

Hubungan Beban Kerja terhadap Kepuasan Perawat di Masa Covid-19 di Rumah Sakit

Ichsan Rizany, Rahimul Yakin, Fitria Agnina

Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat

*Email Korespondensi : ichsan.r.psik@ulm.ac.id

ABSTRAK

Pendahuluan: Beban kerja perawat mengacu pada segala aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh perawat selama bekerja di departemen pelayanan keperawatan. Beban kerja yang melebihi kemampuan perawat sehingga mengakibatkan kondisi fisik perawat mudah lelah dan tegang. Selama masa pandemi COVID-19 kepuasan kerja sangat penting untuk mencegah daripada kejenuhan, mengurangi perasaan cemas dan tertekan.

Tujuan : Untuk mengetahui hubungan beban kerja terhadap kepuasan perawat di masa covid-19 di Rumah Sakit

Metode: Menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel dengan *cluster random sampling* kepada perawat sebanyak 119 responden. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Ansari Saleh dan RSD Idaman. Pengambilan data memakai kuesioner, uji analisis menggunakan uji korelasi *Pearson*.

Hasil : Pada variabel kepuasan kerja dengan beban kerja menunjukkan nilai $p\text{ value} < \alpha$ ($0,02 < 0,05$) dan nilai r yaitu $-0,284$ di RSUD Ansari Saleh, $p\text{ value} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) dan nilai r yaitu $-0,612$ di RSD Idaman. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan beban kerja perawat di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dan RSD Idaman Banjarbaru.

Kesimpulan: Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan beban kerja perawat di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dan RSD Idaman Banjarbaru

Kata-kata kunci: Beban Kerja, Covid-19, Kepuasan Perawat.

ABSTRACT

Introduction: Nurse workload refers to all activities or activities carried out by nurses while working in the nursing service department. The workload exceeds the nurse's ability so that the physical condition of the nurse is easily tired and tense. During the COVID-19 pandemic, job satisfaction is very important to prevent burnout, reduce feelings of anxiety and stress.

Objective : To know the relationship of workload with the nurse's satisfaction during the covid-19 pandemic in hospitalization service of hospital.

Methods: Using this type of quantitative research with cross sectional techniques. The sampling technique was using cluster random sampling to nurses as many as 119 respondents. This research was conducted at Ansari Saleh Hospital and Idaman Hospital. Data collection using a questionnaire. Analysis test using Pearson correlation test.

Result: The variable job satisfaction with workload shows the $p\text{ value} < (0.02 < 0.05)$ and the $r\text{ value}$ is -0.284 in Ansari Saleh Hospital, the $p\text{ value} < (0.001 < 0.05)$ and the $r\text{ value}$ is -0.612 at Idaman Hospital. It can be concluded that there is a significant relationship between job satisfaction and the workload of nurses in RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin and Idaman Hospital Banjarbaru

Conclusion: There is a significant relationship between job satisfaction and the workload of nurses at RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin and RSD Idaman Banjarbaru.

Keywords: Nurse's Satisfaction. The Covid-19, Workload.

Cite this as: Rizany, I., Yakin, R., dan Agnina, F. Hubungan Beban Kerja terhadap Kepuasan Perawat di Masa Covid-19 di Rumah Sakit . 2023;11(1): 104-112. DOI: 10.20527/dk.v11i1.193.

PENDAHULUAN

Pada Desember 2019, di Kota Wuhan, Provinsi Hubei melaporkan kasus pertama suatu penyakit *Coronavirus Disease* (COVID-19). *Coronavirus Disease* (COVID-19) disebabkan oleh virus *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2* (SARS-CoV-2)(1) Kejadian harian COVID-19 di China terus meningkat, dan mencapai puncaknya antara akhir Januari 2020 sampai dengan awal Februari 2020. Awalnya, sebagian besar laporan datang dari Hubei dan provinsi disekitarnya, kemudian meningkat ke provinsi lain dan akhirnya sampai ke seluruh wilayah di China. (2)

Tenaga kesehatan dengan jumlah terbanyak di bagian pusat pelayanan kesehatan adalah perawat, selain itu perawat juga memiliki kontak yang paling lama dengan pasien jika dibandingkan dengan yang lainnya. Perawat sebagai salah satu garda terdepan dalam menangani pasien COVID-19. Profesi ini menjadikan perawat sebagai tenaga kesehatan yang memiliki risiko tinggi dalam tertular COVID-19(3). Perawat harus memiliki kemampuan untuk menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan asuhan dan pelayanan kesehatan yang berkualitas. (4)

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang disukai dan tidak disukai saat pekerja melakukan penilaian terhadap tugasnya(5) Kepuasan kerja berhubungan dengan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka akan menampilkan sikap serta perilaku yang baik terhadap pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya individu yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah maka dapat menampilkan sikap dan perilaku yang kurang baik terhadap pekerjaannya seperti halnya menjadi kesal, cepat letih, jenuh, emosi yang

labil, tidak hadir dan pelayanan yang diberikan menjadi kurang optimal hal tersebut dapat menyebabkan meningkatnya mortalitas pasien setelah di rawat di instalasi rawat inap.

Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain yaitu keterlibatan kerja, budaya organisasi dan beban kerja(6) *World Health Organization* (WHO) menjelaskan bahwa Indonesia merupakan salah satu dari enam negara di Asia Selatan dan Tenggara yang kekurangan tenaga medis dokter, perawat dan bidan yang terlatih (7). Ketimpangan jumlah perawat dan jumlah pasien seringkali menyebabkan peningkatan beban kerja perawat. *World Health Organization* (WHO) menjelaskan bahwa Indonesia merupakan salah satu dari enam negara di Asia Selatan dan Tenggara yang kekurangan tenaga medis dokter, perawat dan bidan yang terlatih(7). Ketimpangan total perawat dan total pasien seringkali menyebabkan peningkatan beban kerja perawat.

Adanya risiko tertular COVID-19 dari orang sekitar perawat, menyebabkan adanya peningkatan beban kerja bagi perawat dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat rawat inap pada masa pandemi COVID-19. Selain hal tersebut perawat juga merasa khawatir dapat menularkan virus tersebut kepada keluarganya di rumah. Penggunaan alat pelindungi diri yang dipakai dalam jangka waktu yang cukup lama yaitu selama mereka bertugas pada *shift* tersebut, pagi pada pukul 7.30- 14.00, *shift* sore pukul 14.00-21.00, dan *shift* malam pukul 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 mengetahui teman kerja yang sakit bahkan meninggal

dapat meningkatkan beban kerja perawat selama pandemi COVID-19(3).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Perhimpunan Perawat Nasional Indonesia (2009) di Makassar dalam Purimahua *et al.*, (2020) ditemukan bahwa akibat beban kerja yang berat 51% perawat merasa stres, lemah, dan kurang istirahat di tempat kerja, sedangkan perawat berpenghasilan rendah yang tidak mendapatkan cukup insentif menyebabkan kepuasan perawat dalam melakukan pekerjaannya menjadi rendah(7). Penelitian oleh Runtu *et al* (2018) menemukan bahwa (56%) perawat memiliki beban kerja yang berat. Berdasarkan hasil penelitian dari Nadila, Setiawan dan Rizany (2020) mengenai beban kerja perawat di RSD Idaman Kota Banjarbaru menemukan bahwa (52,4%) perawat pelaksana memiliki beban kerja yang berat. Hal ini dikarenakan beban kerja yang melebihi kemampuan perawat sehingga mengakibatkan kondisi fisik perawat mudah lelah dan tegang. Beban kerja yang dilakukan perawat dapat memengaruhi pada kepuasan kerja (8).

METODE

Penelitian ini memakai jenis penelitian non-eksperimental secara kuantitatif yaitu korelasional dengan pemberian kuesioner. Menggunakan rancangan penelitian analitik. Desain yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel dengan *cluster random sampling* kepada perawat sebanyak 119 responden.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner beban kerja. *Kuesioner kepuasan kerja menggunakan instrument Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang telah diterjemahkan, diuji dan digunakan dalam penelitian Hariyati, *et al* tahun 2013 yang memiliki nilai validitas 0,56-0,83 dan reliabilitas sebesar 0,91.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian yang dilakukan analisis meliputi usia, jenis pendidikan, lama kerja, pendapatan, posisi dalam jenjang karir, status kepegawaian, dan status pernikahan disajikan pada tabel dibawah ini

Tabel 1 . Distribusi karakteristik responden menurut usia, masa kerja dan pendapatan (n=119)

Variabel	Mean	Median	SD	Min-Max
RSUD Ansal				
Usia	36,18	36,00	5,95	26 – 47
Masa Kerja	10,70	11,66	5,54	1,3 – 22,3
Penghasilan	4.351.283	4.000.000	2.442.774	1.800.000 – 10.000.000
RSD Idaman				
Usia	32,73	32,0	5,9	24 – 47
Masa Kerja	6,47	5,0	4,88	0,5 – 17,5
Penghasilan	2.684.673	2.500.000	1.508.922	1.200.000 – 6.000.000

Pada tabel 1 didapatkan hasil rerata usia responden di RSUD Ansal adalah 36,16 tahun dengan usia responden paling muda adalah 26 tahun dan usia responden paling tua adalah 47 tahun. Rerata lama kerja responden adalah 10,7 tahun dengan lama kerja responden terendah adalah 1,3 tahun dan lama kerja responden paling tinggi adalah 22,3 tahun. Rerata pendapatan responden adalah sebesar Rp. 4.351.283 dengan pendapatan responden paling rendah adalah sebesar Rp. 1.800.000 dan pendapatan responden paling tinggi sebesar Rp. 10.000.000. hasil rerata usia responden di RSD Idaman adalah 32,73 tahun dengan usia responden paling muda adalah 24 tahun dan usia responden paling tua adalah 47 tahun. Rerata lama kerja responden adalah 6,47 tahun dengan lama kerja responden terendah adalah 0,5 bulan dan lama kerja responden paling tinggi adalah 17,5 tahun. Rerata pendapatan responden adalah sebesar Rp. 2.684.673 dengan pendapatan responden paling rendah adalah sebesar Rp. 1.200.000 dan pendapatan responden paling tinggi sebesar Rp. 6.000.000

Tabel 2. Distribusi karakteristik responden menurut jenis kelamin, pendidikan, posisi dalam jenjang karir, status kepegawaian, dan status perkawinan (n=119)

Variabel	RSUD		RSD	
	Ansal		Idaman	
	N	%	n	%
Jenis Kelamin				
Laki-laki	28	41,8	19	38,8
Perempuan	39	58,2	30	61,2
Tingkat Pendidikan				
DIII	39	58,2	22	44,9
DIV atau S.Kep	1	1,5	3	6,1
Ners	27	40,3	24	49,0

Variabel	RSUD		RSD	
	Ansal		Idaman	
	N	%	n	%
Jenjang Karir				
PK I	15	22,4	28	57,1
PK II	30	44,8	10	20,4
PK III	19	28,4	11	22,4
PK IV	3	4,5	0	0
Status Pekerjaan				
PNS	36	53,7	21	42,9
BLUD	28	41,8	28	57,1
PPPK	3	4,5	0	0
Status Pernikahan				
Menikah	61	91,0	40	81,6
Belum Menikah	3	4,5	6	12,2
Cerai	3	4,5	3	6,1

Pada tabel 2 menunjukkan data lebih banyak responden berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 39 dan 30 orang dibandingkan dengan responden berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 28 dan 19 orang. Pendidikan menggambarkan data terbanyak di RSD Idaman pendidikan responden adalah D3 Keperawatan dengan jumlah 39 dan di RSUD Ansal adalah Ners dengan 24 responden. Jenjang karir menunjukkan data tertinggi di RSD Idaman diperoleh dari responden yang mempunyai jenjang karir PK II dengan jumlah 30 responden dan di RSUD Ansal adalah PK I yaitu 22 responden. Status kepegawaian menunjukkan bahwa data terbanyak didapatkan dari responden di RSD Idaman dengan status kepegawaian PNS dengan jumlah 36 responden, dan data di RSUD Ansal dengan status kepegawaian BLUD dengan 28 responden. Data status pernikahan paling banyak responden adalah menikah yaitu 61 dan 40 responden.

Tabel 3. Distribusi Rata-rata kepuasan dan beban kerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di rumah sakit (n=119)

Variabel	Mean	Median	Min-Max	SD
Kepuasan				
RSUD Ansal	67,69	66,00	22-100	12,42
RSD Idaman	69,12	67,00	48-95	12,75
Beban kerja				
RSUD Ansal	23,94	23,00	15 – 44	7,57
RSD Idaman	28,65	29,0	15 – 50	10,80

Pada tabel 3 nilai rata-rata kepuasan perawat pada masa pandemi COVID-19 di RSUD Ansal yaitu sebesar 67,69 jika dipersentasikan menjadi 67,7% dari 100%. Adapun nilai rata-rata kepuasan perawat pada masa pandemi COVID-19 di RSD Idaman yaitu sebesar 69,12 jika dipersentasikan menjadi 69,1% dari 100%. Hal ini memberikan bukti bahwa kepuasan perawat tersebut sudah berada di bawah dari rata-rata MSQ yaitu 75,4 yang memberikan arti bahwa kepuasan kerja perawat belum mencapai standar target yang ditetapkan MSQ.

Berdasarkan hasil penelitian parameter kepuasan perawat dengan rata-rata 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 layanan sosial serta hubungan dengan orang lain maka akan semakin meningkat pula kepuasan yang dirasakan. Melalui dukungan

sosial, profesional keperawatan dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan baru, dan meningkatkan pengetahuan terhadap apa yang telah mereka miliki sebelumnya, mendapatkan penguatan sosial dan *feedback* terhadap pelaksanaan tugas, memperoleh dorongan langsung secara emosional, gagasan serta jenis pertolongan lainnya(3).

Berdasarkan hal diatas maka peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja perawat bergantung pada hal yang disukai atau diminati terhadap pekerjaannya serta bagaimana perawat tersebut menikmati pekerjaannya pada masa pandemi COVID-19 ini, semua itu akan memengaruhi dalam penciptaan persepsi dalam meningkatkan rasa puas dari perawat. Hal yang dapat membuat mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah lama kerja. Perawat dalam melaksanakan kegiatan keperawatan banyak melakukan tindakan (keterampilan), tindakan keperawatan akan semakin terampil apabila sering digunakan dan bertambahnya pengalaman.(5)

Pada tabel 3 juga menunjukkan nilai rata-rata beban kerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di RSUD Ansal yaitu sebesar 23,94. Adapun nilai rata-rata beban kerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di RSD Idaman yaitu sebesar 28,65. Pada penelitian ini semakin tinggi skor maka semakin berat pula beban kerja yang dirasakan oleh perawat. Beban kerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di rawat inap RSD Idaman mengalami peningkatan dari sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nadila pada tahun 2020 sebelum masa pandemi COVID-19 beban kerja perawat pelaksana di rawat inap RSD Idaman adalah sebesar 52,4% memiliki beban kerja yang berat (8).

Beban kerja perawat adalah menghitung aktivitas kerja perawat dan ketergantungan klien pada pelayanan keperawatan. Aktifitas perawat dibedakan menjadi perawatan langsung dan tidak langsung.⁷ Banyak pekerjaan yang melebihi kapasitas menyebabkan kondisi fisik perawat akan mudah lelah dan mudah tegang. Pelayanan di ruang rawat inap rumah sakit membutuhkan kemampuan secara teknis dan pengetahuanyang lebih. Beban kerja yang begitu banya pemenuhan kebutuhan, penanganan masalah juga akan menguras energi baik secara fisik ataupun kemampuan kognitif perawat (10).

Tidak sesuai rasio jumlah perawat dengan jumlah pasien akan semakin menambah beban kerja perawat di ruangan tersebut.(11) Hal ini sesuai dimana beban kerja berlebih pada perawat sering kali disebabkan karena rasio tenaga perawat dengan pasien yang tidak seimbang, sehingga perawat mengerjakan terlalu banyak pekerjaan (9).

Maksimalnya pengaturan tenaga berdasarkan tingkat ketergantungan pasien yang dirawat dan ditambah dengan tugas perawatan yang

tidak langsung atau pekerjaan yang tidak berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan pasien baik fisik, psikologis, sosial dan spiritual yaitu seperti membuat rencana perawatan, menyiapkan alat, konsultasi dengan anggota tim, menulis dan membaca catatan kesehatan dan melaporkan kondisi pasien sehingga akan banyak tindakan yang dilakukan. Beban kerja perawat yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, keletihan. Sehingga perlu dikelola dengan baik oleh manger keperawatan untuk menjaga mutu pelayanan yang baik dan tenaga yang berkualitas (5).

Tabel 4. Hubungan beban kerja dengan kepuasan perawat pada masa pandemi COVID-19 di rumah sakit (n=119)

Komponen Variabel	RS Ansal		RS Idaman	
	p-value	r	p-value	r
Kepuasan Kerja	0,020*	- 0,284	0,001*	- 0,612
Beban Kerja				

Pada tabel 4 variabel kepuasan kerja dengan beban kerja menunjukkan nilai $p\text{ value} < \alpha$ ($0,02 < 0,05$) dan nilai r yaitu $- 0,284$ di RSUD Ansari Saleh, $p\text{ value} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) dan nilai r yaitu $- 0,612$ di RSD Idaman. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan beban kerja perawat di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dan RSD Idaman Banjarbaru, semakin menurun beban kerja perawat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dan RSD Idaman Banjarbaru.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Barahama tahun 2019 yang memiliki hasil menunjukkan hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kepuasan kerja ($p = 0,000$) yang berarti ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja.³ Sejalan pula dengan penelitian Hikmat R tahun 2019 yang memiliki hasil ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat⁸.

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan seseorang. Berdasarkan penelitian Rahmaniah tahun 2020 diperoleh terdapat hubungan antara penjadwalan dinas perawat dengan kepuasan di rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru. Pembuatan jadwal dinas yang dilakukan sesuai dengan kompetensi perawat dan menyebar disetiap *shift* akan menciptakan pemberian asuhan yang optimal kepada pasien dan memberikan kepuasan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas¹³. Pada penelitian Rita Setianingrum, *et al* tahun 2021 mengenai kepuasan kerja perawat pelaksana di masa pandemi COVID-19 dan variabel yang berhubungan diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan perawat pelaksana di masa pandemi COVID-19. Motivasi kerja perawat yang baik bisa meningkatkan rasa puas serta percaya diri perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien¹⁸. Pada penelitian Istichomah, I Putu Juni Andika dan Pesirahayu (2021) mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja perawat selama pandemi COVID-19 di RSUD P. Senopati diperoleh hasil bahwa kepuasan dipengaruhi oleh dukungan sosial. Adanya dukungan sosial dalam melakukan pekerjaan seperti adanya dukungan atasan dalam melakukan pekerjaan dapat membuat perawat melakukan pekerjaan tanpa adanya tekanan, atau dukungan dari rekan kerja dapat

mengurangi tingkat kelelahan dalam melakukan pekerjaan, dan dukungan dari pihak keluarga dapat memotivasi dan memberikan semangat dalam melakukan pekerjaan yang akan menimbulkan rasa puas dalam diri individu².

Kepuasan dan beban kerja yang baik memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja¹⁷. Altaf (2011) dalam Barahama, Katuuk dan Oroh (2019) mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan, sehingga beban kerja yang berat akan berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja³. kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi. enaga keperawatan yang memiliki beban kerja objektif sedang cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih besar dari beban kerja objektif tinggi.

Keperawatan merupakan pekerjaan yang memerlukan keanekaragaman keterampilan, mempunyai identitas tugas, merupakan tugas yang berarti, perlu otonomi dan umpan balik pekerjaan. Kinerja dan kepuasan merupakan tingkat dimana karyawan mencapai persyaratanpersyaratan pekerjaan. Sehingga pengaturan atau penilaian dari manajer keperawatan pun harus dilakukan dengan dengan baik.⁷ Menurut peneliti beban kerja terasa berat bila tidak diimbangi dengan jumlah tenaga yang sesuai, uraian tugas yang tidak jelas, dan tidak diimbangi dengan penambahan ilmu dan keterampilan yang berkesinambungan. Selain itu lama kerja juga akan berpengaruh kepada pekerjaan sehingga dikatakan perawat yang mempunyai pengalaman yang lama maka perawat tersebut menjadi makin terampil.³

KETERBATASAN

Keterbatasan pada penelitian ini adalah pada analisis hanya melihat dua variabel tanpa menganalisis variabel *confounding* yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, pendapatan, dan kondisi kerja sehingga hasil yang didapat terdapat bias *confounding*. Keterbatasan lain dalam penelitian ini yaitu adanya hambatan pada saat proses pengambilan data karena kesibukkan responden yang menyebabkan peneliti membutuhkan beberapa waktu untuk mendapatkan data seluruh responden.

ETIKA PENELITIAN

Penelitian ini memperhatikan aspek *informed consent*, *anonymity*, otonomi, *confidentiality*, *beneficience*. Peneliti memberikan penjelasan terkait dengan manfaat dan tujuan penelitian kepada responden. Selain itu, penelitian ini telah lulus uji etik RSD Idaman Kota Banjarbaru dengan nomor 050/KEPK-RSDI.VIII.2022.

KONFLIK KEPENTINGAN

Tidak ditemukan adanya konflik kepentingan pada penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini dan kepada pihak rumah sakit yaitu RSD Idaman dan RSUD Ansari Saleh.

PENUTUP

Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan beban kerja perawat di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dan RSD Idaman Banjarbaru, semakin menurun beban kerja perawat maka dapat meningkatkan kepuasan

kerja perawat di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dan RSD Idaman Banjarbaru

Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya yaitu dapat dilakukan penelitian mengenai beban kerja dengan meneliti faktor yang dapat memengaruhi beban kerja selain kepuasan kerja. Rekomendasi juga diberikan kepada manajer rumah sakit agar memperhatikan beban kerja perawat dan memperhatikan kelebihan jam kerja sehingga perawat mendapatkan waktu kerja yang sesuai.

REFERENSI

1. Who. Coronavirus disease (covid-19) situation dashboard. 2020.
2. Susilo A, Rumende CM, Pitoyo CW, Santoso WD, Yulianti M, Herikurniawan H, et al. Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini. J Penyakit Dalam Indones. 2020;7(1):45.
3. Istichomah, I Putu Juni Andika SMK, Pesirahayu HVE. PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT SELAMA PANDEMI COVID-19 DI RSUD P. SENOPATI BANTUL. 2021;12.
4. Rosati Tarigan, Setyowati, Tuti Afriani, Sarvitas Dwi AY. Penguatan Panduan Asuhan Keperawatan (PAK) dalam Pemberian Asuhan Keperawatan COVID-19 di Rumah Sakit. J Chem Inf Model. 2021;3:191–203.
5. 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).
6. 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.
7. 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.
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. *Manajemen keperawatan.* 4th ed. Jakarta: Salemba Medika; 2014. 564 p.
10. 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).
11. S I, Tahir R. Analisis Beban Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap di RSUD Bahteramas Sulawesi Tenggara. *J Kesehat Manarang.* 2020;6(1):62.
12. Hikmat R, Melinda M. Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *J Kesehat.* 2020;10(2):135–41.
13. Rahmaniah L. HUBUNGAN PENJADWALAN DINAS PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RSD IDAMAN KOTA BANJARBARU. *ULM;* 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. 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.
16. Dwiwana N, Sastria A, ... Hubungan Stres Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *JIKI J Ilm* 2021;9.