

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
PERAWAT DIRUANG RAWAT KHUSUS ICU DAN NICU  
RSUD DR. R. SOEDJONO SELONG**



**NABTU FULAN HIDWALAFIFA**  
**NIM. 113121086**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) HAMZAR  
LOMBOK TIMUR  
2023**

## PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Naskah Publikasi Atas Nama Nabtu Fulan Hidwalafifa Nim. 113121086 Dengan Judul Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Khusus ICU dan NICU RSUD dr. R. Soedjono Selong.

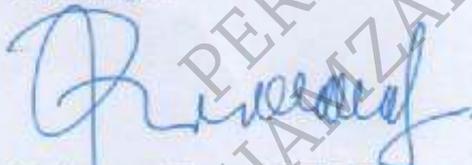
Telah memenuhi syarat dan disetujui.

**Pembimbing I**



**Drs. H. Muh. Nagib, M.Kes.**  
NIDN. 0818095501

**Pembimbing II**



**Ns. Hariawan Junardi, M. Kep**  
NIDN. 0827068702

Mengetahui  
Program Studi Ilmu Keperawatan  
Ketua,

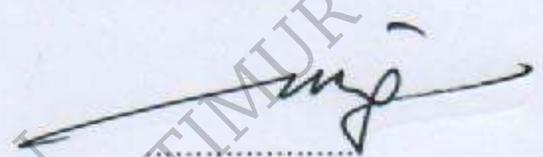
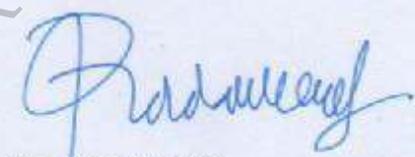
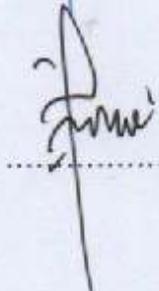


**Ns. Dina Alfiana Ikhwani, M. Kep**  
NIDN. 0808038801

**PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI**

Telah dipertahankan dan diujikan pada tanggal.....Juni 2023

**TIM PENGUJI**

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	<u>Drs. H. Muh. Nagib, M.Kes.</u> NIDN. 0818095501	Ketua	
2	<u>Ns. Hariawan Junardi, M. Kep</u> NIDN. 0827068702	Anggota	
3	<u>Ns. Hikmah Lia Basuni, M.Kep.</u> NIP. 19811204 2010012007	Anggota	

Mengetahui,

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hamzar  
Ketua,



Drs. H. Muh. Nagib, M.Kes.  
NIDN. 0818095501

Program Studi Ilmu Keperawatan  
Ketua,



Ns. Dina Alfiana Ikhwani, M.Kep.  
NIDN. 0808038801

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT  
DIRUANG RAWAT KHUSUS ICU DAN NICU  
RSUD DR. R. SOEDJONO SELONG**

Nabtu Fulan Hidwalafifa<sup>1</sup>, H. Muh. Nagib<sup>2</sup>, Hariawan Junardi,<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

**Latar Belakang:** Perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah akan melihat pekerjaannya sebagai suatu beban yang membosankan sehingga perawat akan melakukan tanggung jawabnya dalam memberikan asuhan keperawatan secara terpaksa.

**Tujuan:** Untuk menganalisa hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat diruang rawat khusus (ICU dan NICU) RSUD dr. R Soedjono Selong

**Metode:** Penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan metode pendekatan Cross Sectional. Sampel berjumlah 58 orang perawat di RSUD dr. R. Soedjono Selong didapatkan dengan menggunakan total sampling.

**Hasil:** hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang bekerja di ruang rawat khusus sebagian besar memiliki beban kerja sedang yaitu sebanyak 33 responden, sebagian besar responden yang memiliki tingkat kepuasan dengan kategori puas yaitu sebanyak 38 responden. Uji statistic rank sepearman menunjukkan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,941 >0,05 sehingga H1 ditolak.

**Simpulan:** Tidak ada hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana ruang rawat khusus RSUD dr. R. Soedjono Selong.

**Kata kunci :** Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Perawat

**Kepustakaan :** 5 buku, (2009-2020), 12 Karya Ilmiah

**Halaman:** 67 halaman, 7 tabel, 2 gambar

<sup>1</sup>Mahasiswa Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hamzar

<sup>23</sup>Dosen S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hamzar

# **THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND NURE WORK SATISFACTION IN THE ICU AND NICU SPECIAL AREAS OF RSUD DR. R. SOEDJONO SELONG**

Nabtu Fulan Hidwalafifa<sup>1</sup>, H. Muh. Nagib<sup>2</sup>, Hariawan Junardi,<sup>3</sup>

## **ABSTRACT**

**Background:** Nurses who have low job satisfaction will see their work as a tedious burden so that nurses will carry out their responsibilities in providing nursing care compulsorily. This will have an impact on the low level of patient satisfaction so that it will affect the quality of related hospital services.

**Objective:** To analyze the relationship between workload and job satisfaction of nurses in special care rooms (ICU and NICU) RSUD dr. R Soedjono Selong.

**Method:** The research used is research with a cross sectional approach. The sample is 58 nurses at RSUD dr. R. Soedjono Selong was obtained by using total sampling. Data collection using a questionnaire. Processing data using the rank test seearman.

**Results:** the results of the study showed that most of the respondents who worked in special care rooms had moderate workloads, namely as many as 33 respondents, most of the respondents who had a level of satisfaction with the satisfied category, namely as many as 38 respondents. Sepearman's rank statistical test shows that the significance value is  $0.941 > 0.05$  so that H1 is rejected.

**Conclusion:** There is no relationship between workload and job satisfaction of nurses implementing special wards at RSUD dr. R. Soedjono Selong.

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

**Bibliography:** 5 books, (2009-2020), 4 Scientific Works

**Pages:** 67 Pages, 7 Tables, 2 Pictures

<sup>1</sup>Nursing Student, Hamzar College of Health Sciences

<sup>23</sup> Lecturer in Bachelor of Nursing, Hamzar College of Health Sciences

## PENDAHULUAN

Perawat adalah seseorang yang memiliki kemampuan atau keahlian, tanggung jawab serta kewenangan dalam melaksanakan pelayanan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Keperawatan adalah bentuk dari pelayanan profesional yang berupa pemenuhan kebutuhan dasar yang diberikan kepada individu yang sehat maupun sakit yang mengalami gangguan fisik, psikis dan sosial agar dapat mencapai derajat kesehatan yang optimal (Nursalam,2012).

Dalam rumah sakit, perawat adalah tenaga kesehatan yang paling dominan dalam memberikan pelayanan. Perawat memiliki peranan penting dalam upaya meningkatkan pelayanan dikarenakan pelayanan kesehatan bergantung pada peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kualitas pelayanan dalam pemberian asuhan keperawatan dalam suatu instansi rumah sakit juga dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja (Hartojo,2016).

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). Perawat yang memiliki

kepuasan kerja rendah akan melihat pekerjaannya sebagai suatu beban yang membosankan sehingga perawat akan melakukan tanggung jawabnya dalam memberikan asuhan keperawatan secara terpaksa. Hal ini akan berdampak terhadap tingkat kepuasan pasien yang rendah sehingga berpengaruh terhadap mutu pelayanan rumah sakit terkait (Wasis,2006). Menurut Kim & Stoner (2008) dalam Jufri (2016) menyatakan bahwa seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja dan tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Ketika beban kerja perawat meningkat, maka hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal.

Beberapa penelitian tentang kepuasan kerja perawat di Indonesia, antara lain di Bekasi diketahui bahwa kepuasan kerja perawat yang rendah sebanyak 70,96%. (Kartika, 2012).

Hasil penelitian dari Rubbiana (2015) menunjukkan beban kerja terbanyak yang dilakukan oleh perawat yaitu keperawatan tidak langsung. Tingginya pelaksanaan kegiatan perawat tidak langsung dikarenakan kegiatan ini merupakan kegiatan pelaporan rutin perawat kepada kepala ruangan terkait jumlah pasien, kondisi pasien dan tindakan

keperawatan. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah tuntutan situasi dan pengaruh eksternal dimana seorang perawat akan melaksanakan tugas-tugas keperawatan dibangsal sehingga dirasa memberatkan perawat. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi reaksi emosional. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari (Mastini, 2013).

Perawat yang diberikan beban kerja lebih dapat berdampak pada penurunan tingkat kesehatan, motivasi kerja, kualitas pelayanan keperawatan, dan kegagalan melakukan tindakan pertolongan terhadap pasien. Perawat juga menghadapi beban kerja yang tinggi di Indonesia karena selain banyaknya tugas di luar tugas utamanya, juga di karenakan oleh kurangnya jumlah perawat dimana perbandingan rasio perawat dan penduduk adalah 94 berbanding 100.000 serta distribusi perawat di sejumlah daerah yang tidak merata, sehingga seorang perawat harus melayani banyak pasien dalam satu waktu. Hal ini menyebabkan beban kerja yang dirasakan perawat pun menjadi tinggi.

Dalam suatu rumah sakit unit pelayanan intensif merupakan tempat perawatan yang kritis, oleh karena itu banyak ketegangan yang dapat menyebabkan beban kerja dan mempengaruhi produktivitas kerja perawat, di banding perawat unit lain, perawat di ruangan intensive care lebih banyak waktu kontak langsung dengan pasien sehingga meningkatkan terjadinya kesalahan karena ada banyak prosedur invasive di lakukan di ruangan tersebut yang berpotensi membahayakan keselamatan pasien (Helm, 2010)

#### **METODE PENELITIAN**

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional karena penelitian ini mengeksplor hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat khusus ICU dan NICU RSUD dr. R. Soedjono Selong  
Populasi dalam penelitian adalah semua perawat diruang rawat khusus ICU dan NICU RSUD dr. R. Soedjono Selong dengan jumlah 58 orang.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data yakni menggunakan kuesioner, dimana angket ini berfungsi untuk mengukur beban kerja dan kepuasan kerja perawat diruang rawat khusus ICU dan NICU RSUD dr. R. Soedjono Selong.

Selanjutnya untuk analisis data dilakukan dengan dua teknik yaitu uji univariat dan bivariate. Uji univariat yaitu memaparkan hasil angket yang telah dilakukan

secara sendiri-sendiri baik itu angket adiksi internet, hasil angket beban kerja dan hasil angket kepuasan kerja. Kemudian untuk uji bivariat, Analisis bivariat dilakukan pada dua variabel yang berhubungan. Pada penelitian ini menggunakan korelasi rank sperman dikarenakan data yang di peroleh tidak berdistribusi normal,

Uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen, variabel dependen, dan untuk mengetahui arah signifikansi. Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui beban kerja dengan kepuasan kerja perawat diruang rawat khusus ICU dan NICU RSUD dr. R. Soedjono Selong dengan menggunakan program SPSS 25.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini menjelaskan tentang beban kerja dengan kepuasan kerja perawat. Karakteristik responden terdiri dari jumlah responden, kriteria yang di jadikan sebagai responden.

Berdasarkan dari data yang telah dikumpulkan bahwa jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 58 yang terdiri dari seluruh perawat diruaang rawat khusus ICU dan NICU RSUD dr. R. Soedjono Selong. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel distribusi responden:

**Tabel 4.1 Karakteristik Umur Responden di Ruang Rawat Khusus ICU dan NICU RSUD dr. R. Soedjono Selong bulan April**

No	Umur	N	%
1	<25 Tahun	4	6.9
2	25-35 Tahun	36	62.1
3	36-45 Tahun	18	31.0
		58	100

Berdasarkan dari table diatas menunjukkan bahwa responden yang bekerja di ruang rawat khusus paling banyak pada kriteria umur 25-35 tahun sebanyak 36 responden (62.1%) dan umur <25> tahun sebanyak 4 responden (6.9%).

### 2. Analisis Univariat

#### a. Beban Kerja

Berdasarkan hasil data yang di peroleh dilapangan maka data dapat dilihat pada table 4.2 berikut:

**Tabel 4.2 Beban Kerja**

No	Beban Kerja	N	%
1	Ringan	1	1.7
2	Sedang	33	56.9
3	Berat	24	41.4

Sumber data : data primer penelitian

Dari table 4.2 Menunjukkan bahwa responden yang bekerja di ruang rawat khusus sebagian besar memiliki beban kerja sedang yaitu sebanyak 33 responden (56.9%), dan yang memiliki beban kerja ringan sebanyak 1 responden (1.7%).

b. Kepuasan Kerja

Menurut Baliartati (2016) kepuasan kerja merupakan gambaran dari perasaan atau emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang, serta aspek-aspek yang ada dalam pekerjaannya.

. Berdasarkan hasil lapangan di peroleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Kepuasan Kerja**

No	Kepuasan	N	%
1	Tidak Puas	14	24.1
2	Puas	38	65.5
3	Sangat Puas	6	10.3
Total		58	100.0

Sumber data: data primer penelitian

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang memiliki tingkat kepuasan dengan kategori puas yaitu sebanyak 38 responden (65.5%), dan kategori sangat puas sebanyak 6 responden (10.3%).

**3. Analisis Bivariat**

a. Korelasi beban kerja dengan kepuasan kerja perawat

menunjukkan bahwa responden yang menyatakan beban kerja ringan dengan kriteria tidak puas sebanyak 0 responden (0.0%), kategori puas sebanyak 1 responden (100.0%), dan sangat puas sebanyak 1 responden (100.0%). Responden yang memiliki beban kerja ringan dengan kategori tidak puas sebanyak 8 responden (24.2%), kategori puas sebanyak 22 responden (66.7%) dan

kategori sangat puas sebanyak 3 responden (9.1%) sedangkan yang memiliki beban kerja berat dengan kategori tidak. Berdasarkan dari hasil uji bivariat antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat menggunakan SPSS 25, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Correlations Rank Sperman Adiksi Internet dengan Kualitas tidur**

Beban Kerja	Kepuasan Kerja			Total N
	Tidak Puas	Puas	Sangat Puas	
Ringan	0	1	0	1
Sedang	8	22	3	33
Berat	6	15	3	24
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>6</b>	<b>58</b>
<b>Sperman Rank</b>				<b>: 0.941</b>

Hasil uji statistik menggunakan uji analisis korelasi rank spearman didapatkan nilai korelasi rank spearman signifikansinya sebesar 0,941 >0,05 yang artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan. Dari hasil uji di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada Hubungan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksanaan ruang rawat khusus RSUD dr.R.Soedjono Selong.

## PEMBAHASAN

### 1. Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang bekerja di ruang rawat khusus sebagian besar memiliki beban kerja sedang yaitu sebanyak 33 responden (56.9%), yang memiliki beban kerja berat sebanyak 24 responden (41.4%) dan yang memiliki beban kerja ringan sebanyak 1 responden (1.7%). Dari hasil penelitian Chusnawiyah (2015) diketahui perawat di lapangan sebanyak 25 orang (75,8%) menyatakan bahwa beban kerja mereka ditingkat sedang, dan 8 orang yang lain (24,2%) menyatakan beban kerja mereka tinggi. Beban kerja sedang merupakan pengakuan terbanyak yang dialami oleh perawat di ruang rawat inap RSUD Balung kabupaten Jember. Secara umum, factor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari dua factor yaitu factor internal dan eksternal. Factor internal meliputi factor somatic (jenis kelamin, umur, status) dan factor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan). Hasil penelitian

menunjukkan perawat wanita sedikit lebih banyak dari pada perawat laki-laki. Angka ini tidaklah menimbulkan perbedaan yang nyata, tapi menurut argumentasi tingkat beban kerja perawat wanita lebih tinggi dari pada perawat laki-laki. Sedangkan factor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti tata ruang, tempat kerja, alan dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologi, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan, selain itu juga disebabkan oleh organisasi kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shif kerja. Lingkungan kerja juga mempengaruhi factor eksternal meliputi lingkungan kerja fisik (intensitas penerangan, kebisingan, temperature ruangan, dan getaran), lingkungan kimiawi (debu, gas-gas pencemaran udara, dan uap logam), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus, jamur dan parasite) dan lingkungan psikologis (pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja

dengan pekerja atau hubungan atasan dan bawahan). Ketiga aspek ini sering disebut sebagai stressor. Makin tinggi stressor ditempat kerja akan membuat beban kerja terasa makin berat.

## **2. Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang memiliki tingkat kepuasan dengan kategori puas yaitu sebanyak 38 responden (65.5%), kategori tidak puas sebanyak 14 responden (24.1%) dan kategori sangat puas sebanyak 6 responden (10.3%). Kategori ini dapat diartikan bahwa perawat diruang rawat inap RSUD dr. R Soedjono Selong sudah mendapatkan apa yang mereka inginkan tetapi belum sepenuhnya. Berdasarkan dari jawaban berdasarkan indikator, terdapat beberapa indikator yang mayoritas responden menjawab tidak puas yaitu pada indikator gaji, promosi. Namun pada beberapa indikator responden menyatakan puas terhadap indikator, fasilitas, hubungan kerja, dan kesesuaian kerja.

Menurut Elizar (2020) perawat yang memiliki kepuasan kerja adalah perawat yang memiliki perasaan positif serta senang terhadap pekerjaan yang diembannya.

Dengan perasaan yang positif dan senang, seorang diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dan mencapai kinerja yang diharapkan. Menurut Nursalam (2012) indikator kepuasan kerja yang harus terpenuhi adalah kesesuaian kerja, rekan kerja, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan fasilitas. Sedangkan menurut Ningsih (2013), semakin puas seseorang dengan jabatan dan gaji yang diberikan maka akan meningkatkan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data, sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja perawat, menunjukkan sebagian besar perawat memiliki beban kerja sedang.
2. Kepuasan kerja perawat, menunjukkan sebagian besar perawat puas.

3. Tidak ada hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana ruang rawat khusus RSUD dr. R. Soedjono Selong

## **B. SARAN**

### **1. Bagi Institusi Pendidikan**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber pustaka yang dapat dijadikan referensi mahasiswa dalam pembelajaran dan penelitian terkait hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana ruang rawat khusus RSUD dr. R. Soedjono Selong.

### **2. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan bahan pertimbangan yang akan digunakan oleh mahasiswa atau mahasiswi pada penelitian selanjutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSU GMIM Pancaran Kasih Manado. *e-journal Keperawatan*, 1-8.
- Bowling, N., & Kirkendall, C. (2012). *Workload: A Review of causes, consequences, and potential interventions*. [Http:// repository.ac.id](http://repository.ac.id). Diakses 20/10/2022
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Jufri, Al Fajri. 2016. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kurniadi, A. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas.

Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika .

Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika

Wulandari. (2021). Uji Validasi dan Reliabilitas Instrument Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7 (1), 17-23. <http://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>