



HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KEPUASAN PERAWAT SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 DI RUMAH SAKIT DAERAH IDAMAN KOTA BANJARBARU

RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND NURSE SATISFACTION DURING THE COVID-19 PANDEMIC AT IDAMAN REGIONAL HOSPITAL, BANJARBARU

*Robiatul Adawiyah, Icshan Rizany, Herry Setiawan

¹Program Studi Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarbaru

*Corresponding Author: Robiatul Adawiyah (robiatuladwyh0315@gmail.com)

ABSTRAK

Article History:

Submitted: May 15th
2022
Received in Revised:
May 24th 2022
Accepted: December
3th 2022

Pendahuluan: Kepuasan kerja menjadi peran penting untuk mencegah kejenuhan dan mengurangi tekanan dalam bekerja. beban kerja perawat terjadi peningkatan dengan jumlah pasien yang kompleks dan banyak selama masa COVID-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dan kepuasan perawat selama masa pandemic COVID-19 di RSD Idaman Kota Banjarbaru.

Metode: Desain penelitian menggunakan cross sectional sampel pada penelitian ini yaitu perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Idaman sebanyak 112 orang melalui teknik sampling *stratified random sampling*. Penelitian ini dilakukan pada bulan November tahun 2021 di ruang rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru. instrumen penelitian menggunakan kuesioner beban kerja dan kepuasan perawat dengan menggunakan instrument *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* Instrumen ini memiliki nilai validitas 0,56-0,83 dan reliabilitas sebesar 0,91, untuk kuesioner beban kerja memiliki nilai validitas 0,40-0,83 dan reliabilitas sebesar 0,95.

Hasil: Berdasarkan analisis data didapatkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan perawat dengan nilai $p = 0,659$ ($p > 0,05$).

Kesimpulan: Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat diantaranya yaitu penjadwalan dinas, motivasi kerja, dan dukungan sosial. Penelitian ini dapat dilakukan serupa untuk membuktikan bahwa tidak ada atau ada hubungan beban kerja dengan kepuasan perawat pada masa pandemi COVID-19 di berbagai tipe rumah sakit dan dengan sampel perawat serta metode yang berbeda.

Kata kunci: Beban kerja; Kepuasan perawat; Pandemi COVID-19

ABSTRACT

Introduction: Job satisfaction plays an important role in preventing burnout and reducing pressure at work. There has been an increase in the workload of nurses with complex and large numbers of patients during the COVID-19 pandemic. The purpose of this study was to determine the relationship between workload and nurse satisfaction during the COVID-19 pandemic at Idaman Hospital, Banjarbaru City.

Methods: The research design used a cross-sectional sample in this study, namely nurses who were in the inpatient room at Idaman Hospital with a total of 112 people through a stratified random sampling technique. This research was conducted in November 2021 in the Idaman Hospital inpatient room, Banjarbaru City. the research instrument uses a workload questionnaire and nurse satisfaction using the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). This instrument has a validity value of 0.56-0.83 and a reliability of 0.91, for the workload questionnaire has a validity value of 0.40-0.83 and a reliability of 0.95.



Result: Based on data analysis, it was found that there was no significant relationship between workload and nurse satisfaction with p value = 0.659 ($p > 0.05$).

Conclusion: The results showed that there was no relationship between workload and job satisfaction. This is because many factors affect nurse job satisfaction, including service scheduling, work motivation, and social support. This research can be carried out similarly to prove that there is no or no relationship between workload and nurse satisfaction during the COVID-19 pandemic in various types of hospitals and with a sample of nurses and methods used.

Keywords: Workload; Nurse's Satisfaction; The Covid-19 Pandemic

PENDAHULUAN

Provinsi Hubei melaporkan kasus pertama suatu penyakit *Coronavirus Disease* (COVID-19) tepatnya di kota Wuhan pada bulan Desember.¹ Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan paparan terlama dalam pelayanan dengan pasien jika dibandingkan dengan jenis tenaga kesehatan lain. Perawat berperan penting dalam menangani penderita COVID-19. Tanggung jawab sebagai tenaga kesehatan menjadikan profesi perawat memiliki risiko tinggi untuk tertular COVID-19.²

Kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit harus terus ditingkatkan, Suatu pelayanan dapat disebut berkualitas jika mampu memberikan kepuasan bagi orang lain.³ Salah satu indikator yang harus dicapai dalam pemberian pelayanan profesi perawat adalah kepuasan kerja.³ Kepuasan kerja merupakan perasaan yang disukai dan tidak disukai saat pekerja melakukan penilaian terhadap tugasnya.³ Kepuasan kerja berhubungan dengan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Perilaku yang bagus pada pekerjaannya akan ditampakan individu apabila memiliki kepuasan kerja tinggi. Begitu juga sebaliknya perilaku yang kurang bagus akan dicerminkan individu apabila tingkat kepuasan kerja yang cukup rendah misalnya mudah kesal, cepat letih, jenuh, emosi yang labil, tidak hadir dan pelayanan yang diberikan menjadi kurang optimal. Beberapa dampak negatif tersebut dapat mengakibatkan tingginya mortalitas pasien setelah menjalani perawatan di instalasi rawat inap.³ Dampak lain yang dapat terjadi yaitu penurunan citra rumah sakit yang menyebabkan kemunduran di organisasi manajemen rumah sakit. Pencegahan daripada perasaan stress, jenuh, cemas dan merasa tertekan serta peningkatan kesehatan sangat penting dilakukan pada saat masa COVID-19 untuk meningkatkan kepuasan kerja.³

Banyak faktor yang menyebabkan kepuasan kerja antara lain yaitu keterlibatan kerja, budaya organisasi dan beban kerja.⁴ *World Health Organization* (WHO) menjelaskan bahwa Indonesia adalah satu dari enam negara di Asia Selatan dan Tenggara yang kekurangan tenaga medis dokter, perawat dan bidan yang terlatih.⁵ Hal tersebut

membuat bertambahnya tanggungan kerja perawat. *World Health Organization* (WHO) enam negara di Asia Selatan dan Tenggara yang kekurangan tenaga medis dokter, perawat dan bidan yang terlatih Negara tersebut salah satunya adalah Indonesia.⁵ Ketimpangan total perawat dan total pasien seringkali menyebabkan peningkatan beban kerja perawat.

Peningkatan beban kerja perawat dipengaruhi oleh beberapa kondisi diantaranya adanya jumlah pasien yang lebih banyak yang tidak sesuai dengan jumlah perawat dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat rawat inap pada masa COVID-19.² Selain ketimpangan jumlah perawat terhadap jumlah pasien, risiko penularan COVID-19 yang tinggi di ruang rawat inap juga menyebabkan terjadinya peningkatan beban kerja profesi ini.² Peningkatan beban kerja tersebut dipicu oleh adanya beberapa kekhawatiran seperti takut menularkan virus COVID-19 pada keluarga saat kembali kerumah.² Penggunaan alat pelindungi diri dalam waktu yang cukup lama selama bertugas, yaitu selama mereka bertugas pada waktu kerja tersebut, pagi pada jam 7.30- 14.00, waktu kerja sore pukul 14.00-21.00, dan waktu kerja malam jam 21.00-07.30, keterbatasan gerak akibat dari penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) tersebut, kelelahan fisik akibat banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan, stigma dari masyarakat, serta adanya informasi mengenai ekan kerja yang sakit bahkan meninggal dapat meningkatkan beban kerja perawat selama COVID-19.²

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Perhimpunan Perawat Nasional Indonesia tahun 2009 di Makassar diketahui bahwa beban kerja yang berat mengakibatkan 51% perawat merasa stres, lemah, dan kurang istirahat di tempat kerja. Penghasilan rendah dan insentif yang kurang juga menyebabkan rendahnya kepuasan perawat dalam melakukan pekerjaannya disebutkan dalam penelitian ini.⁶ Penelitian mengemukakan bahwa (56%) perawat memiliki beban kerja yang berat.⁷ Hal ini sesuai dengan penelitian dari Nadila mengenai beban kerja perawat di RSDI Kota Banjarbaru menemukan bahwa (52,4%) perawat pelaksana memiliki beban kerja yang berat.⁷ Angka



ini menjelaskan bahwa beratnya beban kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan di Indonesia dalam menangani COVID-19.

Ketidakpuasan perawat dalam bekerja disebabkan oleh upah, gaji tambahan atas pencapaian dalam bekerja atau lembur, ketersediaan alat dan fasilitas dalam mendukung pelayanan juga pendidikan keperawatan berkelanjutan berupa *workshop* dan kepedulian dari lembaga di mana perawat bekerja.

Ketidakpuasan perawat dalam bekerja disebabkan oleh upah, gaji tambahan atas pencapaian dalam bekerja atau lembur, ketersediaan alat dan fasilitas dalam mendukung pelayanan juga pendidikan keperawatan berkelanjutan berupa *workshop* dan kepedulian dari lembaga di mana perawat bekerja. Ketidakpuasan perawat dalam bekerja dirasakan oleh 73,1% responden dalam penelitian di ruang Rawat Inap RSD Idaman Kota Banjarbaru pada tahun 2018. Adapun nilai rerata kepuasan kerja perawat pada tahun 2020 adalah 52,46%.⁷

Berdasarkan hasil studi pendahuluan RSDI Kota Banjarbaru memiliki ada 7 ruang rawat inap dengan jumlah 144 perawat pelaksana. Berdasarkan hasil wawancara terhadap perawat di ruang rawat inap yang berbeda berjumlah 6 orang didapatkan bahwa mereka mengatakan kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan karena jumlah pekerjaan yang banyak dan beragam. Faktor lain yang menyebabkan kurangnya kepuasan terhadap pekerjaan adalah tidak menentunya jumlah pasien COVID-19, dimana saat jumlah pasien membludak, perawat kurang bisa membagi waktu antara pasien satu dengan lainnya. Maka dari uraian di atas peneliti tertarik menganalisis apakah ada hubungan beban kerja dengan kepuasan perawat pada masa pandemi COVID-19 di rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian non-eksperimental secara kuantitatif yaitu korelasional, desain yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *cross sectional* (potong lintang).⁹ Sampel pada penelitian ini yaitu perawat pelaksana di ruang rawat inap RSDI Kota Banjarbaru, berjumlah 112 orang dengan menggunakan *stratified random sampling*. Sampel dihitung menggunakan rumus perhitungan estimasi proporsi pada sampel acak stratifikasi dengan presisi mutlak. Penelitian ini menggunakan kriteria inklusi yaitu perawat pelaksana di rawat inap RSD Idaman kota Banjarbaru, perawat ruangan minimal telah menempuh studi diploma Keperawatan, dan perawat yang bukan orientasi dan menetap selama

6 bulan di RS. Adapun untuk kriteria eksklusi yaitu perawat yang sedang mengambil cuti atau izin belajar saat dilakukan penelitian.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner beban kerja berdasarkan pada buku dari Nursalam (2015) yang dikembangkan oleh peneliti dengan jumlah 15 pernyataan. Uji validitas dilakukan di RSD H. Boejasin Pelaihari dengan jumlah 30 sampel perawat pelaksana ruang rawat inap, dengan nilai validitas 0,406-0,839 dan nilai reliabilitas adalah 0,951. Kuesioner kepuasan kerja menggunakan instrument *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) terdiri atas 20 item pernyataan yang dikembangkan oleh Hariyati, *et al* tahun 2013 yang memiliki nilai validitas 0,56-0,83 dan reliabilitas sebesar 0,91.

Peneliti memberikan informasi yang diisi oleh perawat, kemudian menjelaskan maksud dan tujuan dari penelitian yang dilakukan serta menyampaikan prinsip kerahasiaan, hanya pada kelompok data tertentu saja yang nantinya dilaporkan, hal tersebut dilakukan melalui via *whatsapp*, kemudian memberikan *informed consent* kepada perawat jika bersedia pada link *google form* yang telah diberikan. Setelah semua kuesioner terkumpul peneliti melakukan analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat dalam penelitian ini menjelaskan dan mendeskripsikan karakteristik variabel independen (beban kerja perawat), variabel dependen (kepuasan perawat), dan karakteristik perawat. Analisis yang dilakukan terhadap beban kerja perawat dan kepuasan perawat. Sebelum analisis bivariat peneliti melakukan uji normalitas data yaitu menggunakan uji kolmogorov smirnov karena perawat berjumlah 112. Diperoleh hasil data beban kerja perawat berdistribusi normal dengan nilai signifikan 0,198 adapun hasil dari data kepuasan perawat tidak berdistribusi normal dengan nilai signifikan 0,0001. Maka analisis bivariat dilakukan dengan uji korelasi Spearman. Setelah dilaksanakan sidang proposal peneliti melakukan *Ethical Clearance* yang diajukan ke Institutional Review Board di FK ULM dengan nomor No.918/KEPK-FKULM/EC/XI/2021.

HASIL

Karakteristik perawat penelitian yang dilakukan analisis meliputi usia, jenis pendidikan, lama kerja, pendapatan, posisi dalam jenjang karir, dan status kepegawaian ditampilkan pada Tabel 1.

Pada Tabel 1 didapatkan hasil rerata usia perawat adalah 30,66 dengan standar deviasi yaitu 5,220. Rerata lama kerja perawat adalah 3,78 tahun dengan standar deviasi yaitu 4,48752. Rerata pendapatan perawat adalah sebesar Rp1.919.428.57 dengan standar deviasi yaitu 1.035.908,129.

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Perawat Menurut Usia, Lama Kerja Dan Pendapatan (N=112)

Variabel	Mean	SD
Usia	30,66	5,220
Lama Kerja	3,78	4,48752
Gaji (Rp)	1.919.428	1.035.908,129

Tabel 2 Distribusi Karakteristik Perawat Menurut Jenis Kelamin, Pendidikan, Posisi Dalam Jenjang Karir, Dan Status Kepegawaian (n=112)

No	Karakteristik Perawat	N	%
Jenis Kelamin			
1.	Laki-Laki	47	42,0
2.	Perempuan	65	58,0
Pendidikan			
1.	D3 Keperawatan	62	55,4
2.	D4 Keperawatan	2	1,8
3.	D4 Keperawatan + Profesi Ners	3	2,7
4.	S1 Keperawatan + Profesi Ners	45	40,2
Jenjang Karir			
1.	Pra PK	43	38,4
2.	PK I	33	29,5
3.	PK II	19	17,0
4.	PK III	17	15,2
Status Kepegawaian			
1.	PNS atau P3K	28	25,0
2.	BLUD	84	75,0
	Total	112	100,0

Pada Tabel 2 menjelaskan sebagian besar jenis kelamin perawat adalah perempuan sebanyak 65 orang (58,0%), memiliki latar belakang pendidikan D3 Keperawatan dengan jumlah 62 perawat (55,4%), memiliki jenjang karir pra PK yaitu 43 perawat (38,4%), dan memiliki status kepegawaian BLUD yaitu sebanyak 84 perawat (75%).

Tabel 3 Rerata Kepuasan Perawat (n=112)

Mean	SD
76,90	13,756

Pada Tabel 3 nilai rerata kepuasan perawat yaitu sebesar 76,90 jika dipersentasikan menjadi 76,9% dari 100% skor pertanyaan nilai terendah adalah 40 dan nilai tertinggi 100.

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai rerata beban kerja perawat yaitu sebesar 38,42 jika dipersentasikan menjadi 64,03% dari 100% skor

pertanyaan dengan nilai terendah adalah 15 dan nilai tertinggi 60.

Tabel 4 Rerata Beban Kerja Perawat (n=112)

Mean	SD
38,42	12,108

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai rerata beban kerja perawat yaitu sebesar 38,42 jika dipersentasikan menjadi 64,03% dari 100% skor pertanyaan dengan nilai terendah adalah 15 dan nilai tertinggi 60.

Tabel 5 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Perawat di RSDI Kota Banjarbaru di Masa COVID-19 (n=112)

Komponen Variabel	P value	Koefisien korelasi r
Beban kerja perawat	0,659	-0,042
Kepuasan perawat		

Hasil analisis didapatkan p value > 0 (0,659 > 0,05) maka H_0 diterima. Pada penelitian ini memiliki arti tidak ada hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan perawat pada di RSDI Kota Banjarbaru di masa COVID-19.

PEMBAHASAN

Beban Kerja Perawat

Peningkatan beban kerja dari sebelumnya diperoleh dari hasil penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelum COVID-19 beban kerja di RSDI 52,4% memiliki beban kerja yang berat.⁷ Penelitian ini menunjukkan beban kerja yang dimiliki perawat di RSDI mencapai 64,03% dari 100%.

Penilaian beban kerja perawat dalam penelitian ini terdiri dari dua parameter yaitu beban kerja kualitatif dan beban kerja kuantitatif. Berdasarkan parameter beban kerja kualitatif memiliki rerata lebih tinggi sebesar 20,20 (63,125%). Peneliti berpendapat bahwa perawat pelaksana belum sepenuhnya dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan keterampilan yang dimiliki. Sesuai dengan yang ditunjukkan penelitian sebelumnya bahwa beban kerja kualitatif dapat timbul apabila individu merasa mampu ataupun merasa tidak mampu dalam melaksanakan pekerjaan secara profesional sesuai dengan potensi yang dimiliki individu tersebut.⁹

Berdasarkan parameter beban kerja kualitatif terdapat skor tertinggi pada pertanyaan nomor 13 dengan skor total 315. Menurut Chintya, *et al* (2018) (menyatakan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh beban kerja berat disebabkan oleh keanekaragaman beban kerja yang dilakukan oleh perawat. Saat memberikan pelayanan, perawat harus menemui situasi pasien dengan karakteristik



yang beragam sehingga dapat menyebabkan stress. Namun, jumlah perawat masih belum cukup dibandingkan dengan total pasien dengan kondisi yang berbeda-beda.¹¹

Berdasarkan parameter beban kerja kualitatif terdapat skor terendah pada pertanyaan nomor 8 dengan skor total 240. Hal ini berarti bahwa perawat pelaksana sudah memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik demi mengimbangi pekerjaannya pada masa COVID-19 ini. Pengetahuan seseorang berkaitan erat terhadap tindakan yang dilakukannya, karena melalui pengetahuan tersebut seseorang memiliki landasan dan juga dasar dalam menentukan suatu pilihan. Keterampilan menentukan pilihan berkaitan dengan kemampuan perawat sesuai standar dalam memberikan pelayanan kesehatan meliputi konsistensi, patuh, kebenaran, dan ketepatan.¹¹

Berdasarkan parameter beban kerja yang memiliki rerata lebih rendah yaitu parameter beban kerja kuantitatif dengan rerata sebesar 18,21 (65,03%). Kondisi ini dapat disebabkan oleh situasi dimana bahwa beban kerja perawat pelaksana sudah seimbang dengan kemampuan yang mereka miliki, sebagian besar perawat pelaksana telah dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam waktu yang ditentukan.

Beban kerja kuantitatif muncul dikarenakan pekerjaan yang terlalu banyak atau terlalu sedikit.⁹ Berdasarkan parameter beban kerja kuantitatif terdapat skor tertinggi pada pertanyaan nomor 3 dengan skor total 309. Beragamannya tugas yang dilaksanakan perawat pelaksana demi keselamatan pasien saat periode pandemi COVID-19 menjadi salah satu penyebab peningkatan beban perawat dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa perawat dituntut untuk melakukan berbagai macam jenis pekerjaan demi memberi keselamatan pasien seperti melakukan observasi secara ketat kepada pasien selama *shift* kerja.¹⁰ Beban kerja perawat pada masa COVID-19 kegiatan perawat ruang rawat inap diantaranya yaitu memberikan pelayanan, keperawatan, dan pemantauan pasien sesuai dengan prosedur yang ada, perawat juga harus bekerja secara cepat dan tepat supaya semua pasien dapat terlayani dengan baik.¹⁵

Berdasarkan parameter beban kerja kuantitatif terdapat skor terendah pada pertanyaan nomor 6 dengan skor total 265. Memberikan informasi terkait kondisi pasien saat melakukan *handover* merupakan tindakan tidak langsung yang menjadi tanggung jawab perawat. Kepuasan kerja salah satunya dipengaruhi oleh tindakan keperawatan tidak langsung.⁷

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa pasien kelolaan yang membutuhkan

berbagai macam prosedur tindakan keperawatan dapat menyebabkan beban kerja perawat akan menjadi bertambah berat pada masa COVID-19. Tindakan keperawatan yang dilakukan perawat dapat berupa tindakan langsung dan tidak langsung, yang mana tindakan keperawatan yang dilakukan perawat tidak jauh berbeda dengan sebelum masa COVID-19 tetapi, alat pelindung diri harus digunakan pada masa pandemi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Beban kerja perawat yang sangat berat akan menyebabkan kelelahan dan keletihan, sehingga memerlukan peran manajer keperawatan dalam menjaga mutu pelayanan sesuai standar dan perawatan yang berkualitas.

Kepuasan Perawat

Jumlah rerata kepuasan perawat di ruang rawat inap RSDI sebesar 76,90 (76,9%) dengan nilai terendah adalah 40 dan nilai tertinggi 100. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan perawat tersebut sudah berada di atas dari rerata MSQ yaitu 75,4 yang berarti bahwa kepuasan kerja perawat sudah mencapai standar target yang ditetapkan MSQ. Hasil kepuasan perawat di RSDI didapatkan mengalami peningkatan, yang mana hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan rerata kepuasan perawat rawat inap RSDI Kota Banjarbaru adalah 61,97.¹⁰

Berdasarkan hasil penelitian parameter kepuasan perawat dengan rerata tertinggi terdapat pada parameter *Social Service* (Layanan Sosial) pada pertanyaan nomor 9 yaitu 4,18 (83,6%). Hal tersebut berarti bahwa perawat rawat inap merasa puas terkait dengan layanan sosial yaitu kesempatan perawat dalam memberikan bantuan kepada orang lain dalam mengerjakan tugas. Semakin baik fasilitas sosial dan hubungan dengan individu lain, maka akan menyebabkan semakin tinggi pula kepuasannya. Melalui dukungan sosial, perawat mampu mendapatkan pengetahuan serta keterampilan yang belum pernah dimiliki sebelumnya dan dapat meningkatkan pengetahuan mereka tentang apa yang sudah mereka miliki, menerima penguatan sosial dan umpan balik tentang kinerja tugas, dorongan emosional langsung, ide dan bentuk bantuan lainnya.²

Berdasarkan hasil penelitian parameter kepuasan perawat dengan rerata terendah terdapat pada parameter *Compensation* (Kompensasi) pada nomor 13 dengan nilai 3,31 (66,2%). Kompensasi yang diperoleh perawat pelaksana rawat inap RSDI Kota Banjarbaru belum sesuai dengan beban kerja yang telah dilakukan pada perawat pelaksana. 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 beserta prestasi kerja,



yaitu lewat kompensasi berupa finansial dapat langsung memenuhi kebutuhan karyawan khususnya kebutuhan fisiologis¹². Perawat yang memperoleh kompensasi dalam bentuk pendapatan yang setara dengan beban kerja yang dilakukan di rumah sakit maka perawat akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang baik dan performa kerja sehingga kepuasan perawat juga akan meningkat.¹³

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja perawat bergantung pada hal yang disukai atau diminati terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja juga bergantung pada bagaimana perawat tersebut menikmati pekerjaannya pada masa COVID-19 ini, semua itu akan memengaruhi dalam penciptaan persepsi dalam meningkatkan rasa puas dari perawat.³

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Perawat

Hasil analisis didapatkan p value > α (0,659 > 0,05) yang bermakna bahwa H_0 diterima.. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kepuasan perawat pada masa COVID-19 di rawat inap RSDI Kota Banjarbaru. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai hubungan stres kerja dan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai signifikan ($p=0,061$).¹⁷

Ada berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja. Salah satu faktornya kepuasan perawat adalah jadwal dinas. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara penjadwalan dinas perawat dengan kepuasan di rawat inap RSDI Kota Banjarbaru. Pembuatan jadwal dinas yang dilakukan sesuai dengan kompetensi perawat dan menyebar di setiap *shift* akan menciptakan pemberian asuhan yang optimal kepada pasien dan memberikan kepuasan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas.¹³

Studi lain yang dilakukan Rita Setianingrum tahun 2021 mengenai kepuasan kerja perawat pelaksana di masa COVID-19 dan variabel yang berhubungan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan perawat pelaksana di masa COVID-19. Motivasi kerja yang baik bisa meningkatkan rasa puas serta percaya diri perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien.¹⁸ Selain jadwal dinas dan motivasi, dukungan sosial juga memengaruhi terhadap kepuasan kerja perawat selama COVID-19 di RSUD P. Senopati, seperti dukungan supervisor, memungkinkan perawat bekerja tanpa tekanan, dukungan dari rekan kerja dapat

mengurangi kelelahan kerja, dan dukungan dari anggota keluarga dapat memotivasi untuk semangat dalam bekerja.²

Kinerja memiliki hubungan yang signifikan terkait dengan beban kerja dan kepuasan¹⁷. Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan, sehingga beban kerja yang berat akan berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja.³ Hasil penelitian ini dapat melengkapi dari konsep tersebut bahwa adanya kepuasan kerja merupakan suatu motivasi perawat untuk melakukan pekerjaan dan adanya rasa kekeluargaan diantara lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja perawat.³

Pada penelitian ini, peneliti tidak menemukan hal tersebut karena peneliti tidak mendapatkan hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan. Adanya perbedaan pada penelitian yang diperoleh ini mungkin disebabkan oleh adanya perbedaan beban kerja perawat di setiap rumah sakit yang mempunyai karakteristik berbeda. Berdasarkan hasil penelitian ini beban kerja yang berat dirasakan oleh perawat pelaksana karena beragamnya beban kerja yang harus dilakukan perawat pada masa COVID-19 dengan tuntutan yang tinggi atas keselamatan pasien. Adanya pasien dengan kondisi serius dengan karakteristik koma, tidak berdaya, dan kondisi terminal selama masa COVID-19 yang harus dilakukan observasi disetiap jam membuat perawat tidak memiliki waktu cukup untuk beristirahat. beragamnya beban kerja perawat ditambah sifat dan situasi pasien serta karakteristik keluarga yang berbeda dapat menyebabkan tekanan bagi perawat pelaksana di rawat inap RSDI Kota Banjarbaru.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini dapat disimpulkan nilai rerata beban perawat dalam bekerja pada periode pandemi COVID-19 di rawat inap RSDI Kota Banjarbaru yaitu sebesar 38,42 (64,03%). Adapun nilai rerata kepuasan perawat pada masa COVID-19 di rawat inap RSDI Kota Banjarbaru yaitu sebesar 76,90 (76,9%), kepuasan perawat tersebut sudah berada di atas dari rerata MSQ yaitu 75,4 yang berarti kepuasan kerja perawat sudah mencapai standar target yang ditentukan MSQ. Berdasarkan nilai rerata beban kerja dan nilai rerata kepuasan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan perawat di RSDI Kota Banjarbaru di Masa COVID-19.

SARAN

Penelitian ini dapat dilakukan serupa untuk membuktikan bahwa tidak ada atau ada hubungan antara beban perawat dalam bekerja dengan kepuasan perawat saat periode pandemi COVID-19



di berbagai tipe rumah sakit dan dengan sampel perawat serta metode yang berbeda. Peneliti selanjutnya dapat meneliti terkait dengan *take homestay* perawat rawat inap, agar dapat diketahui apakah *take homestay* dapat memengaruhi kepuasan kerja perawat. Selain itu dapat dilanjutkan dengan melakukan riset terhadap faktor-faktor terkait lain yang berhubungan dengan kepuasan perawat di rumah sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti memberikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini, khususnya untuk ketiga penguji *expert instrument* beban kerja pada penelitian ini yaitu. Ibu Tinuk Ervariawati, Ns., M.Kep., Bapak Hadarani, Ns., MPH dan Bapak Rahimul Yakin, S.Kep., M.Kes(Epid). Serta kepada kedua penguji dalam penelitian ini yaitu Ibu Endang Pertiwiwati, Ns., M.Kes. dan Bapak Rahimul Yakin, S.Kep., M.Kes(Epid).

DAFTAR PUSTAKA

1. WHO. Coronavirus disease (covid-19) situation dashboard. 2020.
2. Istichomah, I Putu Juni Andika SMK, Pesirahayu. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Selama Pandemi COVID-19 di RSUD P. Senopati Bantul. 2021;12.
3. Rahmaniah L. Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Idaman Kota Banjarbaru. ULM; 2020.
4. Barahama KF, Katuuk M, Oroh WM. Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. J Keperawatan. 2019;7(1).
5. Nasution EH, Musnadi S, Faisal. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Aceh. J Magister Manaj. 2019;2(1):123–34.
6. Purimahua DI, Martinaningtyas G, Girsang L, Astuti W, Pakpahan M. *The Relationship between Workload and Nursing Job Satisfaction in One Private Hospital in The West Region of Indonesia*. NERS J Keperawatan. 2020;16(2):95.
7. Runtu V V, Hamel R. Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. J

- Keperawatan. 2018;6(1).
8. Nadila N, Setiawan H, Rizany I. Beban Kerja dengan Kualitas Pendokumentasian Asuhan Keperawatan sesuai SNARS. J Kepemimp dan Manaj Keperawatan. 2020;3(2):62.
9. Nursalam. Konsep & penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. 4th ed. Jakarta: Salemba Medika; 2015. 454 p.
10. Hikmat R, Melinda M. Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. J Kesehat. 2020;10(2):135–41.
11. Chintya, Yannerith & Manumpil E. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. J Community Emerg. 2018;6(2).
12. Layuk E, Tamsah H, Kadir I. Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Keterampilan Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rs Labuang Baji Makassar. J Mirai Manag. 2017;2(2):319–37.
13. Tarigan SAPB. Gambaran Persepsi Perawat Tentang Beban Kerja Selama Pandemi Covid-19 Di Ruang Rawat Inap Isolasi Covid-19 Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara. UNIVERSITAS SUMATERA UTARA; 2020.
14. 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.
15. Insan, PD & Yuniawan A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang. 2016;5(1).
16. Ima Pangulimang, Karel Pandelaki JP. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Lapangan Sawang. J Kesmas. 2019;8(6).
17. Dwiyan N, Sastria A, ... Hubungan Stres Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. JIKI J Ilm ... [Internet]. 2021;9. Available from: <https://stikesmu-sidrap.e-journal.id/JIKI/article/view/247>
18. Rita Setianingrum, Rr.Tutik Sri Hariyati, Hening Pujasari, Enie Novieastari DF. Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Masa Pandemi Covid-19 dan Variabel yang Berhubungan. 2021;3:565–77.



P-ISSN : 2338-4700
E-ISSN : 2722-127X

<https://bimiki.e-journal.id/bimiki>
<https://doi.org/10.53345/bimiki.v10i2.224>
