

ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT

Yovita Prabawati Tirta Dharma, Natanael*, Budi Santoso

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala, Jawa Tengah, Indonesia

Abstrak

Perawat merupakan kelompok paling depan dan dekat dengan pasien. Perawat dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam berbagai bidang keperawatan. Perawat memiliki peran dalam melakukan tugas sebagai pemberi asuhan, pengelola pelayanan, pelaksana tugas keperawatan dan konselor bagi pasien. Sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat membantu pasien mendapatkan kesehatannya secara holistik, meliputi keadaan emosi, spiritual dan sosial dari pasien. Selain itu, perawat juga dituntut memberikan perawatan hingga menentukan diagnosis keperawatan dengan tepat. Keadaan itu dapat mempengaruhi respon fisik dan psikologis perawat serta dapat meningkatkan beban kerja perawat. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik, mental, emosional dan semuanya itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RS "X" di Jawa Tengah. Metode penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Uji statistik yang digunakan adalah uji *chi square* dengan nilai signifikan $p < 0,05$. Subjek penelitian ini adalah perawat tetap yang bekerja di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam di rumah sakit "X" di Jawa Tengah dengan sampel sebanyak 41 perawat yang diambil menggunakan teknik total populasi. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden sebanyak 22 orang (53,7%) memiliki beban kerja ringan dan 25 orang (61%) memiliki kepuasan kerja rendah. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat (OR = 7,70; CI 95% = 1,72 hingga 34,4; $p = 0,005$). Beban kerja yang ringan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat sebesar 7,70 kali lebih tinggi dari pada beban kerja yang berat.

Kata kunci: beban kerja, kepuasan kerja, perawat

WORKLOAD ANALYSIS OF NURSERY JOB SATISFACTION

Yovita Prabawati Tirta Dharma, Natanael, Budi Santoso

Abstract

Nurses are the group at the front and closest to patients. Nurses are required to have knowledge and skills in various fields of nursing. Nurses have a role in carrying out their duties as providers of care, service managers, executors of nursing duties and counselors for patients. As providers of nursing care, nurses help patients achieve holistic health, including the patient's emotional, spiritual and social state. Apart from that, nurses are also required to provide care to determine the correct nursing diagnosis. This situation can affect the physical and psychological response of nurses and can increase the workload of nurses. Excessive workload will cause physical, mental and emotional fatigue and all of this can affect nurses' job satisfaction. The aim of this study was to determine the relationship between workload and job satisfaction of nurses in the internal medicine inpatient ward at "X" Hospital in Central Java. The research method uses a quantitative design with a cross sectional approach. The statistical test used is the chi square test with a significant value of $p < 0.05$. The subjects of this research were permanent nurses who worked in the Internal Medicine Inpatient Room at "X" Hospital in Central Java with a sample of 41 nurses taken using the total population technique. The research results showed that the majority of respondents, 22 people (53.7%) had a light workload and 25 people (61%) had low job satisfaction. The conclusion of this study shows that there is a

significant relationship between workload and nurses' job satisfaction (OR = 7.70; 95% CI = 1.72 to 34.4; p = 0.005). A light workload can increase nurses' job satisfaction by 7.70 times higher than a heavy workload.

Keyword: workload, job satisfaction, nurses

Korespondensi: Natanael, Stikes Panti Kosala, Jl. Raya Solo-Baki Km 4 Gedangan, Grogol, Sukoharjo, Jawa Tengah. Email titusnael23@gmail.com.

LATAR BELAKANG

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan Kesehatan yang terdiri atas pelayanan medik, penunjang medik, keperawatan, rehabilitasi, dan sebagai tempat pendidikan dan atau pelatihan. Sebagai salah satu pelayanan kesehatan, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Hal tersebut sesuai dengan UU Nomor 44 tahun 2009, yang menyatakan bahwa rumah sakit berkewajiban untuk meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan rumah sakit, dimana salah satu faktor dalam mutu pelayanan rumah sakit adalah sumber daya manusia (Kartikasari, 2019; Abu, 2018).

Sumber daya manusia yang paling banyak berada di rumah sakit adalah perawat. Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan atau asuhan profesional yang diberikan kepada pasien dengan menggunakan pendekatan holistik. Perawat menjadi kunci dalam pelayanan rumah sakit karena secara kuantitas perawat merupakan kelompok profesi dengan jumlah terbanyak, paling depan dan dekat dengan pasien. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan bahwa proporsi tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit adalah perawat dengan jumlah 33,3% (Nursalam, 2014; Abu, 2018; Barahama et al., 2019).

Sebagai kelompok paling depan dan dekat dengan pasien,

perawat dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam berbagai bidang keperawatan. Perawat menjalankan fungsinya sebagai pemberi asuhan, pengelola pelayanan, peneliti, pelaksana tugas keperawatan, penyuluh serta konselor bagi pasien. Sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat membantu pasien mendapatkan kembali kesehatannya secara holistik, meliputi upaya untuk mengembalikan emosi, spiritual dan sosial. Dalam peranannya sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat juga dituntut untuk memberikan perawatan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia, sehingga dapat menentukan diagnosis keperawatan dengan tepat. Keadaan itu dapat mempengaruhi respon fisik dan psikologis perawat, karena akan mempengaruhi kinerja sehari-hari serta meningkatkan beban kerja perawat (Nopriyanti, 2023; Zuliani et al., 2022).

Beban kerja merupakan kemampuan seorang perawat dalam mengemban tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan. Beban kerja dapat dilihat dari dua sudut pandang secara subjektif dan objektif. Beban kerja subjektif adalah beban kerja yang dilihat dari sudut pandang perawat, sedangkan beban kerja objektif merupakan keadaan yang ada di lapangan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat, misalnya jumlah pasien yang harus dirawat, kesesuaian pendidikan dengan kapasitas kerja, jadwal bekerja dalam *shift*, mengerjakan tugas

administrasi, lingkungan kerja dan tidak sesuai jumlah tenaga kerja dengan jumlah pasien. Beban kerja terbanyak yang dilakukan oleh perawat yaitu keperawatan tidak langsung, seperti kegiatan administrasi perawat. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik, mental, emosional dan pekerjaan yang sifatnya rutinitas akan menimbulkan kebosanan yang semuanya itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat (Manuho, 2015; Nursalam, 2014).

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan rasa puas individu terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat, seperti prestasi, penghargaan promosi, kondisi kerja, gaji, teman kerja kebijakan administrasi dan keamanan. Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien. (Barahama et al., 2019; Febrianita & Yunus, 2017).

Penelitian Runtu Virginia & Hamel R, (2018), menggunakan 41 responden perawat di ruang rawat inap di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Hasil uji univariat beban kerja menunjukkan bahwa sebanyak 56,15% memiliki beban kerja berat dan 43,9% beban kerja ringan. Pada uji univariat stres kerja didapati sebanyak 70,7% perawat mengalami stres kerja sedang dan 29,3% perawat mengalami stres kerja ringan. Sedangkan pada uji bivariat menunjukkan ada hubungan kerja fisik dengan stres kerja perawat, di

mana nilai $p=0,000$ lebih kecil dari 0,05%.

Peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit "X" yang berada di Jawa Tengah. Rumah Sakit ini merupakan rumah sakit tipe C yang telah berdiri lebih dari 30 tahun dan terakreditasi paripurna. Rumah Sakit "X" memiliki sebuah motto yang selalu memberikan pelayanan kesehatan unggul dan holistik kepada pelanggan. Rumah sakit "X" memiliki beberapa fasilitas yang memadai, seperti Ruang Rawat Jalan dan Ruang Rawat Inap. Peneliti akan melakukan penelitian di ruang rawat inap penyakit dalam RS "X".

Peneliti melakukan observasi di ruang rawat inap penyakit dalam RS "X", didapatkan bahwa jumlah perawat di ruangan tersebut adalah 41 Perawat tetap. Saat peneliti melakukan wawancara, beberapa perawat mengatakan harus berjalan jauh untuk mengantar pasien ke ruang operasi atau ruang pemeriksaan radiologi. Keadaan tersebut dapat bertambah berat, apabila bekerja pada kondisi cuaca yang cukup panas. Lalu beberapa perawat mengatakan selalu bekerja dengan berhati-hati untuk meminimalkan *complain* dari pasien, karena zaman sekarang pasien mudah dalam mem-*viral* kan semua hal ke media sosial. Selain itu, beberapa perawat mengatakan cukup dalam hal penghargaan/gaji/insentif yang diberikan oleh RS "X".

Penelitian ini merupakan replikasi dari beberapa penelitian terdahulu terkait dengan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat. Variabel bebas dan variabel terikat yang penulis teliti mungkin sama dengan beberapa penelitian terdahulu. Namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel dan lokasi penelitian yang digunakan.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RS “X” di Jawa Tengah.

METODE/DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif metode analitik korelasi dengan pendekatan *cross sectional* antara variabel bebas dan variabel tergantung dilakukan sekali serta dalam kurun waktu bersamaan. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui *google form*. Uji statistik yang digunakan adalah uji *chi square* dengan nilai signifikan $p < 0,05$.

POPULASI, SAMPEL DAN TEKNIK SAMPLING

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 25 Maret – 6 April 2024. Subjek penelitian ini adalah perawat tetap yang bekerja di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam di rumah sakit “X” di Jawa Tengah dengan sampel sebanyak 41 orang diambil menggunakan teknik total populasi.

HASIL

Hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1.

Distribusi Karakteristik Responden		
Karakteristik	f	%
Usia (tahun):		
≤31	16	39
>31	25	61
Jenis kelamin:		
Laki-laki	5	12,2
Perempuan	36	87,8
Status:		
Menikah	37	90,2
Belum menikah	4	9,8

Pendidikan:		
Profesi Ners	3	7,3
S-1 Keperawatan	1	2,4
D-3 Keperawatan	37	90,2
Lama kerja (tahun):		
≤ 9	27	65,9
>10	14	34,1

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia lebih dari 31 tahun sebanyak 25 perawat (61%). Sedangkan mayoritas jenis kelamin responden adalah perempuan sebanyak 36 perawat (87,8%), berstatus menikah sebanyak 37 perawat (90,2%), berpendidikan D-3 Keperawatan 37 perawat (90,2%) dan masa kerja di bawah 9 tahun sebanyak 27 perawat (65,9%).

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

Kategori	f	%
Ringan	22	53,7
Berat	19	46,3

Tabel 2 di atas dapat diperoleh bahwa mayoritas responden memiliki beban kerja ringan sebanyak 22 perawat (53,7%).

Tabel 3.

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	f	%
Tinggi	16	39
Rendah	25	61

Tabel 3 di atas dapat diperoleh bahwa mayoritas responden memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 25 perawat (61%).

Tabel 4.

Tabulasi Silang Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat

Beban Kerja	Kepuasan Kerja		Total	OR	CI 95%		p-value
	Tinggi	Rendah			Lower	Upper	
Ringan	13	9	22	7,70	1,72	34,4	0,005
Berat	3	16	19				

Berdasarkan tabel 4, hasil tabulasi data di atas menunjukkan hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji statistik *chi-square* dengan taraf kepercayaan 95% (nilai $p = 0,05$) untuk menyajikan hasil analisis bivariat tentang analisis beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Dari hasil uji statistik yang disajikan pada Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa secara statistik terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat (OR = 7,70; CI 95% = 1,72 hingga 34,4; $p = 0,005$). Beban kerja yang ringan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat sebesar 7,70 kali lebih tinggi dari pada beban kerja yang berat.

PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini menyatakan bahwa beberapa responden memiliki beban kerja ringan sebanyak (53,7%). Beban kerja perawat merupakan seluruh aktifitas yang dilakukan oleh perawat di unit pelayanan keperawatan. Berdasarkan hasil jawaban pada kuesioner, didapati ada indikator beban kerja yang dianggap berat oleh responden, yaitu kurangnya tenaga keperawatan. Menurut Rizky et al. (2018), apabila jumlah tenaga perawat pelaksana kurang di suatu fasilitas kesehatan, maka beban kerja perawat pelaksana semakin tinggi. Selain itu, tingkat beban kerja perawat juga dapat dipengaruhi oleh jumlah pasien, kondisi pasien yang bervariasi, jumlah rata-rata jam perawatan pasien, tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan banyaknya tugas administrasi yang harus diselesaikan (Munandar, 2008 dalam Badri, 2020 ; Wahyuningsih et al., 2021).

Hal tersebut sejalan dengan Data dari Kemenkes RI (2016) dalam Wahyuningsih et al. (2021), yang menyatakan bahwa ditahun 2016 terdapat 28.3% perawat yang

melakukan pekerjaan di luar keperawatan, 23.5% melakukan tugas administrasi dan hanya 48.2% yang murni melakukan tugas keperawatan. Banyaknya tugas yang diemban dapat mengganggu penampilan kerja perawat, seperti timbulnya *moody* yang dapat berdampak buruk pada produktifitas dan mempengaruhi kepuasan kerja perawat (Irwandy (2007) dalam Ermakasumayanti et al. (2024).

Kepuasan kerja perawat merupakan penilaian dari perawat tentang seberapa jauh pekerjaannya memberikan kepuasan terhadap dirinya. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu indikator kesejahteraan pekerja dan kualitas kehidupan (Ermakasumayanti et al., 2024). Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar perawat di RS "X" di Jawa Tengah memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 61%. Kategori ini dapat diasumsikan bahwa beberapa perawat belum mendapatkan apa yang mereka inginkan. Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner terdapat beberapa indikator yang mayoritas responden menjawab tidak puas, yaitu pada indikator kesempatan untuk berprestasi, promosi jabatan dan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan atau pendidikan lanjut. Namun pada beberapa indikator lain, responden menyatakan puas terhadap hal gaji, jaminan kesehatan, hubungan dengan rekan dan fasilitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ermakasumayanti et al. (2024), yang menyatakan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi tentang kepuasan kerja berada pada kategori tidak puas sebanyak 56,7%. Seseorang yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, akan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan. Menurut Nursalam (2014), indikator kepuasan

kerja yang harus terpenuhi pada perawat adalah kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, gaji, kesempatan promosi, fasilitas dan supervisi. Hal itu sejalan dengan pendapat Robbins (2003) dalam Yulia (2020), yang menyatakan bahwa *reward system* atau kesempatan untuk memperoleh promosi melalui jenjang kepegangatan, pelatihan dan pendidikan lanjutan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja pada perawat, perlu memperhatikan kepuasan kerja dari perawat.

Berdasarkan hasil uji statistik bivariat diperoleh *p-value* sebesar 0,005 ($p < 0.05$). Hal itu menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hikmat & Melinda (2020) yang menggunakan uji statistik *Chi Square* dan diperoleh nilai *p value* = 0,031. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan adanya hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat. Demikian juga hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ermakasumayanti et al., (2024), di mana hasil penelitian tersebut mengungkapkan ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana dengan *p value* = 0,002.

Beban kerja yang ringan cenderung memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja perawat. Hal tersebut dapat terlihat dalam segi waktu dan fleksibilitas perawat dalam menjalankan pekerjaan. Perawat akan memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, melakukan proses asuhan keperawatan secara hati-hati, dan menerapkan *caring* yang personal kepada pasien. Dengan adanya fleksibilitas waktu dalam

pekerjaan perawat, maka dapat meningkatkan aktualisasi diri dan kepuasan kerja pada perawat (Rosyidawati, 2021 dalam Puspanegara et al. 2023). Perawat yang merasa puas terhadap hasil kerjanya akan merasa senang, dan dapat memberi perawatan yang lebih berkualitas bagi pasien. Hal tersebut dapat berbeda jika perawat merasa terbebani dan terburu-buru saat melakukan asuhan keperawatan, mereka mungkin tidak dapat berkomunikasi dengan baik dan jelas antara kedua belah pihak. Ini dapat mempengaruhi ketidakpuasan pasien dan mutu pelayanan keperawatan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berasumsi bahwa semakin rendah beban kerja pada perawat maka kepuasan kerja perawat semakin tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat yang menggunakan uji statistik *chi-square*, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja (OR = 7,70; CI 95% = 1,72 hingga 34,4; $p = 0,005$). Beban kerja yang ringan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat sebesar 7,70 kali lebih tinggi dari pada beban kerja yang berat.

SARAN

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah referensi bagi mahasiswa tentang analisis beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat
2. Diharapkan menjadi gambaran mengenai beban kerja dan kepuasan kerja perawat, sehingga dapat dijadikan bahan acuan dan evaluasi untuk meningkatkan

mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit.

3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi bahan referensi terbaru dalam menganalisis tentang beban kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, A. (2018). Produktifitas Perawat Berdasarkan Standar Asuhan Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Manarang*, 3(2), 86. <https://doi.org/10.33490/jkm.v3i2.42>
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang Icu Dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>
- 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). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876>
- Ermakasumayanti, Hotna, S., & Mayasari, E. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar Tahun 2023. *Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*, 8(1), 159–166.
- Febrianita, Y., & Yunus, M. K. (2017). Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Petala Bumi. *Jurnal Ners Indonesia*, 7(2), 55–60.
- Hikmat, R., & Melinda, M. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan*, 10(2), 135–141. <https://doi.org/10.38165/jk.v10i2.19>
- Kartikasari, D. (2019). *Penulis: dr. Dhian Kartikasari, S. Ked.* <http://fik.um.ac.id/wp-content/uploads/2020/10/3.-ADMINISTRASI-RUMAH-SAKIT.pdf>
- Manuho, E. (2015). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Universitas Sam Ratulangi*.
- Nopriyanti, R. (2023). *Peran Perawat dalam Pelayanan Kesehatan*. Tim Media Dinkes Babel. <https://dinkes.babelprov.go.id/content/peran-perawat-dalam-pelayanan-kesehatan>
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Puspanegara, A., Maudina, D. L., & Rusmianingsih, N. (2023). Journal of Public Health. *Journal of Public Health Innovation*, 04.
- Rizky, W., Darmaningtyas, N., & Yulitasari, B. I. (2018). Hubungan Jumlah Tenaga Perawat dengan Beban Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Wates Correlation Between Quantity of Nurse and Workload of Nurses on Duty in Class III at RSUD Wates Hospital. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 1(1), 38–42. <https://core.ac.uk/download/pdf/268505225.pdf>
- Runtu Virginia, & Hamel R, P. L. (2018). Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *Journal Keperawatan (eKp)*, 6(1), 1–7.
- Wahyuningsih, S., Ali Maulana, M., Ligita, T., Studi Keperawatan, P., & Kedokteran, F. (2021). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat

- Inap: Literature Review. *Jurnal UNTAN*, 1(1), 23–35.
- Yulia, R. (2020). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Human Care Journal*, 5(4), 1050. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i4.1002>
- Zuliani, Hariyanto, S., Maria, D., & Tauran, I. (2022). *Keperawatan Profesional*. Yayasan Kita Menulis.