberikan pelayanan dengan situasi pasien dengan karakteristik beragam namun dengan jumlah perawat yang masih belum seimbang dengan total jumlah pasien. Kepuasan kerja yang tinggi diperoleh dari kompensasi yang diterima perawat berupa gaji sudah sesuai dengan beban kerja yang sudah dilakukan oleh perawat.

DAFTAR REFERENSI

- A. R, V. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Adawiyah R, Icshan Rizany, Herry Setiawan. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Perawat Selama Masa Pandemi Covid - 19 Di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. Article Vol 10 no 2 (2022) : Edisi Juli - Desember 2022
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afrimarta, P. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan*. Publikasi IAIN Batusangkar
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Pranada Media Group.
- Eni, Mahawati, I. Y. (2021). *In Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. In Ebook (p. 148). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Hikhmat, R., & Melinda, M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan*, 10(2), 135-141.
- Laily, A. d. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 13–26.
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba medika.
- Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan (5th ed.)*. Jakarta: Salemba medika.
- Rikomah, S. (2017). *Farmasi Rumah Sakit*. Yogyakarta: Deepublish.
- Safitri, H. (2020). 'Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja', Psikoborneo. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174.
- Sriwulandari, M. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo Kabupaten Madiun* (Doctoral dissertation, STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun).
- Sugiri, I. M. 2015. *Hubungan Beban kerja, Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di ruangan Nakula RSUD Sanjiwani Gianyar*. Denpasar: Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.
- Sureskiarti, E., & Brillianty, G. D. (2017). Hubungan kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ince Abdul Moeis Samarinda Tahun 2017. *Husada Mahakam: Jurnal Kesehatan*, 4(4), 221-232.
- Suwatno, & D. J. P. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta