

## GAMBARAN BEBAN KERJA PERAWAT DI RS PKU AISYIYAH BOYOLALI

Inash Ayu Wigati<sup>1)</sup>, Wahyuningsih Safitri<sup>2)</sup>, Wahyu Rima Agustin<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Kusuma Husada Surakarta

<sup>2) 3)</sup> Dosen Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Kusuma Husada Surakarta

Email : [Inashayu2508@gmail.com](mailto:Inashayu2508@gmail.com)

### ABSTRAK

Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan diri sendiri. perawat mempunyai beban kerja yang berat dilihat dari segi jam kerja yang panjang dan juga jenis-jenis tugas keperawatan yang harus dilakukan, performance pelayanan atas tuntutan kebutuhan kesehatan masyarakat yang semakin hari semakin meningkat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Gambaran Beban Kerja Beban Kerja Perawat di RS PKU Aisyiyah Boyolali.

Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif observasional deskriptif. Populasi pada penelitian ini yaitu 50 perawat. Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan jenis *Perposive sampling* dengan jumlah 33 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner beban kerja. **Pengolahan data menggunakan program SPSS.** Hasil penelitian Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia paling banyak berusia 26-35 tahun sejumlah 14 responden (42,4%), berdasarkan jenis kelamin paling banyak yaitu perempuan dengan jumlah 20 responden (60,6%), berdasarkan lama kerja paling banyak >10 tahun dengan jumlah 13 responden (39,4%), berdasarkan Tingkat pendidikan paling banyak yaitu tingkat Pendidikan D-III Keperawatan 18 responden (54,5%). Berdasarkan Gambaran beban kerja perawat di RS PKU Aisyiyah Boyolali didapatkan mengalami beban kerja berat dengan jumlah 30 responden (90,9%).

Kesimpulan Berdasarkan Gambaran beban kerja perawat di RS PKU Aisyiyah Boyolali didapatkan mengalami beban kerja berat dengan jumlah 30 responden (90,9%).

Kata Kunci : Beban kerja, Perawat

Daftar Pustaka : 36 (2016 – 2023)

*NURSING STUDY PROGRAM OF UNDERGRADUATE PROGRAMS  
FACULTY OF HEALTH SCIENCES  
UNIVERSITY OF KUSUMA HUSADA SURAKARTA  
2024*

***A COMPREHENSIVE REVIEW OF NURSE WORKLOAD AT PKU  
AISYIYAH BOYOLALI HOSPITAL***

***Inash Ayu Wigati<sup>1)</sup>, Wahyuningsih Safitri<sup>2)</sup>, Wahyu Rima Agustin<sup>3)</sup>***

*<sup>1)</sup>Student of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, Faculty of  
Health Sciences, University of Kusuma Husada Surakarta*

*<sup>2,3)</sup> Lecturer of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, Faculty of  
Health Sciences, University of Kusuma Husada Surakarta*

*Email: [Inashayu2508@gmail.com](mailto:Inashayu2508@gmail.com)*

***ABSTRACT***

*Workload pertains to the burden of excessive processes or activities that may lead to personal strain. Nurses frequently encounter a substantial workload, as evidenced by their extended working hours and the diverse array of nursing responsibilities required to fulfill, particularly considering the escalating demands placed on public health services. This study aimed to elucidate the workload experienced by nurses at PKU Aisyiyah Hospital in Boyolali.*

*The investigation utilized a quantitative methodology characterized by a descriptive observational design. The study population comprised 50 nurses. A purposive sampling technique was employed, obtaining a total of 33 respondents. Data were gathered through a workload questionnaire and analyzed using the SPSS software. The findings indicated that, following the demographic characteristics of the participants, the predominant age group was 26 to 35 years, comprising 14 individuals, or 42.4% of the total sample. Furthermore, most respondents were female, accounting for 20 individuals, or 60.6%. Additionally, the data revealed that a considerable proportion of the respondents possessed over ten years of*

*professional experience, with 13 individuals representing 39.4% of the sample. Regarding educational attainment, most participants held a Diploma III in Nursing, comprising 18 respondents, accounting for 54.5% of the sample. An analysis of workload indicated that 30 respondents (90.9%) reported experiencing heavy workloads.*

*The study concluded that most nurses at PKU Aisyiyah Boyolali Hospital, 30 respondents (90.9%), experienced a high workload.*

**Keywords:** *Nurses, Workload*

**Bibliography:** *36 (2016 - 2023)*

## I. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang diselenggarakan pemerintah umum Masyarakat dalam tindakan kesehatan dasar, kesehatan rujukan dan kesehatan penunjang. Dalam menjalankan fungsinya, rumah sakit akan memperhatikan fungsi sosialnya dalam memberikan pelayanan kesehatan untuk Masyarakat. Dengan jasa pelayanan kesehatan yang beroperasi selama 24 jam dan membutuhkan perawat 60% beserta tenaga kesehatan lainnya yang merupakan ujung tombak dari rumah sakit. Perawat merupakan salah satu bagian dari pelayanan kesehatan sepanjang waktu berada di sisi pasien dan memungkinkan terjadinya kelelahan kerja (Padila & Andri, 2022).

Tuntutan kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan pada era global akan terus meningkat bersama dengan masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat. Pelayanan keperawatan sebagai pelayanan kesehatan sangat dibutuhkan oleh masyarakat untuk meningkatkan derajat kesehatan. Peran perawat sebagai layanan profesional mengalami perubahan seiring dengan perubahan kebijakan yang berlaku. (Budo et al, 2020).

Menurut WHO, 2013 menyatakan bahwa beberapa negara di Asia Tenggara termasuk Indonesia, perawat yang bekerja di rumah sakit mengalami peningkatan beban kerja yang diakibatkan oleh kurangnya tenaga keperawatan. Secara nasional, rasio perawat di Indonesia pada tahun 2016 adalah 113 orang perawat per 100.000 penduduk. Hal ini masih jauh dari target tahun 2019 yaitu 180 orang perawat per 100.000 penduduk. Peran perawat sebagai pelaksana pelayanan keperawatan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan

keperawatan dari yang bersifat sederhana sampai pada yang paling kompleks kepada pasien (Chalimah et al., 2021). Perawat juga harus melaksanakan komunikasi yang efektif kepada perawat yang lain dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pasien, berkualitas tinggi, dan kesadaran akan penghayatan pengabdian kepada kepentingan masyarakat. Ketersediaan sumber daya manusia kesehatan termasuk didalamnya tenaga dokter, perawat, bidan, dan tim medis lainnya yang merupakan unsur pokok input dalam suatu sistem pelayanan kesehatan, memberikan andil yang cukup besar (Indrawati et al, 2022).

Dalam proses pelayanan kesehatan di rumah sakit, tim perawat merupakan garda terdepan untuk tercapainya kepuasan pasien terhadap kebutuhan pemulihannya dari kondisi sakit. Tim keperawatan melakukan pelayanan keperawatan dan harus bersiaga secara terus menerus terhadap kondisi pasien di rumah sakit. Tugas tambahan seorang perawat selain sebagai perawat pelaksana asuhan keperawatan juga dalam hal administrasi pasien (Rupisa et al., 2018).

Menurut Triani (2019) perawat mempunyai beban kerja yang berat dilihat dari segi jam kerja yang panjang dan juga jenis-jenis tugas keperawatan yang harus dilakukan, performance pelayanan atas tuntutan kebutuhan kesehatan masyarakat yang semakin hari semakin meningkat. Menurut Norawati et al (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika

tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan diri sendiri (Assa, 2022).

Beban kerja perawat dapat diartikan sebagai seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama tugas disuatu unit pelayanan (Erlina et al., 2019). Terdapat beberapa aspek yang berhubungan dengan beban kerja perawat, misalnya jumlah pasien yang harus dirawat, kesesuaian Pendidikan dengan kapasitas kerja, penggunaan shift yang sesuai untuk mengerjakan tugas setiap harinya, fasilitas yang lengkap membantu perawat dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik (Wahyuningsih et al., 2021).

Faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja perawat seperti tenaga kerja yang kurang memadai di unit perawatan, banyaknya administratif yang harus diselesaikan sesuai prosedurnya, kurang jelasnya beban tugas yang diberikan sehingga menambah kesibukan (Mustika Suci, 2018). Faktor beban kerja internal berasal dari dalam tubuh sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal yang dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, ukuran tubuh, dan kondisi Kesehatan. Sedangkan faktor beban kerja eksternal didapatkan dari luar tubuh pekerja seperti pekerjaan yang bersifat fisik dan mental. Beban kerja bersifat fisik seperti penataan ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan,

tingkat kesulitan dalam pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan model struktur organisasi, pelimpahan tugas, dan lingkungan kerja. Beban kerja muncul karena adanya stressor yang memengaruhinya, stressor itu seperti kondisi lingkungan tempat kerja, tingkat kesulitan dalam bekerja, lama waktu bekerja, dan hubungan antara sesama pekerja (Fajriani et al., 2015).

Perawat memiliki beban kerja berat 52,7% disebabkan tuntutan kerja yang dimiliki seperti mengobservasi klien secara ketat selama jam kerja, banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan serta menghadapi sifat keadaan pasien dan keluarga yang berbeda-beda hingga menimbulkan tekanan, sedangkan kebutuhan tenaga keperawatan yang ada belum memadai jika dibandingkan dengan jumlah pasien yang dirawat (Chintya & Manumpil, 2016).

Berdasarkan hasil observasi peneliti bulan Januari 2024 di RS PKU Aisyiyah Boyolali didapatkan data bahwa pasien yang dirawat di ruang Zaenab, memiliki derajat ketergantungan parsial care sampai total care sehingga perawat dituntut harus senantiasa memberikan pelayanan yang optimal, selain itu mereka disibukan oleh pengantaran pasien ke radiologi, bahkan terkadang mengambilkan obat pasien. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti Gambaran Beban Kerja Perawat di RS PKU AISYIYAH Boyolali.

## II. METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif observasional deskriptif. Populasi pada penelitian ini 50 perawat. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan jenis *Perposive sampling*. adapun Kriteria Inklusi pada penelitian ini yaitu

Perawat yang dinas di Ruang Zaenab, Arafah, Marwah, Siti Bariyah, Madinah. Sampel pada penelitian ini yaitu 33 responden, Penelitian ini dilakukan di RS PKU Aisyiyah Boyolali tanggal 27 juni – 5 juli 2024.

Intrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner beban kerja dari buku Nursalam (2017) dengan nilai realibilitas *cronbach's alpha* 0,827 > 0,60 Penelitian ini sudah laik etik dengan nomor 1.604/VI/HREC/2024. Analisa Data Dalam penelitian ini dipergunakan untuk mendeskripsikan responden seperti (usia, jenis kelamin, Pendidikan, masa kerja, beban kerja).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAAN

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah :

**Tabel 1.** Distribusi Respoden berdasarkan usia responden (n=33)

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
26 – 35 tahun	14	42,4
36 – 45 tahun	7	21,2
46 – 55 tahun	12	36,4
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer (2024)*

Dari hasil penelitian ini menunjukkan usia paling banyak berusia 26-35 tahun sejumlah 14 responden (42,4%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fardiana, 2018), menjelaskan bahwa usia paling banyak yaitu 20-30 tahun sejumlah 60 responden (56,6%).

Menurut Muthiah et al (2022), Perawat yang berusia matang memiliki beban kerja rendah dimana perawat mempunyai kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan di rumah, karna mereka sudah mampu menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaan, semakin bertambahnya usia maka

individu dapat memotivasi dirinya sendiri untuk lebih baik lagi dengan bekerja. Usia sangat mempengaruhi beban kerja perawat yang baik dimiliki pada usia dewasa awal dimana mereka memiliki sifat kebijaksanaan, pengambilan keputusan, tanggung jawab, pola pikir, pengendalian emosi dan toleransi yang baik seiring dengan pertambahan usia (Hidayah, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti berasumsi bahwa usia dapat menggambarkan perilaku perawat dalam kinerja terutama tanggung jawab dalam mengimplementasikan sasaran keselamatan pasien dengan baik. Usia perawat 26 – 35 tahun masih tergolong dalam kategori usia dewasa muda yang dianggap akan lebih mudah untuk menerima perubahan terutama dalam pelaksanaan keselamatan pasien.

**Tabel 2.** Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (n=33)

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki laki	13	39,4
Perempuan	20	60,6
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer (2024)*

Hasil penelitian menunjukkan jenis kelamin paling banyak yaitu perempuan dengan jumlah 20 responden (60,6%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fardiana, 2018), menjelaskan bahwa jenis kelamin paling banyak yaitu perempuan sejumlah 89 responden (84%).

Berdasarkan hasil penelitian ini banyak mayoritas perempuan sebanyak 97 responden (89,7%). Menurut Septiana (2020) perempuan yang bekerja memiliki ketelitian dan penuh perhatian saat

bekerja baik membuat asuhan keperawatan maupun pada pasien. Kemampuan mempelajari dan dalam bertindak tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin, dimana jenis kelamin sebagian besar perawat adalah perempuan. Laki-laki dan perempuan adalah sama dalam hal kemampuan belajar dan bertindak, daya ingat, kemampuan penalaran, kreativitas, dan kecerdasan. Meskipun beberapa peneliti masih percaya adanya perbedaan kreativitas, penalaran, dan kemampuan antara pria dan wanita.

Menurut Septiana (2020), Perempuan yang bekerja memiliki ketelitian dan penuh perhatian saat bekerja baik membuat asuhan keperawatan maupun pada pasien dan peran tradisional banyak pada wanita yang tidak hanya sebagai istri, ibu, anak perempuan tetapi terpanggil untuk merawat orang lain di masyarakat. dan perempuan dalam keluarga tidak menjadi tulang punggung keluarga, sehingga tanggung jawab terhadap financial tidak seberat laki-laki. Oleh karena itu lebih menerima dengan imbalan atau gaji yang diterima dianggap telah memadai (Kau et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti berasumsi bahwa perawat perempuan mempunyai pengaruh beban kerja pasien lebih besar dibandingkan dengan perawat laki-laki. Secara psikologis perawat perempuan lebih bersedia dan mampu untuk mematuhi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.

**Tabel 3.** Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja (n=33)

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
<5 tahun	9	27,3
5 – 10 tahun	11	33,3
>10 tahun	13	39,4
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer (2024)*

Hasil penelitian ini menunjukkan lama kerja paling banyak >10 tahun dengan jumlah 13 responden (39,4%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Maulia, N., Agustin, W. R., & Listrikawati, 2021) menjelaskan jumlah perawat yang mengalami burnout dilihat dari lama kerja paling banyak  $\geq 5$  tahun (67,5%).

Menurut Margarine et al (2021) berpendapat bahwa pekerja dengan masa kerja yang dini cenderung lebih jenuh, karena baru memulai adaptasi dan menguasai pekerjaannya. Semakin lama bekerja, maka pekerja semakin terbiasa dengan pekerjaannya. Pernyataan ini didukung oleh teori Maslach yang mengatakan bahwa kelelahan memiliki kecenderungan terjadi pada seseorang dengan masa kerja yang terbilang baru.

Masa kerja berhubungan dengan beban kerja, artinya semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi pula beban kerjanya. pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama akan mengalami kelelahan emosional. Posisi dan jabatan perawat dengan masa kerja di atas 10 tahun dapat menjadi alasan perawat mengalami beban kerja berat. Hal itu disebabkan tumpukan tugas serta beban pekerjaan yang sudah bersifat kumulatif artinya telah terjadi kelelahan kronik baik secara fisik, antara lain adanya hubungan yang tidak harmonis sesama pekerja, kurangnya komunikasi yang baik, rasa tanggung jawab yang kurang, dan kebosanan. Selain itu, perawat cenderung mudah merasa jenuh yang disebabkan oleh kegiatan atau keadaan tempat kerja serta kurang

komunikasi dalam penyampaian masalah (Aulia & Rita, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti berasumsi bahwa masa kerja berhubungan dengan kejadian beban kerja, karena semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi beban kerjanya. Dan apabila perawat memiliki masa kerja lebih lama akan mengalami kelelahan emosional yang tinggi.

**Tabel 4.** Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan (n=33)

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
Ners	15	45,5
DIII Kep	18	54,5
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (2024)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan paling banyak yaitu tingkat Pendidikan D-III Keperawatan 18 responden (54,5%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fardiana, 2018), menjelaskan bahwa mayoritas tingkat pendidikan perawat yaitu D3 sejumlah 51 responden (48,1%).

Karakteristik tingkat pendidikan merupakan proses pembelajaran untuk membentuk sikap dan perilaku yang diberikan secara formal yang bersifat terorganisasi dan berjenjang (Hidayah, 2018). Kejadian beban kerja juga dialami oleh perawat dengan status pendidikan terakhir D3 Keperawatan dan mengalami beban kerja berat. Perawat yang memiliki status pendidikan D3 Keperawatan memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan S1 keperawatan atau Ners, serta

ilmu pengetahuan yang didapatkan perawat S1 Keperawatan atau Ners cenderung lebih banyak, sehingga dalam melakukan pekerjaan lebih mudah dibandingkan dengan perawat dengan status pendidikan Diploma (Widodo et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti berasumsi tingkat pendidikan mempengaruhi individu dalam merespon sesuatu. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan lebih rasional, terbuka dan kreatif dalam menerima perubahan. dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka wawasan yang dimiliki lebih luas sehingga meningkatkan motivasi dalam bekerja.

**Tabel 5.** Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja (n=33)

Beban Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
Berat	30	90,9
Sedang	1	3,0
Ringan	2	6,1
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa beban kerja perawat di RS PKU Aisyiyah Boyolali didapatkan mengalami beban kerja berat dengan jumlah 30 responden (90,9%). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Asda & Nuryani (2021) menyatakan bahwa beban kerja yang dominan pada perawat di unit rawat inap 17 (56,67%). Hal ini disebabkan karena pasien yang ada di rawat adalah pasien minimal care/ self care dan Total Care sehingga



menyebabkan pekerjaan perawat menjadi banyak.

Menurut Retnaningsih & Fatmawati (2021) Beban kerja yang berat ini ditunjukkan dari jumlah kebutuhan perawat dilihat dari banyaknya jumlah pasien dengan macam-macam tingkat kebutuhan perawatan tidak sebanding dengan perawat yang ada diruangan sehingga tingkat beban kerja perawat dalam kategori berat.

Beban kerja tidak selalu menjadi stress perawat, beban kerja akan menimbulkan stress jika banyaknya beban kerja tidak seimbang dengan kemampuan, pengalaman maupun keahlian. Setiap perawat mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas yang dibebankan (Asda & Nuryani, 2021). Beban kerja yang berat dapat menjadi pemicu munculnya stress kerja, namun beban kerja yang ringan atau pekerjaan yang relative sedikit juga dapat memicu kebosanan perawat, dimana akan mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja (Wicaksono et al., 2023).

Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja dan kemampuan tenaga perawat dalam menghasilkan kualitas pelayanan. Untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu, efektif dan efisien harus diupayakan kesesuaian antara ketersediaan tenaga perawat dengan beban kerja yang ada (Prasetyaningati, 2023).

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut banyaknya responden yang mempunyai beban kerja berat di pengaruhi oleh faktor Pendidikan. Pendidikan paling banyak D3 lebih aktif dan teliti dalam melakukan tindakan

dibandingkan Pendidikan S1 yang kebanyakan menjadi kepala ruangan. Sedangkan faktor usia perawat yang memiliki usia matang semakin bijaksana dalam melakukan Tindakan.

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **1. Kesimpulan**

Hasil uji statistik menunjukkan:

- a. Berdasarkan Gambaran beban kerja perawat di RS PKU Aisyiyah Boyolali didapatkan mengalami beban kerja berat dengan jumlah 30 responden (90,9%)

##### **2. Saran**

Berdasarkan penelitian tersebut, diharapkan :

- a. Bagi Perawat Hasil penelitian ini sebagai gambaran nyata tentang beban kerja perawat, sehingga dapat mengantisipasi terjadinya penurunan pelayanan keperawatan dan dapat mempertahankan pelayanan yang optimal .
- b. Bagi Rumah Sakit Hasil penelitian ini untuk memberikan gambaran tentang beban kerja perawat, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen rumah sakit untuk menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan keahlian perawat sehingga tidak terjadi penurunan pelayanan keperawatan.
- c. Bagi Institusi Pendidikan Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan referensi untuk pengembangan ilmu keperawatan terutama dalam bidang manajemen keperawatan untuk mengetahui beban kerja perawat.
- d. Bagi Peneliti Lain Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan

penelitian lebih dalam mengenai beban kerja perawat dengan metode lain.

- e. Bagi Peneliti Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai beban kerja perawat

#### DAFTAR PUSTAKA

- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Aulia, A., & Rita, N. (2021). Hubungan Jenis Kelamin, Masa Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kejadian Burnout pada Perawat di Rumah Sakit P.P. Tahun 2019. *Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat*, 4(2), 492–501. <https://jurnal.politasumbar.ac.id/index.php/jl/article/view/106>
- Chintya, Y., & Manumpil, E. (2016). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Pancaran Kasih Gmim Manado. *Community & Emergency*, 6, 121–128.
- Dewi, S. M., Saputra, B., & Daniati, M. (2022). Relationship Of Alcohol Consumption And Sleep Quality To The Event Of Hypertension. *Jurnal Keperawatan Hang Tuah (Hang Tuah Nursing Journal)*, 2(1), 49–62. <https://doi.org/10.25311/jkh.vol2.is1.564>
- Erlina, E., Arifin, A., & Salamah, A. U. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(3), 335–341. <https://doi.org/10.30597/jkmm.v1i3.38825>
- Fajriani, A., Septiari, D., Kunci, K., Pekerjaan, B., & Karyawan, K. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Fardiana, A. (2018). Hubungan Quality Of Nursing Work Life dengan Kinerja Perawat di RSUD Syarifah Ambami. In *Perpustakaan Universitas*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Hidayah, D. N. (2018). Gambaran Quality of Work Life (QWL) pada Perawat di Salah Satu Rumah Sakit di Surakarta. In *Doctoral Dissertation, Faculty of Medicine*. <http://eprints.undip.ac.id/59969/>
- Kau, S. T. A., Dulahu, W. Y., & Hiola, D. S. (2021). Description of Nurses Quality of Work Life in Rsud Dr. M.M. Dunda Limboto. *Jambura Journal of Health Sciences and Research*, 4(1), 416–425. <https://doi.org/10.35971/jjhsr.v4i1.11964>
- Maulia, N., Agustin, W. R., & Listrikawati, M. (2021). Gambaran Burnout Syndrome Perawat IGD pada masa pandemi covid-19 di RSUD DR. MOEWARDI. *Journal of Nursing and Health*, 5(2), 54.
- Mustika Suci, I. S. (2018). Analisis Hubungan Faktor Individu Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i2.2018.220-229>
- Muthiah, L., Dulahu, W. Y., & Hunawa, R. D. (2022). Relationship Of Age And Work Experience With The Quality Of Nursing Work Life (QNWL) Nurses. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf)*, 4(2), 198–206. <https://doi.org/10.35451/jkf.v4i2.9>

- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Akaryawan terseb
- Padila, P., & Andri, J. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 919–926. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3582>
- Septiana, V. (2020). *Hubungan Quality of Nursing Work Life Dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap Rsu Hga Depok*. 26(2016).
- 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.
- Widodo, K., Yusuf, A., & Huda, N. (2023). Korelasi Masa Kerja dan Intensitas Nyeri terhadap Burnout Syndrome pada Perawat Kamar Operasi COVID-19. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(1), 43–50. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i1.4758>