

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **5.1 Beban Kerja di RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan**

Berdasarkan tabel 4.7 maka sebagian besar dari jumlah responden mengalami beban kerja sedang dengan jumlah 27 responden (47,4%). Menurut peneliti responden terutama dalam tanggung jawab melaksanakan perawatan klien, tanggung jawab penyelamatan klien lebih bisa menangani dengan cepat dan benar. Selain itu beban kerja didukung fasilitas dan alat medis yang sudah sangat memadai, sehingga dapat membantu petugas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil analisis kuesioner terlihat apa yang paling sedikit dijawab oleh responden. Jawaban yang sedikit terdapat pada pertanyaan pertama dengan melakukan observasi klien selama jam kerja perawat. Menurut responden melakukan observasi tidak menjadi beban kerja pada perawat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri 2 faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor beban kerja eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja atau disebut yang meliputi dengan stessor. Salah satunya adalah tugas (*task*) merupakan tugas yang meliputi bersifat seperti stasiun kerja, sikap kerja, cara angkat-angkut, beban kerja yang diangkat-angkut, alat bantu kerja, sarana informasi termasuk display dan control, alur kerja dan lain-lain. Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Instansi mungkin tidak selalu memiliki

control penuh terhadap beban kerja, namun instansi melihat efek dari beban kerja tersebut dan mengambil tindakan (Desgupta, 2013).

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan /unit instalasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Beban kerja diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang ditanggung oleh seorang atau unit pekerjaan dalam instansi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika waktu penyelesaian tugas melewati target waktu yang ditentukan, maka hal ini mengindikasikan tidak efektifnya pegawai dalam bekerja (Febrianti & Faslah, 2013).

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama tugas di suatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang perawat menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Efendy,2009). Beban kerja perawat dilihat dari aspek seperti tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan fungsi tambahan yang dikerjakan, sejumlah pasien yang dirawat perhari, per bulan dan per tahun, kondisi pasien, rata-rata pasien dirawat, tindakan langsung dan tidak langsung yang dibutuhkan pasien frekuensi masing-masing dan rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tindakan (Nursalam, 2014).

## 5.2 Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan Tahun 2019. Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat sebagian besar puas sejumlah 27 responden (47,4%).

Hasil analisis terhadap kuesiner terlihat apa yang paling sedikit di jawab oleh responden yaitu terdapat pada soal pertama tentang sistem gaji yang berlaku ditempat kerja. Menurut responden sistem gaji yang diterima itu menjadi masalah artinya responden puas dengan apa yang diterima. Soal yang paling banyak dijawab oleh responden ialah soal tentang komunikasi atasan dengan bawahan, responden puas dengan sistem komunikasi ditempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan sebagian besar responden berumur 26-30 tahun 25 orang (43,9%). Menurut Wawan & Dewi (2011), usia adalah umur individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun. Semakin cukup umur tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja, dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya.

Bertambahnya umur seseorang akan mengalami perubahan aspek fisik dan psikologis (mental). Secara garis besar, pertumbuhan fisik terdiri atas proporsi, hilangnya cirri-ciri lama dan timbulnya cirri-ciri baru. Perubahan ini terjadi karena pematangan fungsi organ. Pada aspek psikologis atau mental, taraf berpikir seseorang menjadi semakin matang dan dewasa (Wawan & Dewi, 2011).

Berdasarkan tingkat pendidikan responden mayoritas tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 31 responden (54,4%). Menurut Wawan & Dewi (2011), pendidikan berarti bimbingan yang diberikan seseorang kepada orang lain agar dapat memahami hal. Tidak dapat dipungkiri bahwa semakin tinggi pendidikan individu, semakin pula mereka menerima informasi dan pada akhirnya pengetahuan yang dimilikinya akan semakin banyak. Sebaliknya jika seseorang memiliki tingkat pendidikan yang rendah, maka akan menghambat perkembangan sikap orang tersebut terhadap penerimaan informasi dan nilai-nilai yang baru dipetrkenalkan.

### **5.3 Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan**

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 57 responden beban kerja sedang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat sebagian besar sejumlah 19 responden (33,3%). Hasil uji statistic *chi-Square* di peroleh angka yang signifikasi atau nilai *probabilitas* (0,000) jauh lebih rendah standart signifikasi dari 0,05 atau ( $p < a$ ), sehingga  $H_1$  diterima yang berarti ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan.

Menurut peneliti beban kerja yang sedang akan membuat perawat merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, hal ini dipengaruhi oleh tingkat wawasan responden dalam penanganan pasien yang lebih cepat dan sesuai standar kesehatan.

Kepuasan kerja dan beban kerja yang baik mempunyai hubungan kerja yang signifikan dengan kinerja selanjutnya perawat lebih baik dibanding dengan karyawan yang mengalami stress yang disebabkan dengan kondisi dan beban

kerja yang tidak kondusif. Kepuasan kerja dan sikap perawat merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melalui perilaku tersebut organisasi yang efektif dapat tercapai. Hasil penelitian ini juga menyempurnakan teori tersebut bahwa adanya kepuasan terhadap pelanggan, yang merupakan motivator meningkatkan kinerja perawat (Muhadi, 2012).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Barahama, Katuuk, dan Oroh (2019) ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai  $p$  (0,000). Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan untuk menguji hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat diperlihatkan bahwa antara kedua variabel tersebut menunjukkan ada hubungan signifikan.

Penelitian ini didukung juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutarni (2008) menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kepuasan kerja  $OR = 17,333$ , maksudnya beban kerja yang berat mempunyai peluang 17,333 kali untuk kepuasan kerja daripada beban kerja ringan.

Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat, beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stress, terutama yang telah melampaui tingkat moderat akan menimbulkan dampak negatif, yang ketidakpuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada motivasi rendah (Hamid, 2014). Kepuasan kerja staf dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya (Nursam, 2007).