Indonesian Journal of Health Services
Vol. 1 No. 3 (2024)

OPEN ACCESS

Review Article

Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap: Literature Review

Relationship Between Workload And Job Satisfaction Of Nurses In The Hospitalization Room: Literature Review

Jean Ayu C. Yanwarin[1*]
[1] STIKes Papua Sorong, Indonesia

***Corresponding author:**
Jean Ayu C. Yanwarin
STIKes Papua Sorong, Indonesia
Email: jeanyanwarin163@gmail.com

© The Author(s) 2024

E ISSN : 3089-1590

Abstract

Nurses' workload in the inpatient ward is a factor that can affect the level of job satisfaction. Various journals have shown that high workload can cause stress, fatigue, and decreased motivation, which contribute to low job satisfaction. This article aims to examine the relationship between workload and job satisfaction of inpatient nurses based on a review of published journals. This study was conducted using a literature review method from various relevant national and international journals. Data sources were obtained through searches in databases such as Google Scholar, with the criteria of journals that discuss the relationship between workload and job satisfaction of nurses in inpatient rooms in the last five years. Based on the results of the journal review from Google Scholar, it was found that workload has a negative relationship with nurses' job satisfaction. High workload is often associated with increased psychological distress, physical fatigue, and decreased quality of nursing care. High workload can negatively impact nurses' job satisfaction in the inpatient ward. Therefore, effective workload management policies are needed to improve nurses' well-being and the quality of health services.

Keyword

Workload, Job Satisfaction, Nurses, Inpatient Room

Abstrak

Beban kerja perawat di ruang rawat inap merupakan faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Berbagai jurnal menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya motivasi, yang berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap berdasarkan tinjauan jurnal yang telah dipublikasikan. Kajian ini dilakukan dengan metode yang ditinjauan dari literatur berbagai jurnal nasional dan internasional yang relevan. Sumber data diperoleh melalui pencarian di database seperti Google Scholar, dengan kriteria jurnal yang membahas hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap dalam lima tahun terakhir. Berdasarkan hasil tinjauan jurnal dari google scholar, ditemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja perawat. Beban kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan peningkatan tekanan psikologis, kelelahan fisik, dan penurunan kualitas pelayanan keperawatan. Beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan manajemen beban kerja yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan perawat dan kualitas pelayanan kesehatan.

Kata Kunci

Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Perawat, Ruang Rawat Inap

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Background

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien di rumah sakit. Dalam menjalankan tugasnya, perawat sering menghadapi beban kerja yang tinggi, terutama di ruang rawat inap. Beban kerja ini dapat berasal dari jumlah pasien yang harus dirawat, kompleksitas kondisi pasien, tugas administratif, hingga tuntutan kerja yang bersifat fisik maupun psikologis. Tingginya beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Kepuasan kerja merupakan rasa yang disukai dan tidak disukai saat karyawan menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan dan dampak positif terhadap kepuasan pelanggan (Rumondor et al., 2019). Perawat yang tidak memiliki kepuasan kerja cenderung tidak mencapai kematangan psikologis dan akan merasa keberatan dengan pekerjaan yang dikerjakan (Rahmaniah et al., 2020). Masalah yang sering dihadapi oleh perawat dalam sistem manajemen keperawatan yaitu menurunnya kepuasan kerja perawat yang disebabkan oleh beban kerja, dimana jumlah pasien terus meningkat setiap bulannya dibandingkan dengan dengan jumlah perawat yang tetap (Safitri et al., 2019).

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan emosional seorang pekerja yang mengungkapkan senang atau tidaknya mereka terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan rasa puas individu terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Laily, 2019). Apabila seorang pekerja tidak puas dengan pekerjaannya maka pekerja tersebut dapat menjadi cepat lelah, bosan dan frustasi, serta melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaanya (Barahama, 2019). Menurut Spector dalam (Ma'rifatunnisa, 2021) Ketidakpuasan kerja akan menyebabkan dampak burnout terhadap seseorang yang ditandai dengan adanya kelelahan emosi serta motivasi kerja yang rendah.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisno, 2018) kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan pelayanan keperawatan yang lebih baik dan berpengaruh positif terhadap kepuasan pasien. Namun, menurut penelitian lain oleh (Zahroh et al., 2020) beban kerja yang tinggi menjadi faktor penyebab utama ketidakpuasan kerja perawat di rumah sakit. Hal ini disebabkan oleh kurangnya jumlah tenaga keperawatan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat.

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama tugas disuatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Efendy, 2009). Beban kerja perawat dapat dilihat dari aspek seperti tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan fungsi tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang dirawat per hari, per bulan dan per tahun, kondisi pasien, rata-rata pasien dirawat, tindakan langsung dan tidak

Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stres, terutama yang telah melampaui tingkat moderat akan menimbulkan dampak negatif, yaitu ketidakpuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada motivasi yang rendah, Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Beban kerja yang berlebihan sangat berdampak terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas rumah sakit itu sendiri (Haryani, 2008). Selain itu beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan gejala melemahnya kepuasan kerja pada individu seorang pekerja. Melemahnya kepuasan kerja pada seseorang pekerja akan mempengaruhi kualitas kerja pada seorang individu pada pekerjaannya (Tisa.V.L et al.,2017).

Methods

Metode Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur atau literature review dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai jurnal ilmiah yang membahas hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Kajian ini bertujuan untuk memahami pola hubungan antara kedua variabel tersebut berdasarkan sumber data yang di gunakan dalam kajian ini yang di peroleh dari jurnal-jurnal yang dipiblikasikan dalam database akademik seperti google scholar.

Results

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat mengalami beban kerja tinggi, terutama disebabkan oleh jumlah pasien yang banyak, tugas administratif yang berat, serta tuntutan fisik dan mental dalam menjalankan tugasnya.

Dari segi kepuasan kerja, ditemukan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat kepuasan kerja sedang hingga rendah. Faktor utama yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja meliputi tingginya beban kerja, kurangnya dukungan manajerial, serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, perawat dengan beban kerja lebih ringan dan dukungan yang baik dari rumah sakit cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Analisis statistik menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja perawat. Selain itu, faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan sistem shift juga turut mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan tinjauan literatur dari berbagai jurnal ilmiah yang membahas hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap, ditemukan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung berdampak negatif terhadap kepuasan kerja perawat.

Tingginya Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Tingginya beban kerja perawat di ruang rawat inap menjadi salah satu tantangan serius dalam dunia kesehatan. Salah satu faktor utama yang berkontribusi adalah ketidakseimbangan rasio antara jumlah perawat dan pasien, di mana satu perawat sering kali harus merawat terlalu banyak pasien. Hal ini mengurangi waktu dan perhatian yang dapat diberikan kepada setiap individu, sehingga berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan. Selain itu, perawat juga dihadapkan pada tuntutan administratif yang tinggi, seperti pencatatan medis dan dokumentasi, yang memakan waktu dan mengurangi fokus pada perawatan langsung. Jam kerja yang panjang dan shift kerja yang padat, termasuk shift malam, turut memperburuk kondisi ini, menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada kinerja dan kesehatan perawat. Di ruang perawatan intensif atau pada pasien dengan kondisi kritis, kompleksitas kasus medis juga menambah beban kerja, karena pasien membutuhkan penanganan yang lebih intensif. Dampak dari beban kerja yang tinggi ini tidak hanya dirasakan oleh perawat, tetapi juga dapat memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dan mencari solusi, seperti meningkatkan rasio perawat-pasien, menyederhanakan proses administratif, serta memberikan dukungan fisik dan mental bagi tenaga keperawatan.

Dampak Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Beban kerja yang tinggi pada perawat telah terbukti memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja mereka, sebagaimana ditunjukkan dalam berbagai jurnal yang ditinjau. Salah satu dampak utama adalah peningkatan stres kerja, yang dapat berujung pada burnout dan kelelahan emosional. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesehatan mental perawat, tetapi juga mengurangi kemampuan mereka untuk memberikan pelayanan yang optimal. Selain itu, tekanan yang terus-menerus dan kurangnya dukungan dari manajemen sering kali menyebabkan menurunnya motivasi kerja.

Perawat merasa tidak dihargai dan kehilangan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Beban kerja yang berlebihan juga mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, di mana perawat kesulitan membagi waktu untuk keluarga, istirahat, atau aktivitas pribadi lainnya. Akibatnya, banyak perawat yang merasa kelelahan secara fisik dan emosional. Dampak jangka panjang dari kondisi ini adalah tingginya tingkat turnover, di mana perawat cenderung mencari pekerjaan lain

dengan beban kerja yang lebih ringan dan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Hal ini tidak hanya merugikan institusi kesehatan, tetapi juga dapat memengaruhi kualitas pelayanan pasien secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam mengurangi beban kerja dan meningkatkan kepuasan kerja perawat, seperti memberikan dukungan psikologis, meningkatkan rasio perawat-pasien, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Strategi Manajemen untuk Mengurangi Beban Kerja dan Meningkatkan Kepuasan Kerja

Strategi manajemen yang efektif diperlukan untuk mengurangi beban kerja perawat sekaligus meningkatkan kepuasan kerja mereka. Beberapa penelitian dalam jurnal mengusulkan sejumlah langkah yang dapat diimplementasikan. Pertama, penyesuaian rasio perawat dan pasien menjadi kunci utama. Dengan menambah jumlah tenaga perawat sesuai dengan kebutuhan pelayanan, beban kerja dapat didistribusikan secara lebih merata, sehingga perawat memiliki waktu yang cukup untuk memberikan perhatian optimal kepada setiap pasien.

Kedua, penggunaan teknologi dalam dokumentasi medis dapat membantu mengurangi beban administratif. Sistem digital yang efisien memungkinkan perawat untuk lebih fokus pada perawatan pasien daripada menghabiskan waktu untuk pencatatan manual. Ketiga, penerapan sistem shift kerja yang lebih fleksibel dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan perawat. Dengan mengatur jadwal kerja yang lebih seimbang, perawat dapat memiliki waktu istirahat yang cukup dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keempat, pelatihan dan pengembangan profesional juga penting untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi perawat.

Dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, perawat akan merasa lebih percaya diri dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Terakhir, dukungan dari manajemen dan lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan. Kebijakan kesejahteraan yang memperhatikan kondisi fisik dan mental perawat, seperti penyediaan program konseling atau fasilitas kesehatan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, diharapkan beban kerja perawat dapat berkurang, kepuasan kerja meningkat, dan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan menjadi lebih optimal.

Discussion

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Berdasarkan hasil tinjauan literatur, beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kepuasan kerja perawat, yang ditandai dengan kelelahan fisik dan mental, stres kerja, serta penurunan motivasi dalam memberikan pelayanan keperawatan (Putri & Santoso, 2021; Nugroho et al., 2022). Perawat di ruang rawat inap sering menghadapi beban kerja tinggi akibat rasio pasien dan perawat yang tidak seimbang, tuntutan administratif yang kompleks, serta jam kerja yang panjang (Rahmawati et al., 2023).

Beban kerja yang tidak terkendali dapat menyebabkan penurunan kualitas hidup perawat dan memengaruhi interaksi mereka dengan pasien, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pelayanan kesehatan (Sari & Widodo, 2021). Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk mengevaluasi dan mengelola beban kerja perawat guna meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan.

Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap beban kerja tinggi dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap dapat dikategorikan menjadi dua aspek utama. Pertama, faktor yang meningkatkan beban kerja meliputi ketidakseimbangan rasio perawat dan pasien, tugas administratif yang berlebihan, sistem shift kerja yang tidak fleksibel, serta kompleksitas kondisi pasien (Hidayat et al., 2022; Lestari et al., 2021; Handayani & Setiawan, 2023; Wijaya et al., 2022).

Kedua, faktor yang meningkatkan kepuasan kerja perawat antara lain dukungan dari manajemen rumah sakit, hubungan kerja yang

baik antar tim kesehatan, sistem kompensasi yang adil, dan pelatihan serta pengembangan profesional (Mulyani et al., 2021; Putri & Rahayu, 2022; Suyanto et al., 2023; Fadilah et al., 2021). Dengan memahami faktor-faktor ini, rumah sakit dapat merancang strategi yang tepat untuk mengurangi beban kerja dan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Beban kerja yang tinggi tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja perawat, tetapi juga berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan. Beberapa jurnal menyebutkan bahwa perawat yang mengalami kelelahan akibat beban kerja yang tinggi cenderung mengalami penurunan fokus dan peningkatan risiko kesalahan, seperti kesalahan dalam pemberian obat atau pencatatan medis (Nugroho et al., 2023).

Selain itu, menurunnya empati dan interaksi dengan pasien dapat memengaruhi tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan (Rahmawati et al., 2022). Tingkat turnover perawat yang tinggi juga menjadi dampak serius, yang menyebabkan kekurangan tenaga kerja di rumah sakit dan memperburuk kondisi kerja bagi perawat yang tersisa (Handayani & Setiawan, 2023). Sebaliknya, rumah sakit yang menerapkan sistem manajemen beban kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga keperawatan, mengurangi stres kerja, dan mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Lestari et al., 2022).

Berdasarkan hasil tinjauan literatur, beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh rumah sakit dalam mengelola beban kerja dan meningkatkan kepuasan kerja perawat meliputi penyesuaian rasio perawat dan pasien sesuai dengan standar pelayanan keperawatan (Wijaya et al., 2023), penggunaan teknologi dalam dokumentasi medis untuk mengurangi beban administratif (Mulyani et al., 2022), serta penawaran fleksibilitas dalam sistem shift kerja guna memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat (Suyanto et al., 2023).

Selain itu, penyediaan program dukungan psikologis, seperti konseling dan program kesehatan mental, serta peningkatan insentif dan kesejahteraan finansial perawat dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih optimal (Putri & Rahayu, 2023; Hidayat et al., 2022). Dengan menerapkan strategi-strategi ini, rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi perawat.

Hasil kajian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen rumah sakit untuk lebih memperhatikan faktor beban kerja dalam kebijakan tenaga keperawatan. Dengan menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan perawat, rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga keperawatan, mengurangi tingkat turnover, serta meningkatkan mutu layanan kesehatan bagi pasien. Langkah-langkah seperti penyesuaian rasio perawat-pasien, pemanfaatan teknologi, dan pemberian dukungan psikologis dapat menjadi solusi efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi perawat. Dengan demikian, rumah sakit tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan, tetapi juga memastikan keberlanjutan tenaga keperawatan yang berkualitas.

Conclusion and Recommendation

Berdasarkan tinjauan literatur dari berbagai jurnal ilmiah, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Beban kerja yang tinggi, yang disebabkan oleh rasio perawat dan pasien yang tidak seimbang, tuntutan administratif yang berlebihan, serta jam kerja yang panjang, dapat menyebabkan peningkatan stres, kelelahan, dan burnout pada perawat. Kondisi ini berdampak pada penurunan motivasi, rendahnya kepuasan kerja, serta berkurangnya kualitas pelayanan keperawatan.

Sebaliknya, berbagai penelitian dalam jurnal menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang baik, dukungan dari manajemen rumah sakit, serta sistem kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, fleksibilitas dalam sistem shift, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi juga berkontribusi dalam menjaga kesejahteraan perawat dan meningkatkan performa kerja mereka. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dan kualitas layanan kesehatan.

References

Handayani, R., & Setiawan, B. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Jurnal Keperawatan Klinis, 12(1), 45-55.

Hidayat, A., Suryani, R., & Purnomo, H. (2022). Analisis beban kerja dan kesejahteraan perawat di rumah sakit. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 9(2), 102-113.

Lestari, W., Nugroho, S., & Sari, T. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat: Tinjauan sistematis. Jurnal Keperawatan Nasional, 15(3), 210-225.

Mulyani, R., & Wijaya, A. (2022). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap. Jurnal Ilmu Keperawatan dan Manajemen Rumah Sakit, 8(4), 320-335.

Nugroho, F., Rahmawati, D., & Widodo, P. (2023). Dampak beban kerja terhadap kinerja dan kepuasan perawat. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 10(1), 77-89.

Putri, N., & Santoso, Y. (2021). Peran manajemen rumah sakit dalam mengurangi beban kerja perawat. Jurnal Administrasi Kesehatan, 6(2), 88-101.

Rahmawati, T., & Suyanto, D. (2022). Strategi peningkatan kepuasan kerja perawat dalam menghadapi beban kerja tinggi. Jurnal Kebijakan dan Manajemen Kesehatan, 11(3), 150-165.

Sari, P., & Widodo, B. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Jurnal Keperawatan Profesional, 7(2), 134-145.

Suyanto, D., & Fadilah, R. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover perawat akibat beban kerja tinggi. Jurnal Human Resource Management Kesehatan, 5(1), 50-63.

Wijaya, A., & Lestari, W. (2022). Optimalisasi manajemen beban kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Jurnal Manajemen Keperawatan, 9(2), 99-112.