

# FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BEBAN KERJA PERAWAT KAMAR OPERASI DI RSUD DR. (H.C.) IR. SOEKARNO PROVINSI BANGKA BELITUNG

**Trisna Wirayuda<sup>1</sup>, Maryana<sup>2</sup>, Indah Permata Sari<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> STIKES Citra Delima Pangkalpinang, Jalan Pinus I Kacang Pedang Atas Pangkalpinang 33125 Bangka  
Belitung, Indonesia Bangka Belitung, Indonesia  
e-mail : [Feiziz\\_yuda@yahoo.co.id](mailto:Feiziz_yuda@yahoo.co.id)

## ABSTRAK

Kamar operasi adalah suatu unit khusus di rumah sakit yang berfungsi sebagai tempat untuk melakukan tindakan pembedahan secara elektif maupun akut, yang membutuhkan kondisi steril dan kondisi khusus lainnya (Kemenkes RI, 2012). data jumlah pasien yang menjalani operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung khususnya pada tahun 2019 sebanyak 96 pasien dengan tindakan operasi, pada tahun 2020 sebanyak 398 pasien dengan tindakan operasi, pada tahun 2021 sebanyak 889 pasien dengan tindakan operasi dan pada tahun 2022 sampai dengan bulan September sebanyak 813 pasien dengan tindakan operasi. Tujuan penelitian ini faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat kamar operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022. Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional*, menganalisa dengan uji *chi square*. Populasi adalah semua pasien jantung yang berobat. Pengambilan sampel menggunakan total populasi, dengan jumlah sampel sebanyak 34 sampel. Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat kamar operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022 adalah lingkungan kerja ( $p=0,032$ ), motivasi kerja ( $p=0,020$ ), kepuasan kerja ( $p=0,014$ ) dan faktor paling dominan berhubungan dengan beban kerja perawat kamar operasi adalah kepuasan kerja ( $p=0,014$ ,  $POR=9,000$ ). Disarankan Penelitian ini agar bermanfaat dan menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan khususnya mengenai beban kerja perawat di kamar operasi agar dapat meningkatkan mutu pelayanan dan kepuasan konsumen.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Kamar Operasi, Perawat

## ABSTRACT

*The operating room is a special unit in the hospital that serves as a place to perform elective and acute surgery, which requires sterile conditions and other special conditions (Ministry of Health RI, 2012). data on the number of patients undergoing surgery at RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Bangka Belitung province, especially in 2019 as many as 96 patients with surgery, in 2020 as many as 398 patients with surgery, in 2021 as many as 889 patients with surgery and in 2022 until September as many as 813 patients with surgery. The purpose of this study factors that affect the workload of operating room nurses at RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Bangka Belitung Province In 2022. This study uses cross sectional design, analyze with chi square test. The population is all cardiac patients on treatment. Sampling using the total population, with a total sample of 34 samples. This study concluded that the factors that affect the workload of operating room nurses in RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Bangka Belitung province in 2022 is the work environment(  $p=0,032$ ), work motivation ( $p=0,020$ ), job satisfaction ( $p=0,014$ )and the most dominant factor related to the workload of operating room nurses is job satisfaction ( $p=0,014$ ,  $POR=9,000$ ). It is recommended that this study be useful and be considered in formulating policies, especially regarding the workload of nurses in the operating room in order to improve service quality and customer satisfaction.*

**Keyword :** Workload, Operating Room, Nurse

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah ataupun masyarakat umum yang berfungsi melakukan upaya layanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan kesehatan penunjang. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Mutu pelayanan Rumah Sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah Sumber Daya Manusia (Kemenkes RI, 2018).

Kamar operasi adalah suatu unit khusus di rumah sakit yang berfungsi sebagai tempat untuk melakukan tindakan pembedahan secara elektif maupun akut, yang membutuhkan kondisi steril dan kondisi khusus lainnya (Kemenkes RI, 2012). Pelayanan kamar operasi merupakan salah satu bentuk pelayanan yang sangat berpengaruh terhadap indikator layanan mutu suatu rumah sakit. Oleh karena itu, ruang operasi harus dirancang dengan faktor keselamatan yang tinggi karena semua tindakan yang dilakukan di ruang operasi menyangkut nyawa pasien. Selain itu pengelolaannya pun harus khusus agar tindakan operasi yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar sehingga meminimalisir kejadian yang tidak diinginkan. Untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kamar operasi, kerja sama yang baik sangat diperlukan antar tim bedah yang terdiri dari dokter bedah, perawat kamar bedah, dokter anaestesi, maupun personel penunjang lainnya.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Permendagri No.12, 2014). Menurut Umansky (2016) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Kondisi tenaga kerja saat ini melibatkan mode produksi layanan dengan karakteristik pekerjaan yang diintensifkan, model tersebut menentukan peningkatan produktivitas melalui kombinasi dari ritme kerja, beban tanggung jawab, dan pengurangan interval istirahat dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan efek kronis kesehatan pada pekerja (Lee, 2018).

Berdasarkan data yang diperoleh dari *World Health Organization* (WHO) jumlah pasien dengan tindakan operasi mencapai angka peningkatan yang sangat signifikan dari tahun ke tahun. Tercatat di tahun 2017 terdapat 140 juta pasien di seluruh Rumah Sakit di dunia,

sedangkan pada tahun 2018 data mengalami peningkatan sebesar 148 juta jiwa, untuk di Indonesia pada tahun 2017 mencapai 1,2 juta jiwa (Sartika, 2018). Tindakan operasi di Provinsi Jawa Barat tahun 2017 sebesar 3.884 kasus (36,38%), dari tahun 2016-2017 kejadian tindakan operasi mengalami kenaikan 89, 95% (Kemenkes RI, 2018).

Berdasarkan data Kemenkes (2021) tindakan operasi/pembedahan menempati urutan posisi ke-11 dari 50 penanganan penyakit yang ada di Indonesia, 32% diantaranya tindakan pembedahan elektif. Pola penyakit di Indonesia diperkirakan 32% bedah mayor, 25,1% mengalami kondisi gangguan jiwa dan 7% mengalami ansietas.

Berdasarkan data Riskesdas (2007), tindakan bedah menempati urutan ke 11 dari 50 pertama pola penyakit di rumah sakit se-Indonesia dengan presentase 12,8% dan diperkirakan 32% diantaranya merupakan bedah laparatomi, dan pada tahun 2013 angka pembedahan di Indonesia sebesar 9,8% dengan provinsi tertinggi di DKI Jakarta sebesar 19,9% dan pada tahun 2018 angka pembedahan terjadi penurunan yaitu sebesar 8,9% dengan provinsi tertinggi di DKI Jakarta sebesar 14,9%.

Berdasarkan data jumlah pasien yang menjalani operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung khususnya pada tahun 2019 sebanyak 96 pasien dengan tindakan operasi, pada tahun 2020 sebanyak 398 pasien dengan tindakan operasi, pada tahun 2021 sebanyak 889 pasien dengan tindakan operasi dan pada tahun 2022 sampai dengan bulan September sebanyak 813 pasien dengan tindakan operasi.

Perawat kamar bedah (*operating room nurse*) adalah perawat yang memberikan asuhan keperawatan *pre operatif, intra operatif, dan post operatif* kepada pasien yang akan mengalami pembedahan sesuai standar, pengetahuan, keputusan, serta keterampilan berdasarkan prinsip-prinsip keilmuan khususnya kamar bedah (HIPKABI, 2014). Peran perawat kamar bedah bertanggung jawab secara klinis dan berfungsi sebagai *scrub nurse (instrumentator)* dan *circulating nurse* (perawat sirkulasi). Perawat kamar bedah memiliki kemahiran dan tanggung jawab dalam melakukan asuhan keperawatan, baik asuhan keperawatan pre operatif, intra operatif, maupun post operatif (Kemenkes, 2012).

Tanggung jawab perawat kamar bedah terdiri dari perawat sebagai kepala bedah dan perawat sebagai pelaksana. Kepala perawat

kamar bedah adalah seorang tenaga perawat profesional yang bertanggung jawab dalam mengelola kegiatan pelayanan keperawatan di kamar bedah. Perawat pelaksana yang terdiri dari perawat instrument (*scrub nurse*) dan perawat sirkulasi (*circulating nurse*) adalah perawat yang akan mendominasi dalam memberikan asuhan keperawatan pre operatif, intra operatif, dan post operatif. Perawat instrument adalah seorang perawat profesional yang di beri wewenang dan ditugaskan dalam pengelolaan paket alat pembedahan selama pembedahan berlangsung dan perawat sirkulasi adalah tenaga perawat profesional yang diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk kelancaran pelaksanaan tindakan pembedahan (HIPKABI, 2014).

Saputra (2017) didapatkan dari 12 responden memiliki beban kerja ringan (44%), 15 responden memiliki beban berat (56%) karena harus mengerjakan pekerjaan-pekerjaan diluar tugas pokoknya sebagai perawat, perbandingan jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur pasien tidak seimbang serta masih banyak perawat yang memiliki pengalaman bekerja kurang dari 5 tahun sehingga perawat tersebut belum bisa menyesuaikan diri dengan baik terhadap pekerjaannya yang dapat menyebabkan perawat frustrasi.

Arlina (2018) didapatkan beban kerja perawat berada pada kategori berat (52,4%) karena harus memberikan pelayanan perawatan secara langsung berdasarkan proses keperawatan dan memberikan pelayanan keperawatan secara tidak langsung seperti mengurus administrasi pasien, menyiapkan kebutuhan obat-obatan untuk pasien dan menyiapkan alat-alat penunjang kesehatan. Survei data awal di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, jumlah perawat pelaksana di ruang rawat bedah (St. Maria, St. Martha, St. Yosef dan St. Lidwina) sebanyak 36 orang.

Dalam dunia medis, muncul perhatian yang khusus terhadap profesi keperawatan yaitu menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana mereka mampu menanggung situasi yang melelahkan terutama karena kontak terus menerus dengan penderitaan, rasa sakit, kematian, dan perasaan lain yang dipicu oleh proses penyakit pasien (Farquharson, 2020). Sebagai pemberi pelayanan keperawatan 24 jam terus menerus kepada pasien dan telah bekerja untuk memperhatikan kondisi pasien secara holistik sehingga menyebabkan profesi perawat mengalami kelelahan fisik dan emosional (Yin, 2019).

Perawat akan mengalami kelelahan dan keletihan apabila bekerja lebih dari 80% dari waktu kerja mereka. Dengan kata lain waktu produktif perawat adalah kurang lebih 80%, jika lebih maka beban kerja perawat dikatakan tinggi atau tidak sesuai dan perlu dipertimbangkan untuk menambah jumlah tenaga perawat di ruang perawatan tersebut (Ilyas, 2013). Penambahan jumlah perawat tersebut salah satu metodenya adalah dengan menghitung jumlah optimal kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja nyata (BKN, 2014).

Peningkatan mutu pelayanan Rumah Sakit dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia, petugas kesehatan yang paling sering berhubungan dengan pasien adalah perawat. Perawat merupakan petugas paling lama kontak dengan pasien yaitu selama 24 jam, Keliat (1999 dikutip dari Pitaloka, 2017).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan, melalui wawancara kepada perawat di kamar operasi, didapatkan data perawat mengeluhkan capek dan lelah karena beban kerja yang dirasakannya, karena pasien operasi semakin bertambah setiap harinya sekitar 4 sampai 7 pasien. Jumlah perawat kamar operasi RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung adalah sebanyak 34 orang. Berdasarkan data diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat kamar operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan rancangan *deskriptif*, yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat kamar operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan rangka rancangan *cross sectional* dimana pengukur variabel independen (bebas, penguat) dan variabel dependen dilakukan secara bersama-sama pada saat penelitian dilakukan (Sugiyono, 2019) dengan sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden dengan metode *total sampling* dengan kriteria inklusi perawat di kamar operasi, bersikap kooperatif dan bersedia menjadi responden.

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan waktu penelitian mulai dari 12 Desember 2022 – 7 Januari 2023. Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat

sendiri oleh peneliti. Semua partisipan sudah mendapatkan penjelasan terlebih dahulu tentang prosedur penelitian dan hak-hak partisipan dengan menandatangani informed consent. Analisa data dilakukan dengan metode uji *Chi Square* (Hastono, 2001).

## HASIL

### Analisa Univariat

#### Beban Kerja

Pada beban kerja, pengelompokan beban kerja berdasarkan uji normalitas data, menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov* didapatkan nilai  $p= 0,012 < a (0,05)$ . Sehingga disimpulkan data berdistribusi tidak normal jadi pengelompokan beban kerja berdasarkan nilai median. Bila nilai median  $\geq (32)$  dikelompokkan pada berat, bila  $< (32)$  dikelompokkan pada ringan.

**Tabel 2**

**Distribusi Beban Kerja Perawat Kamar Operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022**

No	Beban Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Berat	12	35,3
2	Ringan	22	64,7
Total		34	100

Tabel 2 menunjukkan distribusi beban kerja perawat di kamar operasi yang berat lebih sedikit yaitu sebanyak 12 orang (35,3%) daripada yang ringan.

#### Lingkungan Kerja

Pada lingkungan kerja, pengelompokan lingkungan kerja berdasarkan uji normalitas data, menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov* didapatkan nilai  $p= 0,012 < a (0,05)$ . Sehingga disimpulkan data berdistribusi tidak normal jadi pengelompokan lingkungan kerja berdasarkan nilai median. Bila nilai median  $\geq (16)$  dikelompokkan pada tidak baik, bila  $< (16)$  dikelompokkan pada baik.

**Tabel 3 : Distribusi Lingkungan Kerja Perawat Kamar Operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022**

No	Lingkungan Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Tidak baik	13	38,2
2	Baik	21	61,8
Total		34	100

Tabel 3 menunjukkan distribusi lingkungan kerja perawat di kamar operasi yang tidak baik lebih sedikit yaitu sebanyak 13 orang (38,2%) daripada yang baik.

#### Motivasi Kerja

Pada motivasi kerja, pengelompokan motivasi kerja berdasarkan uji normalitas data, menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov* didapatkan nilai  $p= 0,002 < a (0,05)$ . Sehingga disimpulkan data berdistribusi tidak normal jadi pengelompokan lingkungan kerja berdasarkan nilai median. Bila nilai median  $\geq (17)$  dikelompokkan pada tidak baik, bila  $< (17)$  dikelompokkan pada baik.

**Tabel 4**

**Distribusi Motivasi Kerja Perawat Kamar Operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022**

No	Motivasi Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Tidak baik	15	44,1
2	Baik	19	55,9
Total		34	100

Tabel 4 menunjukkan distribusi motivasi kerja perawat di kamar operasi yang tidak baik lebih sedikit yaitu sebanyak 15 orang (44,1%) daripada yang baik.

#### Kepuasan Kerja

Pada kepuasan kerja, pengelompokan kepuasan kerja berdasarkan uji normalitas data, menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov* didapatkan nilai  $p= 0,012 < a (0,05)$ . Sehingga disimpulkan data berdistribusi tidak normal jadi pengelompokan kepuasan kerja berdasarkan nilai median. Bila nilai median  $\geq (24)$  dikelompokkan pada tidak puas, bila  $< (24)$  dikelompokkan pada puas.

**Tabel 5 :Distribusi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Dewasa RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022**

No	Kepuasan Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Tidak puas	12	35,3
2	Puas	22	64,7
Total		34	100

Tabel 5 menunjukkan distribusi kepuasan kerja yang tidak puas lebih sedikit yaitu sebanyak 12 orang (35,3%) daripada yang puas.

## Analisa Bivariat

**Tabel 6 : Hubungan lingkungan kerja dengan beban kerja perawat kamar operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022**

No	Lingkungan Kerja	Beban Kerja				Total		Nilai	PO	
		Berat		Ringan		n	%			R
		n	%	n	%					
1	Tidak baik	8	61,5	5	38,5	13	100	6,80		
2	baik	4	19,1	17	80,9	21	100	0,0		
Jumlah		12	35,3	22	64,7	34	100	32,373		

Berdasarkan tabel 6 diatas didapat hasil, responden yang lingkungan kerjanya tidak baik dengan beban kerja berat sebanyak 8 responden (61,5%), lebih sedikit di bandingkan dengan responden yang lingkungan kerjanya baik dengan beban kerja ringan sebanyak 17 responden (81%).

Dari hasil uji statistik antara lingkungan kerja dengan beban kerja perawat kamar operasi, didapatkan nilai  $p (0,032) < \alpha (0,05)$  sehingga disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan beban kerja perawat kamar operasi. Hasil analisa lebih lanjut didapatkan nilai POR = 6,800 (95% CI: 1,428 – 32,373), hal ini berarti bahwa responden dengan lingkungan kerja tidak baik memiliki kecenderungan 6,8 kali lebih besar merasakan beban kerja yang berat dibandingkan dengan responden yang lingkungan kerjanya baik.

**Tabel 7 : Hubungan motivasi kerja dengan beban kerja perawat kamar operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022**

No	Motivasi Kerja	Beban Kerja				Total		Nilai	PO	
		Berat		Ringan		n	%			R
		n	%	n	%					
1	Tidak baik	9	60	6	40	15	100	0,0		
Jumlah		9	60	6	40	15	100	8,00		

2	baik	3	15,8	16	84,2	19	100	1,601
Jumlah		6	35,3	22	64,7	28	100	39,967

Berdasarkan tabel 7 diatas didapat hasil, responden yang motivasi kerjanya tidak baik dengan beban kerja berat sebanyak 9 responden (60%), lebih sedikit di bandingkan dengan responden yang motivasi kerjanya baik dengan beban kerja ringan sebanyak 16 responden (84,2%).

Dari hasil uji statistik antara motivasi kerja dengan beban kerja perawat kamar operasi, didapatkan nilai  $p (0,020) < \alpha (0,05)$  sehingga disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan beban kerja perawat kamar operasi. Hasil analisa lebih lanjut didapatkan nilai POR = 8,000 (95% CI: 1,601 – 39,967), hal ini berarti bahwa responden dengan motivasi kerja tidak baik memiliki kecenderungan 8 kali lebih besar merasakan beban kerja yang berat dibandingkan dengan responden yang motivasi kerjanya baik.

**Tabel 8 : Hubungan kepuasan kerja dengan beban kerja perawat kamar operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022**

No	Motivasi Kerja	Beban Kerja				Total		Nilai	PO	
		Berat		Ringan		n	%			R
		n	%	n	%					
1	Tidak puas	8	66,7	4	33,3	12	100	9,00		
2	Puas	4	18,2	18	81,8	22	100	0,0		
Jumlah		12	35,3	22	64,7	34	100	45,336		

Berdasarkan tabel 8 diatas didapat hasil, responden yang kepuasan kerjanya tidak puas dengan beban kerja berat sebanyak 8 responden (66,7%), lebih sedikit di bandingkan dengan responden yang kepuasan kerjanya puas dengan beban kerja ringan sebanyak 18 responden (81,8%).

Dari hasil uji statistik antara kepuasan kerja dengan beban kerja perawat kamar operasi, didapatkan nilai  $p (0,014) < \alpha (0,05)$  sehingga disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara

kepuasan kerja dengan beban kerja perawat kamar operasi. Hasil analisa lebih lanjut didapatkan nilai POR = 9,000 (95% CI: 1,787 – 45,336), hal ini berarti bahwa responden dengan kepuasan kerja tidak puas memiliki kecenderungan 9 kali lebih besar merasakan beban kerja yang berat dibandingkan dengan responden yang kepuasan kerjanya baik.

## **PEMBAHASAN**

### **Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Beban Kerja Perawat Kamar Operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022**

Lingkungan kerja merupakan keadaan sosial, psikis & materi, yang berada di sekitar tempat dimana perawat dipekerjakan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi sarana dan prasarana serta hubungan interaksi sosial antar perawat dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja secara global dengan hasil maksimal (Arianto 2013).

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dapat digambarkan dengan kondisi ruang kerja yang dapat memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja perawat dan tenaga medis lainnya. Terbatasnya jumlah perawat di kamar operasi dapat mengakibatkan kelelahan dalam melakukan pekerjaannya. Dapat dikatakan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja seseorang (Kasmir dalam Wibowo 2016).

Penelitian ini membuktikan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan beban kerja perawat kamar operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022 (nilai  $p = 0,032$ , POR = 6,800).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gino Sugianto (2016), menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara lingkungan dengan beban kerja di IGD Rumah Sakit Mandaya Karawang Tahun 2016 dengan nilai  $p = 0,001$ . Penelitian lain yang dilakukan oleh Yayan Supriyadi (2017) juga menyatakan bahwa ada hubungan yg bermakna antara lingkungan dengan beban kerja di Kamar Bedah RS Persada Medika Cikampek Tahun 2017 dengan nilai  $p = 0,011$ .

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti berpendapat bahwa responden yang bekerja dilingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap beban kerja di tempatnya bekerja karena lingkungan kerja dapat

menimbulkan dampak negatif, salah satunya adalah interaksi antar perawat yang dapat memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan, namun dampak positifnya yaitu tercapainya kinerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi. Dalam lingkungan kerja, setiap perawat dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan dapat beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda.

### **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Beban Kerja Perawat Kamar Operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022**

Menurut Samsudin (2015) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan.

Upaya untuk meningkatkan semangat kerja tidak terlepas dari motivasi. Motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi itu hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Motivasi kerja begitu penting bagi yang ingin bertahan di suatu karier, untuk mengembangkan karier bahkan untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Orang yang sukses adalah orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang dimiliki seseorang tentunya berbeda-beda dan juga berubah-ubah. Ada seseorang yang bekerja dengan semangat karena menginginkan penghasilan tambahan atau promosi jabatan, hal tersebut wajar-wajar saja. Motivasi kerjapun sering naik turun. Tidak selamanya kegairahan dalam bekerja berada pada titik maksimal. Kadangkala seorang pekerja mengalami penurunan gairah bekerja karena kejenuhan atau bisa saja karena sesuatu hal yang dihadapinya.

Penelitian ini membuktikan ada hubungan antara motivasi kerja dengan beban kerja perawat kamar operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022 (nilai  $p = 0,020$ , POR = 8,000).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gino Sugianto (2016), menyatakan bahwa ada hubungan yg bermakna antara motivasi dengan beban kerja di IGD Rumah Sakit Mandaya Karawang Tahun 2016

dengan nilai  $p = 0,010$ . Penelitian lain yang dilakukan oleh Yayan Supriyadi (2017) juga menyatakan bahwa ada hubungan yg bermakna antara motivasi dengan beban kerja di Kamar Bedah RS Persada Medika Cikampek Tahun 2017 dengan nilai  $p = 0,006$ .

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti berpendapat bahwa responden yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap beban kerja di tempatnya bekerja karena motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri perawat akan berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat.

### **Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Beban Kerja Perawat Kamar Operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022**

Menurut Robbins & Judge (2015), kepuasan kerja merupakan perasaan positif dalam bekerja yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristik dan sikap perawat dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Jika perawat menunjukkan sikap yang positif dan senang dengan pekerjaannya, mereka mengalami kepuasan kerja, sebaliknya jika perawat menunjukkan sikap negatif dan tidak puas dengan pekerjaannya, hal ini menandakan adanya perasaan tidak puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, 2018). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan

dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Penelitian ini membuktikan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan beban kerja perawat kamar operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022 (nilai  $p = 0,014$ ,  $POR = 9,000$ ).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gino Sugianto (2016), menyatakan bahwa ada hubungan yg bermakna antara kepuasan dengan beban kerja di IGD Rumah Sakit Mandaya Karawang Tahun 2016 dengan nilai  $p = 0,001$ . Penelitian lain yang dilakukan oleh Yayan Supriyadi (2017) juga menyatakan bahwa ada hubungan yg bermakna antara kepuasan dengan beban kerja di Kamar Bedah RS Persada Medika Cikampek Tahun 2017 dengan nilai  $p = 0,011$ .

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti berpendapat bahwa responden yang mempunyai kepuasan kerja puas akan sangat berpengaruh terhadap beban kerja di tempatnya bekerja karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, sehingga tingkat kepuasan masing-masing karyawan akan berbeda-beda sesuai dengan peran disposisi pada diri masing-masing individu, sehingga semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

### **SIMPULAN**

Hasil penelitian ini terhadap faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat kamar operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022 terdapat tiga hubungan yang bermakna yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Andri, J., Febriawati, H., Padila, P., J, H., & Susmita, R. (2020). *Nyeri pada Pasien Post Op Fraktur Ekstremitas Bawah dengan Pelaksanaan Mobilisasi dan Ambulasi Dini*. Journal of Telenursing (JOTING), 2(1), 61–70.

- <https://doi.org/10.31539/JOTING.V2I1.1129>
- AORN. (2016). *Perioperative Standards and Recommended Practices*, edition. Denver : AORN, Inc.
- Arianto, D.A.N. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*
- Cahyono, S, (2012). *Membangun budaya keselamatan pasien dalam praktik kedokteran*, Yogyakarta.
- Carayon, et al. (2020). *Chapter 30 Nursing Workload and Patient Safety- Human Factors Engineering Perspective*.Universiti of Wisconsin : Madison
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- Farquharson, B, Cheryl, B., Derek. (2012). *Nursing stress and patient care : Real Time investigation of the effect of nursing tasks and demand on psychological stress, physiological stress, and job satisfaction performance* : Study Protocol. Journal of Advance Nursing
- HIPKABI. (2014). *Buku Keterampilan Dasar Bagi Perawat Kamar Bedah*. Jakarta: Hipkabi Press.
- Ilyas, Y .(2013). *Perencanaan SDM Rumah Sakit*. Fakultas Kesehatan Masyarakat UI. Depok. Indonesia
- Kementrian Kesehatan RI. (2018). *Profil Kesehatan Indonesia 2017*. Jakarta: Kemenkes RI. Diakses pada tanggal 10 Oktober 2022 dari <http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/Profil-Kesehatan-Indonesia-tahun-2017.pdf>
- Muttaqin A. (2016). *Pengantar asuhan*. Jakarta: Penerbit Salemba Medika
- Nishizaki. (2010). *Relationship Between Nursing Workloads and Patient Safety Incidents*. Journal of Multidisciplinary Healthcare Diakses pada tanggal 10 Oktober 2022
- Notoatmodjo. (2013). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Robert k. Yin (2019) *Studi Kasus*. Raja Grafindo Persada
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Jaya. Bandung
- Soleman B. Taneko, (2015). *Struktur Dan Proses Sosial; Suatu Pengantar Sosiologi Pembangunan*. Jakarta: Rajawali
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Riyanto. (2014). *Validasi & Verifikasi Metode Uji: Sesuai Dengan ISO/IEC 17025 Laboratorium Pengujian Dan Kalibrasi*.Ed.1, Cet. 1. Yogyakarta: Deepublish
- Triana, dkk. (2015). *Buku Ajar Kebidanan Kegawatdaruratan Maternal Neonatal: Penuntun Belajar Mata Kuliah Asuhan Kegawatdaruratan Maternal Dan Neonatal*. Yogyakarta: Deepublish
- Wardiah, Mia Lasmi.(2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada: Jakarta