ANALISA BEBAN KERJA DALAM MENENTUKAN KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS

[1*]Oxcilia Putri Ardika, [2]Nutrisia Nu'im Haiya, [3]Iwan Ardia, [4]Intan Rismatul Azizah
[1-4]Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
*Email: putridk62@gmail.com

Abstrak

Tujuan: Teridentifikasi beban kerja dalam menentukan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas.

Metode: Penelitian ini menerapkan desain penelitian *cross sectional* dengan teknik *total sampling* melibatkan sejumlah 65 responden tenaga kesehatan dan pengambilan data menggunakan kuesioner beban kerja dan kepuasan kerja yang sudah valid dan juga reliabel. Analisis bivariat menggunakan uji *Gamma* dengan variabel terikat beban kerja dan variabel bebas kepuasan kerja.

Hasil: Beban kerja menunjukkan kategori tinggi 70,8%; rendah 9%; sedang 7,7%; sangat rendah 6,2%; dan sangat tinggi 1,5%. Sedangkan kepuasan kerja menunjukkan kategori tidak puas 64,6%; sangat puas 15,4%; sangat tidak puas 10,8%; dan puas 9,2%. Terdapat hubungan yang siginfikan antara beban kerja dan kepuasan kerja tenaga kesehatan, dengan nilai p value 0,048 < 0,05 serta nilai korelasi 0,031.

Simpulan: Ada hubungan beban kerja dan kepuasan kerja tenaga kesehatan dengan tingkat keeratan yang lemah, sehingga berpotensi memicu stres, kelelahan, serta kualitas pelayanan menurun.

Kata kunci: Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Puskesmas; Tenaga Kesehatan

Abstract

Aim: *Workload Analysis in Determining Job Satisfaction of Health Workers in Community Health Centers*

Method: *This study applied a cross-sectional research design with a total sampling technique involving 65 health worker respondents and data collection using a valid and reliable workload and job satisfaction questionnaire. Bivariate analysis used the Gamma test with the dependent variable of workload and the independent variable of job satisfaction.*

Result: *Workload showed a high category of 70.8%; low 9%; moderate 7.7%; very low 6.2%; and very high 1.5%. While job satisfaction showed a dissatisfied category of 64.6%; very satisfied 15.4%; very dissatisfied 10.8%; and satisfied 9.2%. There is a significant relationship between workload and job satisfaction of health workers, with a p value of 0.048 <0.05 and a correlation value of 0.031.*

Conclusion: *There is a weak relationship between workload and job satisfaction of health workers, which has the potential to trigger stress, fatigue, and decreased service quality.*

Keywords: *Workload; Job Satisfaction; Health Center; Health Workers.*

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat adalah tempat pelayanan kesehatan yang berperan dalam memberikan layanan kesehatan masyarakat dan personal pada tingkat pertama. Pelayanannya lebih mementingkan promosi kesehatan dan pencegahan guna mencapai tingkat kesehatan masyarakat yang optimal di wilayah kerjanya. Untuk menyelesaikan tugasnya hal yang perlu perhatian khusus adalah beban kerja setiap tenaga kesehatan untuk terus melakukan kewajibannya di puskesmas. Tenaga kesehatan merupakan seseorang yang bekerja pada bidang kesehatan yang memiliki wawasan dan keahlian yang telah menyelesaikan pembelajarannya dalam bidang kesehatan dan memerlukan wewenang untuk memberikan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan kemampuan[(1)].

Dalam kurun waktu tertentu, tercatat sebanyak 9 orang tenaga kesehatan di Puskesmas Kawal, Kabupaten Bintan, telah mengajukan surat permohonan pindah tugas ke instansi atau unit kerja lain. Pengajuan ini tidak terjadi secara mendadak, melainkan merupakan respons atas kondisi kerja yang dirasakan semakin berat dan tidak sebanding dengan kapasitas serta sumber daya yang tersedia. Tenaga kesehatan yang mengajukan perpindahan terdiri dari berbagai profesi, seperti perawat, bidan, dan tenaga promosi kesehatan. Dari hasil penelusuran dan wawancara informal, diketahui bahwa alasan utama pengajuan pindah tersebut adalah tingginya beban kerja yang dialami sehari - hari. Kondisi tersebut secara perlahan berdampak pada penurunan kepuasan kerja, di mana para tenaga kesehatan mulai merasa kelelahan, jenuh, hingga kehilangan motivasi dalam memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat[(2)].

Beban kerja merupakan segala bentuk hal yang dapat memberikan suatu kesulitan dalam setiap seseorang yang memiliki pekerjaan[(3)]. Tugas yang terlalu banyak akan menimbulkan dampak yang tidak dapat diterima oleh pekerja itu sendiri, yaitu akan membuat perasaan emosional. Sementara itu, beban kerja yang terlalu ringan juga akan menyebabkan pengurangan aktivitas yang dapat menyebabkan rasa jenuh[(4)].

Rasa bosan yang dialami tenaga kesehatan dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan risiko kesalahan, dan membahayakan keselamatan kerja. Berdasarkan data dari *World Health Organization* (WHO), lebih dari 40% tenaga kesehatan mengalami kelelahan mental yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan. Oleh karena itu, beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan masing-masing individu agar tidak menimbulkan stres berlebihan. Secara subjektif, tenaga kesehatan yang merasa kewalahan cenderung menunjukkan penurunan motivasi dan empati terhadap pasien. Kinerja yang sesuai standar operasional prosedur (SOP) terbukti dapat meningkatkan mutu pelayanan, keselamatan pasien, dan kepuasan kerja tenaga medis[(4)].

Kepuasan kerja tenaga kesehatan juga menjadi factor penting bagi berkembangnya suatu puskesmas karena dengan perfoma pegawai yang optimal, maka suatu puskesmas dapat mempertahankan eksistensinya dan menunjang keberhasilannya dalam mencapai tujuan puskesmas yang diinginkan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang mencakup bagaimana individu itu melihat pekerjaanya dan semua peristiwa yang terjadi di lingkungan kerjanya[(5)].

Hasil studi lapangan di UPTD Puskesmas Pati 1 dan 2, tenaga kesehatan mengatakan memiliki beban kerja tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kesehatan merasa kurang puas dengan hasil yang didapatkan tenaga kesehatan itu sendiri. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk memahami apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di UPTD

Puskesmas 1 dan 2 di wilayah kerja Kecamatan Pati?

METODE

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitaf. Desain penelitian yang diterapkan pada analisa data penelitian ini adalah cross sectional yang telah dilaksanakan pada tanggal 11 – 13 November 2024. Penelitian ini melibatkan tenaga kesehatan yang bekerja di UPTD Puskesmas 1 dan 2 Kecamatan Pati sebagai populasi, dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode pengambilan sampel total, yang melibatkan 65 responden yang memenuhi syarat yang ditentukan, yaitu tenaga kesehatan yang bersedia untuk ikut serta dan bekerja di lembaga tersebut. Di sisi lain, syarat yang tidak diperbolehkan meliputi tenaga kesehatan yang sedang mengambil cuti, sakit, atau bertugas di luar kota. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang mengevaluasi beban kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini telah mendapatkan izin etika dengan nomor 1039/A.1-KEPK/FIK-SA/X/2024 dari Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Islam Sultan Agung.

HASIL

Tabel 1
Distribusi frekuensi karakteristik responden tenaga kesehatan (n = 65)

	Karakteristik	f	%
Jenis Kelamin	Laki – laki	4	6,2
	Perempuan	61	93,8
Usia	25 – 35 tahun	21	32,3
	36 – 45 tahun	27	41,5
	46 – 55 tahun	13	20,0
	56 – 65 tahun	4	6,2
Pekerjaan	Perawat	26	40,0
	Bidan	26	40,0
	Sanitarian	4	6,1
	Rekam Medis	2	3,1
	Laboratorium	2	3,1
	Apoteker	3	4,6
	Ahli Gizi	2	3, 1
Lama Bekerja	1 – 10 tahun	25	38,5
	11 – 20 tahun	21	32,3
	21 – 30 tahun	12	18,4
	31 – 40 tahun	7	10,8

Hasil studi yang mengacu pada sifat-sifat responden dari tenaga kesehatan mengungkapkan bahwa lebih banyak responden yang berjenis kelamin perempuan. Kelompok usia responden yang paling banyak adalah antara 36 hingga 45 tahun. Pekerjaan yang paling umum dalam penelitian ini adalah perawat dan bidan, sedangkan lama waktu bekerja yang paling sering terlihat adalah antara 1 hingga 10 tahun.

Tabel 2
Deskripsi tingkat beban kerja tenaga kesehatan (n = 65)

Beban Kerja	f	%
Sangat rendah	4	6,2
Rendah	9	13,8
Sedang	5	7,7
Tinggi	46	70,8
Sangat tinggi	1	1,5
Total	65	100,0

Hasil analisa yang telah dilakukan menunjukkan kategori beban kerja reponden tenaga kesehatan di Puskesmas paling banyak dengan kategori tinggi.

Tabel 3
Deskripsi tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan (n = 65)

Kepuasan Kerja	f	%
Sangat Tidak Puas	7	10,8
Tidak Puas	42	64,6
Puas	6	9,2
Sangat Puas	10	15,4
Total	65	100,0

Hasil analisa yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa kategori kepuasaan kerja responden di Puskesmas paling banyak dengan kategori tidak puas.

Tabel 4
Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan (n = 65)

Beban Kerja	Kepuasan Kerja				Total	Koefesien Korelasi (r)	*p* value
	Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Puas	Sangat Puas			
Sangat Rendah	3	1	0	0	4		
Rendah	0	8	1	0	9		
Sedang	0	4	1	0	5	0,031	0,048
Tinggi	4	28	4	10	46		
Sangat Tinggi	0	1	0	0	1		
	7	42	6	10	65		

Hasil dari analisis yang dilakukan memakai uji gamma menunjukkan nilai p-value sebesar 0,048, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Dari hasil ini, bisa disimpulkan bahwa ada keterkaitan antara beban kerja dan kepuasan kerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas 1 dan 2 Kecamatan Pati. Namun, hubungan ini termasuk lemah, seperti yang terlihat dari nilai koefisien korelasi (r) yang sebesar 0,031 dengan arah hubungan yang positif.

PEMBAHASAN

Jenis kelamin menjadi pembeda antara laki-laki dengan perempuan dengan kategori genetik, psikologis, sosial dan budaya[6]. Lalu dalam penelitian[7], sebagai perbandingan dengan responden laki-laki, sebagian besar

responden adalah perempuan yang memiliki beban kerja dan rasa puas terhadap pekerjaannya. Tenaga kesehatan perempuan cenderung memiliki perasaan sensitif terhadap situasi yang dihadapi sehingga memiliki beban kerja dan juga memiliki perasaan puas ketika mampu mengatasi situasi tersebut dibandingkan tenaga kesehatan laki – laki yang lebih santai dalam menghadapi situasi. Namun tidak terdapat perbedaan antara pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki tenaga kesehatan perempuan maupun laki – laki.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulidah menyatakan bahwa usia berpengaruh terhadap beban kerja dan kepuasan kerja. Semakin bertambah usia, kecenderungan untuk mengundurkan diri meningkat, sedangkan pada usia yang lebih muda, keinginan untuk tetap bekerja cenderung lebih tinggi[8]. Pada usia tersebut, seseorang sudah memiliki kemampuan dalam berfikir, sehingga ketika melakukan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki. Meskipun dalam rentang usia tersebut tenaga kesehatan mengalami penurunan kondisi fisik, mereka tetap memiliki prinsip untuk berkembang. Oleh karena itu, mereka akan berusaha keras untuk mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Penelitian sebelumnya bahwa pekerjaan mempengaruhi beban kerja dan kepuasan kerja[9], sedangkan menurut penelitian Krisdiana pekerjaan yang berlebihan dalam periode waktu tertentu dapat menimbulkan kelelahan dan menjadi beban kerja sehingga tidak terdapat kepuasan yang didapatkan oleh tenaga kesehatan itu sendiri[10]. Tenaga kesehatan dalam instansi tersebut juga memiliki kapasitas pekerjaan yang harus di selesaikan dan setiap tenaga kesehatan mempunyai rasa tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukan. Tenaga kesehatan dengan keterampilan yang lebih tinggi cenderung memiliki ekspektasi yang lebih besar terhadap instansi, yang pada gilirannya dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

kerja dan kepuasan kerja. Semakin lama tenaga kesehatan bekerja akan semakin mahir dalam menangani suatu masalah[11]. Kemampuan dan keterampilan harus terus dikembangkan kepada tenaga kesehatan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Penelitian ini menunjukkan bahwa jika faktor lama bekerja kurang diperhatikan, hal ini dapat memengaruhi harapan tenaga kesehatan dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Akibatnya, kepuasan kerja dapat menurun, sementara beban kerja justru meningkat. Oleh karena itu, perlu dikembangkan sistem jenjang karir yang jelas bagi setiap tenaga kesehatan, yang dapat mengakomodasi keterampilan, keahlian, serta memberikan penghargaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Analisis ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Wolo tentang beban kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang, yang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan berada dalam kategori beban kerja tinggi[12]. Temuan analisis ini juga didukung oleh penelitian Adhyka, yang menemukan bahwa banyak responden mengalami beban kerja yang tinggi[13]. Faktor-faktor yang mempengaruhi keadaan ini termasuk target pekerjaan yang perlu dicapai, serta standar kerja yang harus sesuai, penyelesaian tugas dalam waktu yang telah ditentukan, serta kondisi kerja yang harus diatur sebaik mungkin guna memberikan pelayanan yang optimal.

Penelitian sebelumnya oleh Kordak mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa tidak puas dalam pekerjaannya[14]. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Fitrah juga mengungkapkan bahwa banyak responden mengalami ketidak puasan kerja[15]. Ketidakpuasan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, peluang promosi, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tingginya beban kerja.

Beban kerja berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Banyak tenaga kesehatan mengalami beban kerja yang tinggi, yang disertai dengan ketidakpuasan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berpotensi menyebabkan menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan.

Penelitian ini didasarkan pada studi yang dilakukan oleh Barahama, yang mengungkapkan bahwa ada kaitan antara beban kerja dan kepuasan kerja[16]. Selain itu, penelitian oleh Firdaus juga mendukung hasil ini dengan menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja, yang dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh RS Nahdhatul Ulama Jombang kepada staf kesehatan mereka[17]. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Yulianda menunjukkan hasil yang berbeda, di mana hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi yang kuat, tetapi menunjukkan arah hubungan yang negatif[18].

Beban kerja yang besar mempengaruhi rasa puas kerja, di mana jumlah tugas yang semakin banyak dapat mengurangi rasa puas yang dialami oleh tenaga kesehatan. Rasa puas kerja muncul ketika seseorang merasa pekerjaannya sesuai dengan harapan, yang pada akhirnya membantu mencapai pelayanan yang terbaik. Penelitian ini menunjukkan bahwa sasaran yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan kriteria pekerjaan berpengaruh terhadap tingkat beban kerja. Sementara itu, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji, peluang kenaikan jabatan, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, serta sifat pekerjaan itu sendiri.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini melibatkan 65 orang tenaga kesehatan sebagai partisipan, dengan sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Kelompok usia yang paling banyak adalah antara 36 hingga 45 tahun, sementara profesi yang paling umum adalah perawat dan bidan, dengan pengalaman kerja terbanyak selama 1 hingga 10 tahun. Tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas 1 dan 2 Kecamatan Pati diketahui mengalami beban kerja yang berat, bersama dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Saran

Maka dari itu peneliti memberikan saran bahwa lembaga tersebut dapat mempertimbangkan kembali untuk menambah jumlah tenaga kesehatan yang sesuai dengan keterampilan yang diperlukan.

REFERENSI

1. Susanti R. ANALISI BEBAN KERJA. J Inov Penelit. 2022;3(8.5.2017):2003–5.
2. Rizki M, Nophiyani N, Saputra EK, Abriyoso O. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. Aksara J Ilmu Pendidik Nonform. 2022;8(2):1469.
3. Binuko RS, Fauziyah NF. Pengaruh Beban Kerja Perawat Terhadap Respon Time Dan Kepuasan Pasien Instalasi Rawat Jalan Di Rumah Sakit X. Infokes J Ilm Rekam Medis dan Inform Kesehat. 2022;12(1):15–9.
4. Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, Marsofiyati Marsofiyati. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan

Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. J Manuhara Pus Penelit Ilmu Manaj dan Bisnis. 2023;2(1):01–10.
5. Andi Jamaluddin S. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Karakteristik Individu di Puskesmas Pitumpanua Kec. PitumpanuaKabupaten Wajo. J Econ. 2023;2(1):53–62.
6. Elysa ME, Ariyanti F. Hubungan Faktor Demografi dan Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung (Analisis Data RISNAKES Tahun 2017). J Untuk Masy Sehat. 2022;6(1):29–40.
7. Anggriyani S, Serif S. PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NONMEDIS DAN PARAMEDIS DI PUSKESMAS EYAT MAYANG KAB. LOMBOK BARAT. J Penelit MSDM. 2023;2(2):1–15.
8. Maulidah K, Ali S, Pangestuti DC. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan. J Akuntansi, Keuangan, dan Manaj. 2022;3(2):159–76.
9. Hikmat R, Melinda M. Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. J Kesehat. 2023;10(2):135–41.
10. Krisdiana H, Ayuningtyas D, Iljas J, Juliati E. Hubungan Beban Kerja Tenaga Kesehatan dengan Kelelahan Kerja di Puskesmas Kecamatan Sukmajaya Kota Depok Selama Pandemi. J Biostat Kependudukan, dan Inform Kesehat. 2022;2(3):136.
11. Moch.Masruri. PELATIHAN KEGAWATDARURATAN BERBASIS CARINGTERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL PERAWAT EMERGENCY. J Telenursing. 2023;13(1):104–16.
12. Wolo PD, Trisnawati R, Wiyadi. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. J Ekon Manaj Sumber Daya. 2021;17(2):25–34.
13. Adhyka N, Budiman H, Surya Andika MD. Keterkaitan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Dilihat Dari Indikator Fasilitas, Gaji, Hubungan Kerja, Kesesuaian Kerja, Pengawasan dan Promosi Jabatan. J Manaj dan Adm Rumah Sakit Indones. 2024;8(2):143–55.
14. Kordak C, Kawatu PAT, Joseph WBS, Kesehatan F, Universitas M, Ratulangi S, et al. Hubungan Antara Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana Dirumah Sakit Umum Daerah Amurang. Kesmas. 2021;9(3):9–16.
15. Fitrah Muhammad A, Muchlis N. Hubungan Work Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Haji dan RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2022. J Muslim Community Heal 2023. 2023;4(4):217–25.
16. Barahama KF, Katuuk M, Oroh WM. Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangan Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. J Keperawatan. 2022;7(1).
17. Firdaus MF, Anah L. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. BIMA J Bus Innov Manag. 2024;6(3):347–57.
18. Yulianda DN, Asmuji A, Bagus CT. Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo. Indones J Heal Sci [Internet]. 2024;16(1):41–53. Available from: http://ejurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/TIJHS/article/view/2068/655