

## Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit : *Systematic Literature Review*

M. Aidil Aspad<sup>1\*</sup>, Maridi M. Dirdjo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: [maidilaspad19@gmail.com](mailto:maidilaspad19@gmail.com)

Diterima: 14/11/20

Revisi: 06/08/21

Diterbitkan: 29/12/21

---

### Abstrak

**Tujuan studi:** Tujuan studi adalah guna mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

**Metodologi:** Penelitian yang dilakukan menggunakan sistematis *literature review* (SLR), yaitu studi literatur yang sistematis, komprehensif, dan jelas yang menggunakan metode pencarian eksplisit untuk mengumpulkan data yang ada untuk identifikasi, analisis dan evaluasi, serta melibatkan isu-isu kunci dalam studi. proses penelitian. Data yang digunakan yaitu 15 jurnal terdiri dari nasional dan internasional yang diperoleh dari hasil *screening* sejumlah jurnal dari *Google Scholar*, *PubMed*, dan *DOAJ*.

**Hasil:** Berdasarkan hasil jurnal yang dikumpulkan beserta analisa penulis, didapatkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat.

**Manfaat:** Diharapkan tenaga kesehatan lebih berperan aktif dalam menjalankan tugasnya sebagai komunikator, motivator, konselor dan fasilitator.

### Abstract

**Purpose of study:** to know the correlation between workload with nurse job satisfaction in the hospital.

**Methodology:** This study uses a System Literature Review (SLR), which is a synthesis of systematic, clear and comprehensive literature research, uses clear search methods to collect existing data for evaluation, analysis and evaluation, and involves key issues in research selection. The data used are 15 journals consisting of national and international journals obtained from the screening of a number of journals from Google Scholar, PubMed, and DOAJ.

**Results:** Based on the results of the journals collected together with the author's analysis, it was found that there was a significant relationship between workload and nurse job satisfaction.

**Applications :** it was expected the health workers took more active roles to do their job as communicator, motivator, counselor and facilitator.

---

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Perawat, Rumah Sakit*

## 1. PENDAHULUAN

Rumah sakit ialah satu dari sekian banyak fasilitas kesehatan yang dapat memberikan pelayanan kesehatan yang ada di Indonesia. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 44 tahun 2009, didalamnya kemudian dijabarkan bahwa rumah sakit ialah sebuah institusi pelayanan kesehatan yang fungsinya digunakan untuk memberikan pelayanan kesehatan untuk masyarakat dengan karakteristik tertentu dengan layanan sarana dan prasarana rawat inap, gawat darurat, dan rawat jalan. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2009). Dalam memberikan pelayanan kesehatan untuk masyarakat luas, rumah sakit perlu tenaga penggerak demi tercapainya pelayanan kesehatan pada masyarakat sesuai dengan visi misi yang telah di rumuskan terlebih dahulu. Penggerak pelayanan kesehatan dalam rumah sakit adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan dalam Pelayanan kesehatan di rumah sakit diantaranya ialah dokter, perawat, apoteker, sanitarian, manajemen, dan lain-lain.

Pelayanan yang diberikan rumah sakit bertujuan satu yaitu bertujuan untuk memberikan kesembuhan kepada pasien dirumah sakit. Maka dari itu kualitas sumber daya manusia dalam hal ini perawat diperlukan agar dapat memberikan perawatan medis yang tepat guna. Peran perawat menentukan dalam memberikan perawatan kesehatan disamping pemberian layanan kesehatan yang diberikan oleh dokter. Setiap pekerjaan memiliki beban kerja tersendiri. Manusia sebagai sumber aset utama dalam sebuah organisasi sudah seharusnya di atur dan dimanfaatkan dengan sebaik mungkin dan semanusiawi mungkin. Perusahaan atau organisasi sudah seharusnya memanfaatkan sumber daya manusia (SDM)

dengan baik untuk dapat mencapai tujuan yang telah di rumuskan pada awal pembentukan organisasi atau perusahaan. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi produktivitas kerja sumber daya manusia. (Paramitadewi, 2017)

Beban kerja merupakan segala hal yang meliputi faktor-faktor yang menggambarkan sejumlah atau kesulitan tertentu yang terdapat dalam pekerjaan seseorang (Bowling & Kirkendall, 2012). Dari penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh (Haryanti, Aini, & Purwaningsih, 2013) diperoleh hasil bahwa beban kerja yang diterima oleh perawat adalah kegiatan-kegiatan yang meliputi pemasangan kateter intravena, melakukan *hecting* pada luka yang dialami pasien, melakukan dokumentasi asuhan keperawatan, dan membersihkan instrumen medis serta sampah habis pakai dan lain sebagainya. Hal berbeda ditemukan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Samodra, 2017) bahwa beban kerja perawat di rumah sakit ialah melaksanakan pelayanan kesehatan seperti mengkaji, merencanakan, melaksanakan, serta evaluasi kinerja keperawatan dasar individu atau kelompok masyarakat.

Badan Kesehatan Dunia (WHO) kemudian melaporkan sejumlah data perawat di seluruh dunia pada tahun 2011 yaitu berjumlah 19,3 juta jiwa. Di Indonesia, jumlah perawat yang bekerja di rumah sakit ada sebanyak 147,264 (45,65%) dari seluruh jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit seluruh Indonesia. Pun secara nasional, jumlah perawat adalah 87,65 / 100.000 jiwa penduduk. Jumlah ini masih jauh dari target nasional yakni 180 / 100.000 jiwa penduduk Indonesia yang ditetapkan pada tahun 2019. Jika hal ini tidak diimbangi dengan jumlah pekerja yang mencukupi, dapat mengakibatkan beban kerja bertambah Industri jasa pelayanan masyarakat yang ada saat ini dan menjamurnya pelayanan kesehatan yang ada juga tidak lepas dari persaingan antara pelaku jasa. Rumah sakit berusaha untuk dapat memperoleh kepercayaan user. Rumah sakit memiliki berbagai jenis pelayanan kesehatan yang dapat diutamakan untuk menjaga dan juga untuk mempertahankan loyalitas user atau pengguna layanan rumah sakit. (Supartiningsih, 2017). Rumah sakit setiap harinya menghadapi bermacam permasalahan yang berhubungan dengan tenaga keperawatan serta pelayanan keperawatan. Masalah - masalah tersebut berhubungan dengan kekurangan jumlah perawat, ketidakpuasan kerja perawat serta buruknya area kerja (Wuryanto, Hamid, & Mustikasari, 2010)

Perawat ialah garda terdepan dalam memberikan layanan kepada pasien pada saat datang ke rumah sakit atau klinik. Pelayanan yang diberikan pasien kepada pasien dilakukan selama waktu kurang lebih 24 jam. (Noras & Sartika, 2012). Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ada, perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berpengaruh pada performa kerjanya, diantaranya adalah *skill* atau kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan juga apakah perawat memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Kemampuan yang baik merupakan indikator utama dalam menilai performa kerja seseorang. Namun hal tersebut tidak akan lengkap tanpa adanya motivasi kerja maka beban tugas dan tanggung jawab tidak akan terselesaikan dengan sempurna. Apabila tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik, maka akan menimbulkan sebuah namanya kepuasan kerja sebagai dampak daripada proses penyelesaian kerjanya tersebut. Dalam buku yang di susun oleh (Robbins, Stephen, & Timothy, 2014) mendefinisikan kepuasan kerja bagaikan sesuatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang ialah hasil dari suatu penilaian karakteristiknya. Seorang dengan tingkatan kepuasan kerja yang besar mempunyai perasaan- perasaan positif tentang pekerjaan tersebut. Sebaliknya (Luthans, 2011) mendefinisikan kepuasan kerja ialah hasil dari anggapan karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka membagikan hal - hal yang dikira berarti. Terdapat sebagian perihal yang wajib dicermati dalam memastikan toUkukur kepuasan kerja karyawan, ialah pekerjaan itu sendiri, pendapatan, peluang promosi, pengawasan, serta rekan kerja. Diberbagai rumah sakit membuktikan kalau lebih dari 40% perawat hadapi ketidakpuasan kerja serta 33% perawat kurang dari tahun bermaksud keluar dari pekerjaannya (Wuryanto, Hamid, & Mustikasari, 2010)

Maka dari itu, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat dipengaruhi juga oleh beban kerja yang ditanggung sehingga dari itu dapat diperhatikan bahwa tugas tugas mendasar dapat mempengaruhi jumlah beban kerja perawat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari beberapa paparan data dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit : A Systematic Literature Review”

## 2. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian pustaka, yang mengkaji atau mengkaji secara kritis pengetahuan, gagasan, atau penemuan yang terdapat dalam literatur berorientasi keilmuan, serta merumuskan kontribusi teoritis dan metodologi untuk topik tertentu. (Cooper, 1988) dalam (Farisi, 2012) Pada tahap awal pencarian artikel jurnal diperoleh artikel dari 2010 sampai 2020. Adapun yang menjadi populasi di riset ini adalah jurnal internasional dan nasional yang berkaitan dengan hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Jumlah populasi pada 15 jurnal internasional dan nasional adalah sebanyak 23.200 responden.

## 3. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil analisa sejumlah jurnal yang telah dikumpulkan oleh peneliti, ditemukan sebuah fakta bahwa terdapat hubungan yang bermaka terhadap beban kerja terhadap kepuasan kerja para perawat di rumah sakit. Data yang telah diperoleh sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja para perawat yang bekerja di rumah sakit. Hal ini berkaitan dengan fakta bahwa kesehatan tidak bisa lepas dari kehidupan manusia dan juga bahwa setiap hari nya terdapat penambahan pasien yang masuk ke rumah sakit karen kebutuhan akan perawatan kesehatan yang

begitu tinggi. Di sisi inilah peran perawat sangat diperlukan oleh pasien dan masyarakat karena perawat merupakan salah satu dari garda terdepan dalam melayani dan juga merawat kesehatan pasien yang sedang dirawat. Maka dari itu pula lah, sangat penting untuk memperhatikan beban kerja yang akan diberikan kepada para perawat dan juga disesuaikan dengan jumlah dan keahlian individu.

Tabel 1: Daftar Jurnal *Literature Review*

NO	Penulis /	Sumber	Judul	Pertanyaan Penelitian	Tujuan	Desain	Sampel / Tempat	Hasil Temuan	Kesimpulan
1.	Kifly Franco Barahama dkk (2019)  (Barahama, Katuuk, & Oroh, 2019)	Google Scholar	Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawat di ruangan perawat di ruangan perawat dewasa GMIM Pancaran Kasih Manado	Apakah ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa RSU GMIM Pancaran Kasih Manado?	Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel beban kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di ruang perawatan dewasa RSU GMIM Pancaran Kasih kota Manado	Kuantitatif Analitik dengan pendekatan cross sectional	Pengambilan sampel menggunakan metode total sampling dengan total 58 orang dengan tempat penelitian dilakukan di ruang perawatan dewasa RSU GMIM Manado	Setelah dilakukan uji analisis statistik menggunakan uji chi square, diketahui nilai pvalue sebesar 0,000 yang dimana nilai ini lebih kecil dari nilai $\alpha$ (0,05)	Terdapat hubungan antara faktor beban kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat yang bekerja di ruang perawatan dewasa RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado.
2.	Pangga Widodo (2020).  (Widodo, Sulisno, & Suryawati, 2020)	Google Scholar	Pengaruh penerapan perilaku Syariah dalam pelayanan beban kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit	Apakah ada Pengaruh penerapan perilaku Syariah dalam pelayanan beban kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit ?	Untuk memberi informasi mengenai dampak beban kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan	Kuantitatif cross sectional	Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah total sampel sebanyak 88 perawat yang telah memenuhi kriteria inklusi. Penelitian dilakukan di ruang rawat inap gedung ITH (Islamic Teaching Hospital) Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang.	Sebelum melakukan uji statistik, dilakukan uji normalitas data dengan menggunakan metode <i>kolmogorov smirnov</i> dan ditemukan bahwa perilaku syariah bernilai pvalue = 0,000, variabel beban kerja bernilai pvalue=0,001, variabel kepemimpinan bernilai pvalue =0,000 dan kepuasan kerja bernilai p-value = 0,050 sehingga 3 variabel diatas tidak berdistribusi normal dan 1 variabel berdistribusi normal. Analisa data menggunakan metode non	Diterapkannya perilaku syari'ah dalam melakukan pelayanan kesehatan pada pasien berkontribusi pada kepuasan kerja. Hal ini didasari pada beberapa variabel yaitu beban kerja dan kepemimpinan. Namun hal ini juga tidak luput dari faktor kepemimpinan yang juga berpengaruh pada kepuasan kerja.

								parametrik spearman's rank test maka diperoleh hasil bahwa tingkat penerapan perilaku syariah yang baik dalam pelayanan keja maka akan berdampak pada kepuasan kerja (r=0,224)	
3.	Ahmad Bazazan (2019)  (Bazazan et al., 2019)	Google Scholar	Association of musculoskeletal disorders and workload with work schedules and job satisfaction among emergency nurses	Apakah ada asosiasi gangguan muskuloskeletal dan beban kerja dengan jadwal kerja dan kepuasan kerja di antara perawat darurat	Ini untuk mengetahui hubungan antara penyakit muskuloskeletal dan beban kerja dengan jadwal kerja perawat darurat dan kepuasan kerja	Studi cross-sectional	Studi cross-sectional ini dilakukan di antara lima rumah sakit di Teheran, Iran antara Januari dan April 2017.	Di antara 495 EN, 380 (tingkat respons 76,8%) menyelesaikan kuesioner penelitian, dan usia rata-rata serta pengalaman kerja mereka masing-masing adalah $34,15 \pm 6,72$ dan $10,41 \pm 3,65$ tahun. Sebagian besar peserta adalah perempuan (n = 255, 67,2%). Kebanyakan dari mereka sudah menikah (n = 311, 81.9%), dan lebih dari separuh perawat (n = 195, 51.3%) melakukan pekerjaan sehari-hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi penelitian (n = 146,38,3%), (n = 51,3%) dan (n = 37,9,8%) memiliki kepuasan kerja rendah, kepuasan kerja sedang dan tinggi.	MSD sangat lazim di kalangan EN yang terlibat dalam pekerjaan malam hari dan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah
4.	Katia Grillo Padilha	Google Scholar	Nursing Workload	Apakah ada pengaruh beban kerja,	Menganalisis dampak beban	penelitian observasional	Studi observasi dilakukan di dua unit	Selama masa penelitian ditemukan 195	mengidentifikasi faktor-faktor terkait

(2017).  (Katia Grillo Padilha et al., 2017)	<i>stress/burnout, satisfaction and incidents in a trauma intensive care units</i>	stress, kepuasan kerja dan persepsi lingkungan keperawatan oleh tim keperawatan dengan kehadiran efek samping di trauma intensive care unit ?	kerja, tekanan, kepuasan kerja, dan persepsi lingkungan keperawatan dalam tim keperawatan dengan efek samping di unit perawatan intensif.	perawatan intensif trauma di Sao Paulo, Brazil, yang merupakan pusat rujukan yang digunakan untuk menangani trauma	rawat inap di ICU, dan sebagian besar pasien laki-laki (72,30%) berasal dari pusat operasi (55,10%) dan ruang gawat darurat (19,50%). Diagnosis tersering adalah penyebab eksternal (55,90%), diikuti oleh penyakit kardiovaskular dan gastrointestinal (masing-masing 15,30%). Sebagian besar pasien (89,90%) menjalani operasi darurat / tidak direncanakan dan tidak memiliki penyakit penyerta sebelumnya (57,60%). Rata-rata usia pasien adalah 51,55 tahun (SD = 119,43) tahun, termuda 18 tahun, tertua 99 tahun, dan rata-rata dirawat di ICU adalah 7,77 hari (SD = 9,99; nol, maksimal 58 hari). . Sebagian besar pasien (81,00%) dipulangkan dari bangsal, sedangkan 19,00% pasien tidak selamat. Mempertimbangkan jumlah pekerjaan keperawatan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan perawatan pasien, didapatkan NAS rata-rata sebesar 73,40% (SD = 7,88, minimum 35,00% dan	dapat mencegah terjadinya insiden.
--	--	---	---	--	---	------------------------------------

								maksimum 123,00%), hal ini menunjukkan bahwa persyaratan kerja tenaga profesional sangat tinggi.	
5.	Maridi M. Dirdjo (2017).  (Dirdjo, Sari, & Afitri, 2017)	<i>Google Scholar</i>	Hubungan spritualitas dan kualitas kehidupan kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD AM Parikesit Tenggarong	Apakah ada hubungan spritualitas dan kualitas kehidupan kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD AM Parikesit Tenggarong ?	Untuk mengetahui hubungan pritualitas dan kualitas kehidupan kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat	<i>description correlation dengan pendekatan cross sectional.</i>	Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling dengan stratifikasi proporsional yang berjumlah 109 orang. Analisis data menggunakan uji parameter torsi pengali manusia.	Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai p spritualitas 0,193 dan kualitas kerja 0,04 yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara spritualitas perawat dengan kepuasan kerja perawat, namun terdapat hubungan yang positif. Sementara itu, terdapat korelasi positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja	Spiritualitas perlu ditingkatkan, karena akan menjadi aspek penting dalam proses keperawatan, tidak hanya untuk perawat pendamping tetapi juga untuk klien. Selain itu kualitas kehidupan kerja perawat harus dijaga dan ditingkatkan
6	Teris Cheung, Paul H. Lee, Paul S.F. Yip (2018)  (Cheung, Lee, & Yip, 2018)	<i>Google scholar</i>	The association between workplace violence and physicians' and nurses' job satisfaction in macau	Apakah terdapat hubungan antara kekerasan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di Macau ?	Untuk menjelaskan hubungan antara kekerasan yang terjadi ditempat kerja terhadap kepuasan kerja dokter dan perawat yang bekerja di Macau.	Survei kuantitatif cross sectional self-adrimistratif	Pengambilan sampel menggunakan non probability sampling (Convenience sampling) yaitu dengan mengambil sampel dari enam pusat kesehatan dibawah biro kesehatan Macau ; Pusat Kesehatan Coloane, Pusat Kesehatan Sementara Coloane Shek Pai Wan, Rumah Sakit dan Teknologi lansia Universitas Taipa,Asosiasi Perawat Sino-Portugis Macau,	Kekhawatiran akan kekerasan yang terjadi di tempat kerja (WPV) menjadi salah satu fokus utama yang mempengaruhi kepuasan kerja para tenaga kesehatan di Macau. Hasil analisa statistika menunjukkan bahwa kekerasan yang terjadi pada para pekerja tenaga kesehatan memiliki nilai pvalue =0,000 yang dimana nilai ini lebih kecil dari $\alpha$ (0,05) dan menghasilkan kesimpulan bahwa kekerasan yang terjadi di tempat kerja mempengaruhi	<i>Work Place Violence</i> menjadi perhatian utama yang mempengaruhi status kepuasan kerja para tenaga kesehatan di Macau. Pentingnya ikut tangan antara pemangku kesehatan dan pemangku kebijakan dalam menegakkan hukum untuk melindungi perawat dari kekerasan yang terjadi ditempat

							Asosiasi sukarelawan medis Macau, dan Asosiasi ahli bedah Macau.	status kepuasan kerja pada para tenaga kesehatan.	kerja karena Work Place Violence merugikan kesehatan mental, fisik, dan psikologis perawat.
7	Somayeh Mousazadeh, Shahrzad Yektatab, Marzieh Momen nasab and Soroor Parvizy (2018)	<i>Google Scholar</i>	Job Satisfaction and Related Factors among Iranian Intensive Care Unit Nurses	Apa saja yang menjadi faktor kepuasan kerja perawat rumah sakit ICU Iran ?	Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat ICU rumah sakit Iran	Desain penelitian <i>Cross sectional</i>	Sampel penelitian diperoleh 124 perawat yang bekerja di bagian ICU dari 4 rumah sakit yang berafiliasi dengan Universitas Kedokteran Mazandara	Hasil uji normalitas data menunjukkan data berdistribusi normal. Peserta penelitian wanita sebesar 71%, telah menikah sebesar 82,3% dan 51,8% dari peserta penelitian memiliki 50 hingga 100 jam kerja extra (lembur) dalam 1 bulan. Uji T independen menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat berkisar $2,50 \pm 0,51$ sehingga diperoleh hasil tidak ada hubungan antara faktor pernikahan, tingkat pendidikan, shift kerja, dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. Namun diperoleh hasil yaitu terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja perawat laki-laki dan perempuan dimana perawat perempuan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dari perawat laki-laki. Pengalaman kerja / perawat yang lebih tua diketahui memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi	Tidak ada hubungan antara variabel pernikahan, tingkat pendidikan, <i>shift</i> kerja, dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja namun terdapat perbedaan kepuasan kerja terhadap perawat laki-laki dan perawat perempuan.

								dibandingkan dengan rekan perawat yang lebih muda.	
8	Mohammad Suliman, Maen Aljezawi (Suliman & Aljezawi, 2018)	<i>Google scholar</i>	Nurse's work environment : Indicators of satisfaction	Apa perbedaan lingkungan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit umum, swasta dan universitas yang ada di Yordania serta apakah faktor-faktor yang menentukan persepsi perawat terhadap pekerjaannya ?	Mengetahui persepsi perawat terhadap pekerjaannya di rumah sakit, Yordania	Penelitian deskriptif cross sectional	Sampel berjumlah 500 responden yang telah ditentukan sesuai dengan inklusi.	Dari total responden penelitian yang berjumlah 500 responden, terdapat 161 orang responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 228 responden yang berjenis kelamin perempuan. Rata-rata umur responden adalah 29 tahun. 157 orang peserta penelitian bekerja di rumah sakit umum, 108 orang bekerja di rumah sakit swasta, dan 124 orang bekerja di rumah sakit universitas. Rata-rata pengalaman kerja perawat yang menjadi responden penelitian adalah 7 tahun. Berdasarkan hasil analisa data secara statistik ANOVA menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di lingkungan rumah sakit umum lebih banyak menunjukkan persepsi positif daripada perawat yang bekerja di rumah sakit swasta dan universitas.	Sejumlah 382 dari 500 perawat dari tiga sektor perawatan kesehatan di Yordania menanggapi kuesioner (tingkat tanggapan = 76,4%). Hasilnya menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit umum memiliki persepsi yang jauh lebih baik tentang mereka lingkungan kerja daripada perawat yang bekerja di rumah sakit swasta dan universitas. Perawat yang lebih tua dengan kualifikasi akademik yang lebih rendah cenderung lebih puas dengan kerja mereka. Selain itu, perawat yang memiliki persepsi yang baik tentang dukungan dari manajer dan rekan kerja

									mereka, dan beban kerja yang dapat dikelola lebih mungkin untuk bertahan dalam pekerjaan mereka.
9.	Enok Sureskiarti, Gita Brillianty, 2017  (Sureskiarti & Brillianty, 2017)	Google Scholar	Hubungan Kinerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ince Abdul Moeis Samarinda Tahun 2017	Apakah terdapat hubungan kinerja perawat terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah ince abdul moeis Samarinda, Kalimantan Timur ?	Untuk mengetahui hubungan kinerja perawat dengan kepuasan kerja pada rawat inap RS Ince Abdul Moeis Samarinda.	Kuantitatif dengan deskriptif korelasi dan menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i>	Dalam penelitian ini terdapat 88 orang responden penelitian yang di ambil menggunakan teknik total sampling.	Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini adalah 20 orang (22,7%) dan responden perempuan berjumlah 68 orang (77,3%). Rata-rata usia responden penelitian mayoritas adalah kelompok dewasa awal dengan rentang usia 25 – 26 tahun (63,6%), 17-25 tahun (19,3%), dan dewasa akhir (17,1%). Pendidikan responden penelitian sebagian besar adalah D3 Perawat (69 responden), S1 Keperawatan (9 responden) dan S1 Keperawatan+NE RS (10 orang). Dari hasil penelitian diketahui bahwa responden memiliki masa kerja $\leq 3$ tahun (40 responden), dan masa kerja $> 3$ tahun (48 responden). Hasil analisa statistik didapatkan nilai p-value sebesar $0,045 < 0,05$ sehingga hasil berkorelasi positif	Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari nilai $\alpha$ (0,05) sehingga hasil penelitian bermakna terdapat hubungan antara kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ince Abdul Moeis, Samarinda

								dan bermakna terdapat hubungan antara kinerja perawat dengan kepuasan kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ince Abdul Moeis, Samarinda	
10	Shahnaz Bolandi anbafighi, Tahere Salimi, Maryam Rassouli, Reza Faraji, Mohamadtaghi Sarebanhassan abadi (2017)  (Qalehsari, Khaghazadeh, & Ebadi, 2017)	<i>Google scholar</i>	Correlation Between Medication Errors with Job Satisfaction and Fatigue Of Nurses	Apakah terdapat korelasi antara kesalahan dalam pengobatan dengan kepuasan kerja dan kelelahan pada perawat ?	Untuk mengetahui hubungan antara jumlah dan kesalahan dalam pengobatan dengan kepuasan kerja dan kelelahan kerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Shahid Sadoughi di Yazd, Iran.	Deskriptif Cross sectional	Sampel dalam penelitian ini berjumlah 170 orang responden yang bekerja di Rumah Sakit Shahid Sadoughi, Yazd, Iran.	Dari penelitian ini, diketahui bahwa sampel 170 orang, 33 responden adalah perawat laki-laki dan perawat perempuan berjumlah 137 orang. Status pekerja kontrak berjumlah 53 orang, pegawai tetap 72 orang, dan pekerja proyek dengan perjanjian 45 orang. Jumlah kesalahan dalam bekerja dilakukan sebanyak 1 – 2 kali (53%) yang terjadi pada shift malam. Rata-rata kepuasan kerja perawat adalah 42,6%. Hasil analisa statistik diketahui tidak terdapat hubungan signifikan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kesalahan pengobatan dengan tingkat kepuasan kerja perawat (p-value=0,214). Rata-rata skor kelelahan perawat adalah 45,2% dan tidak ditemukan antara kelelahan kerja dengan kesalahan pengobatan (pvalue=0,819).	Temuan tidak menggambarkan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kelelahan dengan kesalahan obat. Di antara karakteristik demografi, usia perawat secara signifikan berhubungan dengan frekuensi kesalahan pengobatan (p=0,037). Namun, yang lain tidak berkorelasi secara signifikan (p>0,05).

								Usia perawat berpengaruh secara signifikan terhadap kesalahan pengobatan (p-value 0,037).	
11.	Wai-Tong Chien, Sin-Yin Yick (2016)  (Chien & Yick, 2016)	<i>Google scholar</i>	An Investigation of Nurses' Job Satisfaction in a Private Hospital and Its Correlations	Apakah hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat, dan niat untuk berhenti bekerja pada perawat ?	Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, stres kerja dan niat berhenti perawat di rumah Sakit; (2) untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja dan niat untuk berhenti	Cross sectional study dengan metode deskriptif	Sampel diperoleh dengan stratified random sampling dan diperoleh 187 orang responden yang terdapat dari rumah sakit swasta yang terdiri dari 99 perawat dari ruang perawatan akut, 59 perawat dari rehabilitasi & rawat jalan, dan 29 responden dari bangsal swasta kelas satu. Penelitian dilakukan di rumah sakit swasta Hongkong.	Sebanyak 187 kuesioner dikirim dan 140 kuesioner diselesaikan dan dikembalikan (tingkat respons, 74,3%). Akhirnya, 139 kuesioner digunakan untuk analisis data; satu kuesioner dibuang karena data yang hilang berlebihan (>5% item baik dalam keseluruhan kuesioner atau satu skala). Responden akhir mewakili 21% dari total populasi target perawat di rumah sakit swasta yang diteliti. Studi ini menyatakan bahwa status profesional dan otonomi menduduki peringkat dua yang paling memuaskan komponen kepuasan kerja perawat. 70% Beban kerja yang mempengaruhi kinerja perawat adalah mereka banyak bekerja dibawah tekanan yang berat dan sulit untuk tidur. 64% responden menyatakan bahwa pekerjaan mereka mempengaruhi kesehatan. Hasil analisa data menunjukkan skor	Responden penelitian yang bekerja di rumah sakit swasta di Hongkong menurut hasil penelitian cukup stress namun puas dengan lingkungan kerja mereka dan hubungan antar rekan kerja. Tidak ditemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan stress kerja dan niat untuk berhenti bekerja.

								SD 1,39 menunjukkan niat mereka untuk berhenti bekerja sedang. Kepuasan kerja perawat berkorelasi negatif dengan stres kerja dan niat untuk berhenti; sedangkan stres kerja perawat berkorelasi positif dengan niat mereka untuk berhenti. Perawat dengan usia yang lebih tua dan memiliki pengalaman kerja di rumah sakit swasta menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, terutama dengan gaji dan otonomi.	
12.	Narges Atefi, Khatijah L Abdullah, Li P Wong (2016)  (Atefi, Abdullah, & Wong, 2016)	<i>Google scholar</i>	Job satisfaction of Malaysian registered nurses: a qualitative study	Apa yang menjadi faktor yang berhubungan antara kepuasan kerja serta ketidakpuasan kerja pada perawat yang terdaftar di Malaysia	adalah untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang berhubungan dengan perasaan kepuasan kerja serta ketidakpuasan kerja yang dialami oleh perawat terdaftar di Malaysia.	Penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data adalah Focus Group Discussions (FGD)	Untuk memperoleh data, diadakan Focus Group Discussion (FDG) sebanyak 7 kelompok diskusi yang terdiri dari 46 perawat terdaftar yang terdiri dari bedah medis, medis dan bangsal perawatan kritis di rumah sakit besar Malaysia. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan convenience sampling.	Dari hasil FGD yang dilakukan, hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keinginan orang yang sakit menjadi faktor utama selain lingkungan kerja yang baik. Hal-hal yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja perawat adalah rendahnya gaji yang mereka terima tidak sebanding terhadap beban kerja yang tinggi, kurangnya pemberian semangat dari manajemen, beban kerja berlebih.	Temuan studi menunjukkan beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari manajemen keperawatan dan gaji rendah adalah sumber utama ketidakpuasan kerja perawat medis dan bedah. Penting bagi manajemen untuk memastikan komunikasi terbuka dan memungkinkan an bedah dan medis perawat

									untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Mereka harus memahami isu-isu yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat.
13.	Gita Martiningtyas, Lencera Girsang, Widia Astuti, Martina Pakpahan, Dora Irene Purimahua (2020)  (Purimahua, Martina ningtyas, Girsang, Astuti, & Pakpahan, 2020)	<i>Google scholar</i>	The Relations hip between Workload and Nursing Job Satisfaction in One Private Hospital in The West Region of Indonesia	Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dan kepuasan perawat yang bekerja di salah satu rumah sakit swasta di bagian barat, Indonesia	Untuk mengetahui hubungan beban kerja keperawatan dengan kepuasan kerja pada salah satu rumah sakit swasta di wilayah barat indonesia.	Kuantitatif korelasional dengan desain cross sectional	Sampel diperoleh menggunakan teknik total sampling. Diperoleh 126 orang responden yang bekerja di rumah sakit swasta di wilayah barat Indonesia meliputi perawat yang bekerja di bagian rawat inap, ruang rawat jalan, ruang gawat darurat, ruang perawatan intensif, dan kemoterapi.	Responden penelitian merespon kepuasan kerja baik sebanyak 65 orang dan responden yang tidak puas dengan pekerjaannya sebanyak 61 orang. Dari analisa chi square, antara variabel kepuasan kerja dan beban kerja, diperoleh perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki beban kerja yang berat (45 orang) dan perawat yang puas dengan pekerjaannya memiliki beban kerja ringan (37 orang) dan diperoleh nilai p-value sebesar 0,001 yang disimpulkan terdapat hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja pada perawat.	Beban kerja perawat ringan sebanyak 57 orang (45%) dan beban kerja ringan sebanyak 69 orang (55%). Terdapat hubungan antara faktor beban kerja terhadap kepuasan kerja dimana perawat yang memilih tidak puas dengan pekerjaan mereka memiliki beban kerja yang berat (45 orang).
14.	Ayele Semachew, Tefera Belachew. Temamen Tesfaye,	<i>Google Scholar</i>	Predictors of Job Satisfaction among Nurses Working In Ethiopian Public Hospital,	Apa saja yang hal yang mementukan kepuasan kerja para perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum	Penelitian ini bertujuan untuk menilai pekerjaan dan faktor-faktor yang	Cross sectional	Sensus berbasis institusi dilakukan mulai Maret hingga April 2014, di antara 360 perawat dengan pengalaman	Dari 360 responden, hanya 316 responden setuju untuk mengikuti penelitian (tingkat responds 92,7%). Tingkat kepuasan kerja diklasifikasikan	Sebanyak 316 perawat dilibatkan, menghasilkan tingkat respons 92,67%. Rata-rata kepuasan kerja secara

<p>Yohannes Mehretie Adinew (2017)</p> <p>(Semac hew, Belach ew, Tesfaye , &amp; Adinew , 2017)</p>	<p>2014: Institutio n-based cross sectional study</p>	<p>zona Jimma, barat daya Ethiopia ?</p>	<p>mempenga ruhinya di antara perawat di rumah sakit umum zona Jimma, barat daya Ethiopia.</p>	<p>kerja lebih besar atau sama dengan 6 bulan bekerja di tiga publik rumah sakit yang ditemukan di zona Jimma, yaitu Shenen Gibe, Limu Genet, dan Rumah Sakit Khusus Universitas Jimma. Jimma ditemukan di 352 km barat daya Addis Ababa.</p>	<p>menjadi 3, yaitu rendah (nilai kurang dari 54), sedang (nilai antara 54 dan 63) dan tinggi (nilai diatas 63). Sepertiga (33,5%) dari peserta penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Rata-rata nilai kepuasan kerja responden adalah 67,43 (SD=13,85). Lebih dari setengah (59,8%) sangat tidak puas dengan gaji yang diberikan. Hal ini dipengaruhi oleh kerja yang berat dan jam kerja tinggi namun gaji yang diberikan tidak sesuai. Mayoritas responden (77,2%) merasa puas dengan lingkungan pekerjaan mereka. Lebih dari dua pertiga (68,4%) mengatakan alasan utama dalam kepuasan kerja adalah mereka dapat membantu pasien dan 28,9% menyebutkan beban kerja tinggi menjadi sumber ketidakpuasan mereka, dan 19,6% menyebutkan proses evaluasi kerja menjadi sumber utama ketidakpuasan mereka.</p>	<p>keseluruhan adalah (67,43 ± 13,85). Sepertiga (33,5%) dari peserta penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.</p>
---	---	--	--	---	---	---

15.	J Sansoni, W De Caro, A. R Marucci, M Sorrentino, L Mayner, L Lancia  (Sansoni et al., 2016)	<i>Google scholar</i> Nurses' Job Satisfaction: An Italian Study.	Apakah yang menjadi hal utama dalam kepuasan kerja / ketidakpuasan kerja para perawat di Italia ?	Untuk menilai jumlah kepuasan kerja para perawat dari departemen-departemen berbeda yang bekerja di rumah sakit umum di Italia.	Kuantitatif	Sampel diperoleh menggunakan teknik convenience sampling diperoleh 1,344 perawat dari 15 departemen berbeda dari rumah sakit umum di Italia. Dari 1,344 kuesioner, 20 tidak di isi dengan benar dan 20 tidak dikembalikan. Sample penelitian menjadi 1,304 orang.	Faktor kepuasan kerja perawat dibagi menjadi 6 bagian, upah, otonomi, persyaratan tugas, kebijakan organisasi, status profesional, dan interaksi. Berdasarkan hasil analisa data, kepuasan kerja baik sebesar (81,3%) dengan faktor upah yang baik (22,5), otonomi (31,0) dan interaksi sesama rekan (39,1). Responden penelitian puas dengan hubungan antar sesama pekerja dan pekerjaan mereka dan tidak puas dengan upah yang diberikan dan juga peningkatan jenjang karir. Hasil penelitian juga menunjukkan perawat tidak pernah mengalami situasi atau keadaan yang menyebabkan stress terkait lingkungan kerja, kecuali keadaan pasien yang gawat dan staf tidak mencukupi.	Kepuasan kerja perawat yang baik mengenaiki, dan interaksi antar rekan. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan perawat tidak puas dengan pekerjaannya yaitu persyaratan tugas, dan kebijakan organisasi. Secara keseluruhan, perawat yang menjadi responden penelitian tidak merasa stress terhadap pekerjaannya.
-----	--	--	---	---	-------------	---	--	--

Beban kerja merupakan aspek yang selalu ada disetiap lapangan pekerjaan. Beban kerja harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan atau unit kerja karena dapat mempengaruhi produktivitas pekerja sehingga apabila beban kerja terlalu tinggi maka akan menghambat produktivitas pekerja. Beban kerja menurut dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sugiri, Suwardana, & Komang Menik Sri K, 2015) adalah seluruh waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas atau aktivitas yang akan atau yang telah dilakukan. Beban kerja menurut (Putra & Prihatsanti, 2016) Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja harus menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan dan harus selesai pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Beban kerja tidak hanya berupa pekerjaan yang harus diselesaikan, namun juga dapat berupa fisik dan mental pekerja. Beban kerja yang melibatkan fisik biasanya terkait pekerjaan yang melibatkan fisik seperti menjahit, memperbaiki mesin (bengkel), mendorong, mengangkat barang, dan lain-lain. Sedangkan beban kerja yang terkait dengan mental dapat dilihat dari besarnya mental dibutuhkan untuk mengingat atau membutuhkan konsentrasi tinggi, membutuhkan perhatian dalam menyelesaikan masalah dan mengatasi hal-hal yang tidak terduga. Beban kerja yang terlalu banyak dan terlalu membebankan pekerja dapat memberikan dampak negatif terhadap ketidakstabilan emosi pekerja (mental) sehingga pekerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal (Maharani & Budianto, 2019)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Ball, Murrells, Rafferty, Morrow, & Griffiths, 2014) yang menampilkan hasil bahwa sebagian besar perawat (86%) menyisihkan kegiatan asuhan keperawatan pasien dikala shift kerja berakhir. Ada beberapa tugas atau pekerjaan yang sering kali tidak terselesaikan secara maksimal yaitu menghibur/menjawab konsultasi dengan klien (66%), memberikan edukasi kesehatan kepada pasien (52%) dan mengembangkan asuhan keperawatan pasien (47%). Rata-rata tugas/pekerjaan yang tidak terselesaikan mencapai angka 7,8 di setiap shift kerja yang dimana angka ini jauh dari nilai standar dalam bidang kesehatan dan keselamatan pasien dimana nilai paling maksimal adalah berjumlah 2,4 dengan kategori paling baik.

Dalam memaksimalkan sumber daya manusia dalam melayani masyarakat dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, dalam hal ini perawat, harus sanggup dan mampu untuk membawa tanggung jawab nya untuk merawat pasien serta mampu untuk bekerja dalam waktu *shift*. Perawat sebagai salah satu garda terdepan dalam merawat pasien yang sakit. Perawat juga mengemban peran dalam menjalankan asuhan keperawatan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Jumariah & Mulyadi, 2017) bahwa peran perawat adalah sebagai penemu kasus, perawat berperan sebagai pendidik, perawat juga memiliki peran sebagai koordinator dan kolaborator yang dalam hal ini adalah perawat diharapkan mampu untuk bekerja sama dengan tenaga kesehatan yang berada di sektor lain, perawat sebagai konselor yang dalam bagian ini perawat diharapkan dapat menjadi pemecah masalah yang efektif untuk pasien ataupun klien, dan juga perawat sebagai panutan atau dapat memberikan contoh yang baik terhadap masyarakat umum sebagai contoh dapat menjadi panutan dalam menjalankan perilaku hidup bersih dan sehat. Perawat bagaikan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, tidak cuma dituntut buat menampilkan keahlian serta profesionalitasnya semata dalam melakukan seluruh aksi kedokteran keperawatan. Seseorang perawat pula diharapkan mempunyai sensitivitas emosional dalam mengalami seluruh penderita yang ditanganinya dengan bermacam suasana serta keadaan psikologis (Pieter & Lubis, 2010) dalam (Anindjola, 2017)). Kemampuan dalam mengatasi segala permasalahan tersebut akan mendorong kepuasan kerja perawat itu sendiri. Kepuasan adalah cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Dalam konsep manajemen, kepuasan kerja dapat bermakna sebagai tidak terdapat elemen perselisihan dengan kondisi yang di inginkan dan terhadap kondisi aktual yang terjadi di lapangan. Puasnya pekerja terhadap pekerjaannya di maknai pula dengan perasaan positif pekerja terhadap pekerjaannya dan hasil dari evaluasi pekerjaannya. (Robbins & Timothy, 2007). Tingkat kepuasan kerja dapat di ukur dari beban pekerjaan, upah, peningkatan jenjang karir, pengawasan, dan lingkungan kerja (rekan kerja dan atasan). (Yanindrawati, Susilaningih, & Somantri, 2012)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rohani, Sulistyarini, & Yusiana, 2020) kepuasan kerja adalah sebagai sebuah kondisi dimana pekerja memiliki keadaan emosi yang positif (puas / senang) terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja yang ia miliki. Kepuasan kerja juga dapat bermakna sebagai perasaan positif mengenai pekerjaan (Pitasari & Perdhana, 2018). Semakin bagus kepuasan kerja seorang pegawai, maka dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya akan dengan dalam keadaan positif (tidak tertekan).

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Gimon, Fatoni, & Minarsih, 2018) bahwa kepuasan kerja tidak hanya dapat dilihat dari cerminan lingkungan dan perasaan karyawan tapi juga dapat dilihat dari bagaimana karyawan menyikapi atau bersikap selama bekerja. Kepuasan kerja para karyawan yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di tempat kerja atau didalam organisasi. Menurut (Anoraga, Panji, & Widiyanti, 2001) disebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang baik mengenai bagaimana sumber daya manusia menyesuaikan diri dan dalam kondisi kesehatan yang baik, situasi kerja yang baik, kondisi situasi yang baik, dan kondisi psikologis yang stabil. Judul penelitian yang dilakukan oleh (Barahama et al., 2019) adalah "Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Ruang Perawat di Unit Perawat Dewasa Manado RS GMIM Pancaran Kasih", hasil analisis chi-square p value = 0.000 atau lebih. Lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Artinya ada hubungan positif antara beban kerja dengan kepuasan kerja, dengan nilai p (0,000). Di ruang perawatan dewasa RS GMIM Pancaran Kasih Manado, lamanya jam kerja juga mempengaruhi prestasi kerja perawat dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, beban kerja yang tinggi akan berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian yang dilakukan (Widodo et al., 2020) juga semakin diperkuat. Tajuk penelitian yang berjudul "Dampak Penerapan Perilaku Hukum Syariah Dalam Pelayanan Beban Kerja, dan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit. Perhitungan hasil uji normalitas termasuk variabel kepuasan. Nilai p yang diperoleh pekerjaan perawat = 0,050 merupakan distribusi normal. Beban kerja dan kepemimpinan kerja serta penerapan perilaku Islami berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, beban kerja di tempat kerja tergolong ringan (81,8%) dan berat (18,2%) Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Bazazan et al., 2019) dengan judul "Association of musculoskeletal disorders and workload with work schedules and job satisfaction at among emergency nurses" dari hasil 495 emergency nurses, 380 (tingkat respons: 76,8%) menyelesaikan kuesioner penelitian. Ditunjukkan (n=146, 38,3%), (n=51, 3%) dan (n=37, 9,8%) dari peserta penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, sedang, dan tinggi. Maka dapat disimpulkan musculoskeletal disorders sangat lazim di kalangan emergency nurses yang terlibat dalam pekerjaan malam hari dan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah, dimana jadwal kerja yang padat dapat mempengaruhi musculoskeletal disorders dan tingkat kepuasan kerja secara signifikan.

Ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Katio Grillo Padilha et al., 2017) dengan judul "Nursing Workload, stress/burnout, satisfaction and incidents in a trauma intensive care units" dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh

beban kerja, stres, kejenuhan, kepuasan kerja, persepsi tim perawat tentang lingkungan perawatan, dan adanya efek samping di Trauma *Intensive Care Unit*. Hasil dari riset ini menyatakan bahwa beban kerja di Trauma Intensive Care Unit tinggi yaitu 73,24%. Selain itu didapatkan bahwa insiden yang membahayakan tidak ada (78,44%), yang artinya dengan cara mengidentifikasi faktor-faktor yang terkait dapat mencegah terjadinya insiden.

(Dirdjo et al., 2017) juga melaksanakan proyek bertajuk “Kondisi mental dan kualitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Andy Mohamed Perekert Dengaron dan kepuasan kerja perawat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan mental dan kualitas kehidupan kerja perawat serta kepuasan kerja perawat. Ditemukan bahwa tidak ada hubungan antara kondisi mental perawat dengan kepuasan kerja, nilai data mental berhubungan dengan kepuasan kerja perawat,  $p$ -value = 0.193. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja, diperoleh  $p$ -value = 0,004 yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kepuasan kerja.

Dari analisa hasil diatas, beberapa perawat yang bekerja di Rumah Sakit menunjukkan pengaruh kuat jika beban kerja yang ia miliki dirumah sakit sangat berpengaruh penting akan kepuasan kerja yang ada pada dirinya, yang dikarenakan kepuasan kerja yang didapat oleh sebagian besar perawat timbul dari beberapa aspek-aspek yang mendukung salah satunya yaitu beban kerja. Dengan beban kerja tinggi membuat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit menurun, yang dapat diartikan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja menjadikan sebuah pekerjaan sebagai seorang perawat adalah rutinitas, tuntutan, serta keharusan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam segi ekonomi. Sebagian besar perawat di Rumah Sakit tersebut menanamkan nilai-nilai bahwa bekerja tidak hanya sebuah rutinitas saja, melainkan menjadikan pekerjaan perawat sebagai sebuah intergritas. Hal itu dapat dibuktikan dari hasil yang mengatakan bahwa apabila beban kerja perawat “meningkat” maka kepuasan kerja juga akan “menurun”.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dari beberapa jurnal internasional dan nasional yang telah diperoleh, dapat disimpulkan terdapat hubungan antara beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat. Jurnal yang diperoleh berjumlah 15 jurnal. Berdasarkan dari masing-masing jurnal menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja para perawat.

#### REFERENSI

- Anindjola, A. F. (2017). Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Tingkat II Sartika Asih Bandung tahun 2017. *Jurnal Keperawatan*, 1–16.
- Anoraga, Panji, & Widiyanti. (2001). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atefi, N., Abdullah, K. L., & Wong, L. P. (2016). Job satisfaction of Malaysian registered nurses: A qualitative study. *Nursing in Critical Care*, 21(1), 8–17. <https://doi.org/10.1111/nicc.12100>
- Ball, J. E., Murrells, T., Rafferty, A. M., Morrow, E., & Griffiths, P. (2014). Care left undone during nursing shifts: Associations with workload and perceived quality of care. *BMJ Quality and Safety*, 23(2), 116–125. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2012-001767>
- 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. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Bazazan, A., Dianat, I., Bahrapour, S., Talebian, A., Zandi, H., Sharafkhaneh, A., & Maleki-Ghahfarokhi, A. (2019a). Association of musculoskeletal disorders and workload with work schedule and job satisfaction among emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 44, 8–13. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.004>
- Bazazan, A., Dianat, I., Bahrapour, S., Talebian, A., Zandi, H., Sharafkhaneh, A., & Maleki-Ghahfarokhi, A. (2019b). Association of musculoskeletal disorders and workload with work schedule and job satisfaction among emergency nurses. *International Emergency Nurses*, 44(8), 8–13. Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30902617/>
- Bowling, N. A., & Kirkendall, C. (2012). Workload: A Review of Causes, Consequences, and Potential Interventions. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*, 2, 221–238. <https://doi.org/10.1002/9781119942849.ch13>
- Cheung, T., Lee, P. H., & Yip, P. S. F. (2018). The association between workplace violence and physicians' and nurses' job satisfaction in macau. *PLoS ONE*, 13(12), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0207577>
- Chien, W.-T., & Yick, S.-Y. (2016). An Investigation of Nurses' Job Satisfaction in a Private Hospital and Its Correlates. *The Open Nursing Journal*, 10(1), 99–112. <https://doi.org/10.2174/1874434601610010099>
- Cooper, H. M. (1988). The structure of knowledge synthesis. *Knowledge in Society*, 1, 104–126.
- Dirdjo, M. M., Sari, W. N. K., & Afitri, Z. Q. U. (2017). Hubungan Spiritualitas dan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Andi Muhammad Parikesit Tenggarong. *Jurnal Imu Kesehatan*, 5(2).

- Farisi, M. I. (2012). Pengembangan Asesmen Diri Siswa (Student Self-Assessment) sebagai Model Penilaian dan Pengembangan Karakter. *Kongres Ilmiah Nasional*, 1–10. Retrieved from <http://utsurabaya.files.wordpress.com/2012/12/kin-unesa.pdf>
- Gimon, G. Y. M., Fatoni, A., & Minarsih, M. M. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Makan Soto Seger Hj.Fatimah Boyolali. *Journal Of Management*, 4(4).
- Haryanti, H., Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1), 111590.
- Jumariah, T., & Mulyadi, B. (2017). Peran Perawat Dalam Pelaksanaan Perawatan Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 7(1), 182–188.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2009). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Retrieved January 18, 2021, from [www.depkes.go.id](http://www.depkes.go.id)
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Mousazadeh, S., Yektatalab, S., Momennasab, M., & Parvizy, S. (2018). Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. *BMC Research Notes*, 11(1), 1–5. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3913-5>
- Noras, J. U., & Sartika, R. A. D. (2012). Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat dan Kepuasan Pasien. *Kesmas: National Public Health Journal*, 6(5), 234. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v6i5.90>
- Padilha, Katia Grillo, Barbosa, R. L., Andolhe, R., de Oliveira, E. M., Ducci, A. J., Bregalda, R. S., & Dal Secco, L. M. (2017). Nursing workload, stress/burnout, satisfaction and incidents in a trauma intensive care units. *Texto e Contexto Enfermagem*, 26(3), 1–8. <https://doi.org/10.1590/0104-07072017001720016>
- Padilha, Katio Grillo, Barbosa, R. L., Andolhe, R., Ducci, A. J., Bregalda, R. S., & Secco, L. M. D. (2017). Nursing Workload, stress/burnout, statisfaction and incidents in a trauma intensive care units. *SciELO*, 26(3). Retrieved from [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-07072017000300322&lng=en&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072017000300322&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- Pieter, H., & Lubis, N. (2010). *Introduction to Psychology in Nursing*. Jakarta: Kencana.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro*, 7(4), 1–11. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22488>
- Purimahua, D. I., Martinaningtyas, G., Girsang, L., Astuti, W., & Pakpahan, M. (2020). The Relationship between Workload and Nursing Job Satisfaction in One Private Hospital in The West Region of Indonesia. *NERS: Jurnal Keperawatan*, 16(2), 95. <https://doi.org/10.25077/njk.16.2.95-102.2020>
- Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di Pt. “X.” *Jurnal Empati*, 5(2), 303–307.
- Qalehsari, M. Q., Khaghanizadeh, M., & Ebadi, A. (2017). Correlation between medication errors with job satisfaction and fatigue of nurses. *Electronic Physician*, 9(10), 5541–5550. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5633215/>
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey: PEARSON Pretice Hall.
- Robbins, Stephen, P., & Timothy, A. J. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohani, L. F., Sulistyarini, T., & Yusiana, M. A. (2020). Faktor Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Penelitian Keperawatan*, 6(2), 132–136.
- Samodra, T. G. (2017). *Gambaran Perawat Tentang Persepsi Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. M Azhari Pematang*.
- Sansoni, J., De Caro, W., Marucci, A. R., Sorrentino, M., Mayner, L., & Lancia, L. (2016). Nurses’ job satisfaction: An Italian study. *Annali Di Igiene*, 28(1), 58–69. <https://doi.org/10.7416/ai.2016.2085>
- Semachew, A., Belachew, T., Tesfaye, T., & Adinew, Y. M. (2017). Predictors of job satisfaction among nurses working in Ethiopian public hospitals, 2014: Institution-based cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 15(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12960-017-0204-5>

- Sugiri, I. M. A. A., Suwardana, K., & Komang Menik Sri K. (2015). Hubungan beban kerja, stress kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruangan Nakula RSUD Sanjiwani Gianyar. *COPING Ners Journal*, 3(3), 101–109. Retrieved from <https://repositori.unud.ac.id/protected/storage/upload/repositori/12ed7501cce2ea3442c8dc6299b2d8e4.pdf>
- Suliman, M., & Aljezawi, M. (2018). Nurses' work environment: indicators of satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 26(5), 525–530. <https://doi.org/10.1111/jonm.12577>
- Supartiningsih, S. (2017). Kualitas Pelayanan an Kepuasan Pasien Rumah Sakit: Kasus Pada Pasien Rawat Jalan. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit* 10.18196/Jmmr.2016, 6(1), 9–15. <https://doi.org/10.18196/jmmr.6122>
- Sureskiarti, E., & Brillianty, G. D. (2017). Hubungan kinerja perawat dengan kepuasan umum daerah Ince Abdul Moeis Samarinda tahun 2017. *Jurnal Husada Mahakam*, IV(4), 221–232.
- Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. (2020). Pengaruh Penerapan Perilaku Syariah Dalam Pelayanan Keperawatan, Beban Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Link*, 16(1), 23–30. <https://doi.org/10.31983/link.v16i1.5596>
- Wuryanto, E., Hamid, A. Y. S., & Mustikasari. (2010). Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat ; Studi di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo, Semarang, Tahun 2010. *Seminar Nasional Keperawatan PPNI Jawa Tengah*.
- Yanindrawati, K., Susilaningsih, S., & Somantri, I. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi, 18.