

SKRIPSI

**HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DENGAN BEBAN KERJA
TENAGA ADMINISTRASI DI RUMAH SAKIT FARU RESPIRA
YOGYAKARTA TAHUN 2023**

Disusun Guna Memenuhi Sebagian Syarat dalam Mencapai Gelar
Sarjana. Kesehatan Di Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Alma Ata



**Universitas
Alma Ata**

The Globe Inspiring University

Oleh:

Irza Epria Wardani

180600030

PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN

UNIVERSITAS ALMA ATA

2023

INTISARI

HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DENGAN BEBAN KERJA TENAGA ADMINISTRASI DI RUMAH SAKIT PARU RESPIRA YOGYAKARTA TAHUN 2023

Irza Epria Wardani¹, Imram Radna Putri², Fatma Siti Fatimah²

^{1,2}Program Studi Administrasi Rumah Sakit Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan
Universitas Alma Ata

Email :

¹180600059@almaata.ac.id

Latar belakang : Rumah sakit merupakan suatu perusahaan pelayanan kesehatan memberikan pelayanan kesehatan perorangan yang dilakukan dengan paripurna serta menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap dan gawat darurat. Dalam menunjang pelayanannya dibutuhkan tenaga kerja salah satunya tenaga administrasi Rumah Sakit yang memiliki Karakteristik Individu (usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status perkawinan) masing-masing, beban kerja yang memadai sesuai posisi dari setiap karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya bisa lebih maksimal.

Tujuan : Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik individu tenaga Administrasi Rumah Sakit dengan beban kerja di RS Paru Respira Yogyakarta.

Metode penelitian : Penelitian ini menggunakan penelitian *analitik kuantitatif* dengan rancangan *cross sectional* populasi pada penelitian ini adalah tenaga non medis RS Paru Respira Yogyakarta sebanyak 38 karyawan Teknik pengambilan data menggunakan *Non Probability Sampling* yaitu Teknik *Total sampling*. Uji yang digunakan adalah uji *Kendall Tau*.

Hasil Penelitian : Hasil penelitian ini yaitu tidak ada hubungan karakteristik individu (jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama kerja, dan status perkawinan) dengan beban kerja dengan nilai *p value* untuk usia 0,502 jenis kelamin 0,327, pendidikan terakhir 0,144, lama bekerja 0,565, dan status perkawinan sebesar 0,285 dimana karakteristik tersebut memiliki *p value* dibawah 0,005 ($p < 0,005$) dan memiliki nilai r^2 pada karakteristik jenis kelamin -0,161, usia 0,100, pendidikan terakhir -0,238, lama kerja -0,091, dan status perkawinan -0,173. Karyawan memiliki beban kerja mayoritas pada kategori sedang sebanyak 20 (52,6 %) responden.

Kesimpulan : Tidak terdapat hubungan karakteristik individu dengan beban kerja tenaga administrasi di RS Paru Respira Yogyakarta

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Beban Kerja, Karyawan, Rumah Sakit

-
1. Mahasiswa Administrasi Rumah Sakit
 2. Dosen Administrasi Rumah Sakit

Abstrak

The Relationship between Individual Characteristics and Administrative Workload at the Respira Pulmonary Hospital, Yogyakarta

Irza Epria Wardani¹, Imram Radne Putri², Fatma Siti Fatimah²
Hospital Administration Study Program,
Faculty of Health Sciences
Alma Ata University

Email:

18060003@almaata.ac.id

Background : The hospital is a health service company that provides individual health services that are carried out in a complete manner and provides outpatient, inpatient and emergency services. In supporting the service, a workforce is needed, one of which is hospital administration staff who have individual characteristics (age, gender, last education, length of work, and marital status), adequate workload according to the portion of each employee when carrying out their work can be more maximum.

Objective: This study aims to determine the relationship between the individual characteristics of Hospital Administrative staff and workload at Respira Lung Hospital, Yogyakarta.

Research Method: This study used quantitative analytic research with a cross-sectional design. The population in this study were non-medical staff at Respira Lung Hospital, Yogyakarta, totaling 38 employees. The data collection technique used Non-Probability Sampling, namely the Total Sampling Technique. The test used is the Kendall Tau test.

Research Results: The results of this study are that there is no relationship between individual characteristics (gender, age, last education, length of work, and marital status) with workload with a p value for age 0.502, sex 0.327, last education 0.144, length of work 0.565, and marital status of 0.288 where these characteristics have a p value below 0.005 ($p < 0.005$) and have an r^2 value for gender characteristics -0.161, age 0.100, last education -0.238, length of service -0.091, and marital status -0.173. Employees have the majority workload in the medium category as many as 20 (52.6%) respondents.

Conclusion: There is no relationship between individual characteristics and the workload of administrative staff at the Yogyakarta Respira Pulmonary Hospital

Keywords: individual Characteristics, Workload, Employees, Hospitals

-
1. Hospital Administration Student
 2. Lecturer in Hospital Administration

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan suatu perusahaan pelayanan kesehatan memberikan pelayanan kesehatan perorangan yang dilakukan dengan paripurna serta menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap dan gawat darurat. Rumah Sakit dikatakan juga sebagai institusi pelayanan kesehatan untuk masyarakat yang memiliki karakteristik sendiri yang dapat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, kehidupan sosial ekonomi masyarakat, ataupun ilmu pengetahuan kesehatan yang harus bisa meningkatkan setiap pelayanan dengan mutu yang baik serta terjangkau bagi masyarakat supaya terwujud derajat kesehatan setinggi-tingginya (1)

Pelayanan merupakan tindakan atau proses memberikan bantuan atau kegiatan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan, kepentingan, atau permintaan seseorang atau kelompok dalam suatu konteks tertentu. Pelayanan dapat dilakukan dalam berbagai bidang, seperti pelayanan kesehatan, pelayanan sosial, pelayanan publik, dan sebagainya. Pelayanan kesehatan adalah rangkaian tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan atau Faskes (fasilitas kesehatan) untuk mencegah, mendiagnosis, dan mengobati penyakit atau masalah kesehatan individu atau kelompok masyarakat. Pelayanan kesehatan

meliputi berbagai aspek, termasuk promotif (pencegahan), preventif (penyuluhan dan vaksinasi), kuratif (pengobatan), rehabilitatif, dan palliatif (perawatan akhir hayat) (2). Pelayanan Rumah Sakit merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan dan staf administrasi yang ada di rumah sakit untuk memberikan perawatan, pengobatan, dan layanan medis kepada pasien yang membutuhkan(3). Pelayanan Rumah Sakit meliputi pemeriksaan, diagnosis, perawatan inap dan rawat jalan, tindakan medis, pemberian obat, pelayanan gawat darurat, serta dukungan dan perawatan psikososial bagi pasien(4).

Rumah sakit dapat berjalan salah satunya dengan adanya sumber daya manusia, sumber daya manusia dapat dikatakan aset penting di rumah sakit serta memiliki peran besar dalam menjalankan pelayanan di rumah sakit karena menjamin produksi pelayanan yang bermutu serta mempunyai keterkaitan dengan waktu kerja untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai jam kerja yang ada setiap harinya (3). Unsur lain yang tidak kalah pentingnya dalam dunia kerja yaitu pembentukan karakteristik individu itu sendiri karena pegawai merupakan pelopor berjalannya suatu perusahaan berdasarkan kemampuan serta pengalamannya selama bekerja (5). Salah satu yang bisa membuat perusahaan berkembang adalah dari karyawan itu sendiri bisa melalui pengalaman karirnya dan perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan menurut Irawan (6). Sumber daya manusia Rumah Sakit memiliki

berbagai macam profesi, diantaranya adalah pegawai administrasi. Peran pegawai administrasi termasuk sangat penting karena peran serta tanggung jawabnya mencakup berbagai hal serta mencakup seluruh elemen atau unsur di rumah sakit. Pegawai administrasi memiliki peran penting sebagai salah satu tolok ukur bagi rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan serta termasuk pegawai yang berinteraksi dengan pasien maupun pegawai rumah sakit lain (7). Karakteristik mengenai seseorang menggambarkan sesuatu hal serta tempat. Karakteristik individu bisa dikatakan sebagai sarana untuk menjelaskan seseorang agar sesuatu mengenai dirinya bisa diakui (8). Dikatakan dalam penelitian Wita Farla bahwa karakteristik berupa usia, lama bekerja, serta pendidikan memberikan pengaruh terhadap kinerja individual (9). Penelitian lain juga mengatakan bahwa karakteristik individu berupa umur, jenis kelamin, pendidikan status perkawinan serta lama bekerja berhubungan dengan kerja karyawan tersebut mengenai disiplin kerja karyawan di Rumah Sakit PTPN VIII Subang (10). Penelitian lain yang meneliti tentang karakteristik individu menemukan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perawat pada ruang rawat inap RSUD di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung (11).

Tenaga admisnitrasi dapat dikatakan sebagai pekerjaan kantor atau perusahaan yang bersifat administratif atau teknis di bidang tertentu

seperti pengumpulan data, pengarsipan, pengaturan perjalanan, pengambilan pesanan, dan sebagainya. Pelayanan unit administrasi manajerial yang ada di rumah sakit meliputi beberapa bagian seperti bagian umum, bagian pelayanan, bagian sarana prasarana, dan bagian keperawatan. Semua instansi atau perusahaan membutuhkan pegawai administrasi yang efektif serta efisien serta bisa memastikan seluruh kegiatan di perusahaan berjalan sebagaimana seharusnya(12). Kejadian yang dirasakan oleh pekerja ialah stress kerja akibat beban kerja yang didapatkan akibat tugas, waktu ataupun keadaan di tempat bekerja(13). Begitu juga di Rumah sakit kejadian yang dihadapi oleh SDM adalah stress kerja akibat beban kerja berlebihan, bahkan menyebabkan SDM meninggalkan pekerjaannya(14).

Keselamatan serta kesehatan pekerja dapat ditimbulkan dari kinerja sumber daya manusia yang di pengaruhi oleh beban kerja, karena beban kerja merupakan beban yang dirasakan oleh pekerja sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan(15). Ketika pekerja menerima tuntutan atau perintah dan permintaan yang bisa menghasilkan sebuah bentuk dan tingkatan kerja, sehingga secara tidak langsung produktivitas pekerja di sebabkan oleh beban kerja yang didapat dalam pekerjaannya bisa berupa fisik seperti paparan suhu lingkungan, pencahayaan, kebisingan dan sebagainya yang berhubungan dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Jika memiliki beban kerja yang berlebihan bisa menyebabkan

penurunan motivasi dan moral bagi pekerja sehingga hal ini bisa menyebabkan kelelahan kerja (16). Menurut Widodo Hariyono dkk (2014) beban kerja juga dapat dikatakan sebagai aktivitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan serta kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan, beban kerja juga erat kaitannya dengan kinerja yang juga berpengaruh dengan performa pekerja, jika beban kerja berlebih akan berpengaruh dengan kinerjanya (16).

Beban kerja merujuk pada jumlah dan jenis tugas yang harus dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu periode tertentu. Beban kerja melibatkan tingkat kompleksitas, volume, dan intensitas pekerjaan yang harus dijalankan oleh seseorang atau tim dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (17).

Beban kerja di rumah sakit merujuk pada jumlah dan jenis tugas yang harus dilakukan oleh tenaga kesehatan dan staf administrasi di lingkungan rumah sakit. Beban kerja di rumah sakit melibatkan berbagai aspek, seperti pemeriksaan pasien, penanganan kasus medis, administrasi data pasien, tindakan medis, koordinasi dengan tim medis, serta tugas-tugas lain yang berkaitan dengan pengelolaan dan operasional rumah sakit (18).

Dikatakan dalam penelitian (Dewi 2013) bahwa beban kerja juga dapat dipengaruhi oleh persepsi, jika individu atau pekerja memiliki

persepsi positif maka beban kerja akan dianggap sebagai tantangan dalam sebuah pekerjaan sehingga mereka akan bersungguh – sungguh ketika bekerja dan dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun perusahaan (19).

Tingginya beban kerja berpengaruh juga terhadap tingkatan stres pada pekerja seperti yang ada dalam penelitian (Fahamsyah 2017) di Instalasi CSSD di RSU Haji Surabaya didapatkan semakin tinggi sebuah beban kerja yang dirasakan oleh pekerja maka semakin tinggi juga tingkatan stress bagi tenaga kerja tersebut.(20) Di temukan juga hasil penelitian yang dilakukan pada perawat Instalasi Diagnostik Intervensi Kardiovaskular (IDIK) bahwa 4 orang pegawainya memiliki beban kerja yang berat dan mengalami stres kerja yang berat yang juga menunjukkan bahwa beban kerja yang berat biasa menimbulkan tingkat stress kerja bagi pegawai (21).

Hasil dari penelitian lain juga menyebutkan bahwa salah satu indikator beban kerja yaitu waktu juga berpengaruh dalam kualitas pelayanan yang diberikan karena dalam penelitian ini (PUMANING 2020) yang dilakukan pada Bidan di Klinik Rawat Inap dr. M. Suherman Universitas Muhammadiyah dengan jumlah pegawai bidan berjumlah 7 orang memiliki pembagian tiga shift , hanya memiliki waktu libur seminggu satu kali, jadi untuk waktu produktif dari bidan lebih dari 80%, maka dikatakan tinggi dan akan mempengaruhi kualitas kerja

ketika memberikan pelayanan ataupun asuhan kebidanan (22).

Hasil penelitian lain yang menghitung besaran kebutuhan pekerja administrasi menggunakan Workload Indicator Staff Need (WISN) di RS Dr. Bratanata di bagian Loker pelayanan pasien rawat jalan bahwa kebutuhan pegawai yang seharusnya 6 tetapi sekarang hanya memiliki 4 pegawai, menunjukkan bahwa beban kerja yang ada cukup tinggi berdasarkan hasil perhitungan tersebut(23).

Jika beban kerja yang tinggi bisa menyebabkan berkurangnya kepuasan ketika bekerja, beban kerja yang tinggi bisa mengakibatkan berkurangnya waktu yang dimiliki pekerja yang bisa dipakai untuk meningkatkan kemampuan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja yang tinggi juga bisa mengakibatkan berkurangnya waktu yang digunakan pekerja untuk mendapatkan informasi terbaru, baik mengenai perkembangan teori dan metode terbaru dalam bidangnya atau juga mengenai teknologi. Ketika pekerja diberikan beban kerja yang lebih rendah mereka merasakan lebih puas, karena kepuasan pekerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi (24), Beban kerja berpacu pada sejumlah pekerjaan yang di berikan kepada seseorang pegawai, memberikan seseorang pekerja tugas atau pekerjaannya bisa mempengaruhi kinerja seseorang.

Hasil dari penelitian lain mengatakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan stress kerja

di PT Bank Negara Indonesia yang memberikan total pengaruh -30% artinya beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang di kategorikan menjadi 2 golongan yaitu pertama ketika suatu tuntutan kerja melebihi kapasitas yang seharusnya (rule Overload), yang kedua dimana ketika tuntutan pekerjaan di bawah kapasitas yang dimiliki seorang pegawai (Rule Underload).(25).

Penelitian lain juga yang mengatakan bahwa kebutuhan jumlah pegawai yang seharusnya sebanding dengan beban kerja yang ada yaitu perhitungan jumlah kebutuhan pegawai Bagian Administrasi Rumah sakit UnHas termasuk tinggi Karena kebutuhan jumlah untuk pegawai umum yaitu 20 orang terjadi kekurangan pegawai sebanyak 7 orang, begitu pula dengan unit lainnya yaitu pegawai Unit Perencanaan dan Evaluasi, dan juga Unit Keuangan. Kurangnya tenaga kerja mempengaruhi ketidak efisienan kerja di perusahaan, terkadang membuat pegawai harus bekerja lembur untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan(7).

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan di Unit Administrasi RSUD Hasanuddin Damrah Manna menyimpulkan bahwa di Unit tersebut memiliki beban kerja waktu yang rendah dengan responden 28 orang (62,2%), untuk beban kerja mental mayoritas mempunyai beban kerja sedang total 33 responden (73,3%) serta untuk beban kerja fisik mempunyai beban kerja rendah dengan

responden 23 responden (51,1%), sehingga hasil dari Uji admistrasi secara keseluruhan di RSUD Hasanuddin Damrah Manna masuk dalam kategori rendah dengan 28 responden (62,2%). (26).

Masalah lain yang juga menjadi perhatian bagi tenaga kesehatan di Indonesia adalah semakin tingginya risiko menderita *burnout syndrome* disebabkan karena stress yang tinggi di fasilitas kesehatan yang memberikan efek jangka panjang kepada tenaga kesehatan untuk menderita depresi, kelelahan serta merasa dirinya kurang memiliki kompetensi ketika bekerja, seperti sebuah penelitian yang dilakukan oleh Erlina Ary Prifin dan Ummu Salmah, yang hasilnya adalah terdapat pengaruh beban kerja direct care kepada kinerja perawat di instalasi Rawat Inap RSUD Lubuang Baji Makassar ($p = 0,011$), karena banyaknya kegiatan yang perlu dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan pasien (27).

Rumah Sakit Paru Respira Yogyakarta adalah salah satu rumah sakit khusus paru di Kota Yogyakarta, dinaungi Pemerintah Provinsi dan masuk ke dalam Rumah Sakit kelas C. Dari hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan pada Maret 2022 Di Rumah Sakit tersebut memiliki karyawan yang kerja melebihi jam kerja tapi beberapa karyawan memiliki double job, karena jumlah SDM masih terbatas. Kinerja karyawan perlu diperhatikan, karena pekerjaan yang dikelola dengan baik tidak akan menyebabkan beban baik ringan maupun sedang

dalam pekerjaannya. Penulis memilih RS Paru Respira Yogyakarta karena penulis ingin mengetahui beban kerja yang berada di unit Administrasi non medis RS Paru Respira Yogyakarta. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Karakteristik Individu Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Rumah Sakit Paru Respira Yogyakarta”. Penelitian ini dilakukan dengan studi kasus pada karyawan di unit rekam medis, sumber daya manusia, dan logistik Rumah Sakit Paru Respira.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana Hubungan Karakteristik Individu Dengan Beban Kerja Unit Administrasi RS Paru Pespira Yogyakarta

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui Hubungan Karakteristik Individu Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Rumah sakit Paru Respira Yogyakarta

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui Karakteristik Individu terkait Jenis Kelamin, Usia, Status Perkawinan, lama Bekerja, Pendidikan Terakhir.
- b. Mengetahui Beban Kerja Karyawan di RS Paru Respira Yogyakarta
- c. Mengetahui hubungan Karakteristik Individu usia dengan beban kerja di RS Paru Respira Yogyakarta 2023.
- d. Mengetahui hubungan Karakteristik Individu status perkawinan dengan beban kerja di RS Paru Respira Yogyakarta 2023.

- e. Mengetahui hubungan Karakteristik Individu jenis kelamin dengan beban kerja di RS Paru Respira Yogyakarta 2023.
- f. Mengetahui hubungan Karakteristik Individu pendidikan terakhir dengan beban kerja di RS Paru Respira Yogyakarta 2023.
- g. Mengetahui hubungan Karakteristik Individu lama bekerja dengan beban kerja di RS Paru Respira Yogyakarta 2023

D. Manfaat Penelitian

1) Bagi Rumah Sakit

Mengetahui beban kerja tenaga administrasi Rumah Sakit di RS Paru Respira Yogyakarta

2) Bagi Peneliti

Peneliti bisa mengetahui bagaimana hubungan antara karakteristik individu dengan beban kerja administrasi di Rumah Sakit Paru Yogyakarta.

3) Bagi Instansi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi penelitian dengan topik yang memiliki hubungan dengan penelitian ini

4) Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat sebagai bahan tolak ukur dan di kembangkan untuk penelitian sejenis serta dapat berkontribusi untuk perkembangan riset administrasi rumah sakit.

UNIVERSITAS ALMA ATA
PERPUSTAKAAN

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ALMA ATA

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian berdasarkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian saat ini sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Tabel Keaslian Penelitian

No	Penulis, Judul, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian	Persamaan dengan Penelitian
1	(Afef Puji Lestari, 2020) Gambaran Beban Kerja Unit Administrasi di Rumah Sakit Hasanuddin Dahrahmanna Tahun 2020	Penelitian ini merupakan penelitian <i>deskriptif kuantitatif</i> . Penelitian ini menjelaskan tentang gambaran beban kerja di Rumah Sakit Hassanuddin Dahramanna.	Penelitian ini merupakan penelitian <i>deskriptif kuantitatif</i> . Penelitian ini menjelaskan tentang gambaran beban kerja di Rumah Sakit Hassanuddin Dahramanna. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi di penelitian ini yaitu seluruh tenaga administrasi manajerial dirumah sakit RSUD Hasanuddin Damrah Manna yaitu bagian umum, bagian pelayanan, bagian keperawatan dan bagian sarana prasarana berjumlah 83 orang.	<ul style="list-style-type: none"> a. Peneleitian dengan deskriptif kuantitatif b. Hanya memiliki satu variabel yaitu beban kerja c. Rancangan penelitian yang digunakan metode <i>survey</i> <i>observasion</i> d. Waktu penelitian dilakukan pada Agustus 2020 Di RSUD Hasanuddin Damrah Manna e. Pengambilan data menggunakan <i>non probability sampling</i> dengan <i>purposive sampling</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Meneliti tentang variabel beban kerja b. Meneliti tentang beban kerja tenaga administrasi rumah sakit

No	Penulis, Judul, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian	Persamaan dengan Penelitian
2	Hartomo, A. Indahwaty Sidin, Noer Bachry Noor. (2014) Gambaran beban kerja unit administrasi Di rumah sakit Unhas	Penelitian kualitatif dengan desain <i>surveobservasional</i> Penelitian ini menggambarkan tentang Unit Administrasi di Rumah Sakit UNHAS.	Jumlah kebutuhan pegawai satuan kerja administrasi RS Unhas tergolong tinggi. Karena dari perhitungan yang telah dilakukan dibutuhkan 56 orang pegawai sementara pegawai yang ada hanya berjumlah 42 orang sehingga beban kerja cukup tinggi	a. Penelitian ini menggunakan deskriptif dengan survey observasionel b. Variabel hanya satu yaitu beban kerja c. Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah Di RSUD Hasanuddin Damrah Manna 2014 d. Metode yang digunakan adalah <i>daily log</i>	a. Meneliti beban kerja b. penarikan sampel dengan total sampling
3	(Arwansyah Wanri, Sri Rahayu, Abdun trigono. 2018) Analisis Kebutuhan Tenaga Administrasi Berdasarkan Beban Kerja dengan Teknik <i>Work Sampling</i> menggunakan metode WISN dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pelayanan Unit Rawat Jalan RS Dr. Bratanata di Jambi 2018	Penelitian kualitatif dengan desain <i>survey observasional</i> Penelitian ini menggambarkan tentang Unit Administrasi di Rumah Sakit UNHAS	Jumlah kebutuhan pegawai di satuan kerja administrasi RS Unhas tergolong tinggi, karena dari perhitungan yang telah dilakukan dibutuhkan 56 orang pegawai yang ada hanya berjumlah 42 orang sehingga beban kerja cukup tinggi	a. Penelitian ini menggunakan deskriptif dengan survey observasionel b. Tempat pelaksanaan penelitian Unit Rawat Jalan RS Dr. Bratanata di Jambi 2018 c. Metode yang digunakan pendekatan kualitatif melalui metode observasi, pedoman wawancara, dan telaah dokumen. d. Sampel yang digunakan secara <i>purposive sampling</i> .	a. Meneliti variabel beban kerja b. penarikan sampel dengan total sampling

No	Penulis, Judul, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian	Persamaan dengan Penelitian
4	Elyani, Nur L.I, Irmawati, 2016) Analisis tingkat beban kerja terhadap stress kerja Perawat di Instalasi Diagnostik Intervensi Kardiovaskular di RSUD dr. Soetomo	Penelitian deskriptif dengan rancangan Cross sectional (potong lintang) dan instrumen penelitiannya menggunakan kuesioner (angket) untuk mengetahui tingkat beban kerja dan tingkat stress kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Instalasi Diagnostik Intervensi Kardiovaskular (IDIK) RSUD Dr. Soetomo sebanyak 4 perawat. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh atau sensus.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 4 perawat (100%) merasakan beban kerja berat dengan tingkat stress kerja pada kategori ringan. Kesimpulan pada penelitian ini adalah untuk menyeimbangkan beban kerja perawat di IDIK dan meminimalkan timbulnya stress pada kerja agar stress pada perawat tidak bertambah	a. Variabel yang diteliti adalah tingkat beban kerja terhadap stress kerja perawat b. Waktu serta tempat pelaksanaan penelitian di Instalasi Diagnostik Intervensi Kardiovaskular RSUD Dr. Soetomo pada bulan Mei sampai Juni 2016 c. Populasi yang diteliti adalah perawat d. Teknik pengambilan sampling jenuh (<i>sensus</i>)	a. Meneliti beban kerja b. Menggunakan Total Sampling yaitu seluruh perawat di Instalasi Diagnostik Intervensi Kardiovaskular RSUD Dr. Soetomo pada bulan Mei sampai Juni 2016
5	Fahamsyah, Dicky, 2017) Analisis Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stress Kerja	Penelitian analitik observasional dengan teknik pengambilan <i>Exhaustive Sampling</i> . Jumlah sampel 130 karyawan. Data penelitian didapatkan menggunakan kuesioner.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil uji statistik dengan menggunakan uji <i>chi-square</i> diperoleh nilai $p = 0,011$, karena nilai p value $< 0,05$ maka ada pengaruh beban kerja direct care terhadap kinerja perawat.	a. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sampel penelitian yaitu perawat b. Jenis penelitian ini obvervasional dengan metode	a. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan rancangan <i>cross sectional</i> . b. Menggunakan teknik

-
- wawancara
- c. Penelitian ini pengambilan
diadakan pada *total sampling*.
bulan November
sampai Desember
2016
- d. Penelitian ini
menggunakan
cross sectional
study
-

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang - undang No.44 Tahun 2009 Rumah Sakit. UU Republik Indonesia No 44 Tahun 2009 tentang Rumahsakit. 3:(57), 2009. مجلة اراء الخليج.
2. Hidayat TF, Pujanggoro S, Industri DT, Teknik F, Utara US, Almamater J, et al. Pengukuran Beban Kerja Perawat Menggunakan Metode Nasa-Tlx Di Rumah Sakit Xyz. J Tek Ind USU. 2013;2(1):42–7.
3. Sabarguna BS. Manajemen rumah sakit. Jakarta: Sagung Seto; 2009.
4. Nugroho E. Manajemen Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit. PT Raja Grafindo Persada; 2018.
5. Emin Kahya. The Effect Of Job Characteristics and working conditions On Job Performance. Int J Ind ergonomics. 2007;
6. Robbins SP, Timothy A. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat; 2008.
7. Hartomo, Sidin I, Noer Bachry NorrNoor NB. Gambaran Beban Kerja Unit Administrasi di Rumah Sakit Unhas. Gastron ecuatoriana y Tur local. 2017;1(69):1–11.
8. Dian, Isti P, A S, Setyobroto WKI. Pengaruh Karakteristik Pasien dan Status Gizi Awal terhadap Kualitas Hidup Pasien Rawat Inap di Bangsal Penyakit Dalam RSUD Puri Asih salatiga. 2018;
9. Farha W, Zen K, Diah Y. Karakteristik Biografis dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. J Manaj Dan Bisnis Sriwij. 2018;15(2):88–95.
10. Muslimin M. Hubungan Karakteristik Individu Dengan Tingkat Disiplin Kerja. J Kesehat. 2020;9(2):1211–20.
11. Eldawati, Arofiati F, Widakdo G. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Perawat terhadap Kinerja Perawat. 2022;14(September):597–608.
12. Azwar A. Pengantar Administrasi Kesehatan. Tangerang: Binarupa Aksara; 2010.
13. Safitri HU. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. Psikoborneo J Ilm Psikol. 2020;9(2):174.
14. Qureshi M, Iftikhar M, Abbas SG, Hassan U, Khan K, Zaman K. Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. World Appl Sci J. 2013;23(6): 64–70.
15. Badan Standardisasi Nasional. Penilaian beban kerja berdasarkan tingkat kebutuhan kalori menurut pengeluaran energi. Sni. 2009;1–16.
16. Widakdo, Hariyono; Suryani D, Wulandari Y. Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta. J Kesehat Masy (Journal Public Heal. 2014;3(3):25–36.
17. Soleman A. Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. Arika. 2011;Volume 5(2):84–98.
18. Moehari S. Pengantar Manajemen Rumah Sakit. PT Rajawali Pers; 2018.
19. Dewi IA. Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo kawistara garmino.

- 2013;
20. Fahamsyah D. Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Di Instalasi Csd Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. *Indones J Occup Saf Heal.* 2017;6(1):107.
 21. Elyani N, L.I.I. Analisis Tingkat Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Instalasi Diagnostik Intervensi Kardiovaskular Rsud Dr. Soetomo. *J Manaj Kesehat Yayasan RSDr Soetomo.* 2016;2(2):133.
 22. Pumaning WT. Gambaran Beban Kerja Dr. M. Suherman Kabupaten Jember Peminatan Administrasi Program Studi s1 Kesehatan Masyarakat Fakultas Beban Kerja Bidan DI Klinik Rawat Inap M. Suherman Universitas Muhammadiyah Kabupaten Jember Tahun 2020. 2020;
 23. Wanri A, Rahayu S, Trigono A. Analisis Kebutuhan Tenaga Administrasi Berdasarkan Beban Kerja Dengan Teknik Work Sampling Menggunakan Metode WISN Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pelayanan Unit Rawat Jalan Rs. Dr. Bratanata Jambi Tahun 2018. *J Kesmas Jambi.* 2018;2(2):20–32.
 24. Yo PMP, Surya I bagus K. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manaj Unud.* 2015;4(5):114–65.
 25. Mahfoedz I. Metodologi Penelitian (kuantitatif&kualitatif) Bidang Kesehatan, Keperawatan, Kebidnan, kedokteran. Yogyakarta: Fitramaya; 2020.
 26. Lestari AP, Putri IRR, Sarwadhmana RJ. Gambaran Beban Kerja Unit Administrasi Rumah Sakit Hassanuddin 2020;(4).
 27. Elhija E, Arifin A, Salamah AU. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *J Kesehat Masy Marit.* 2019;1(3):35–41.
 28. Ghezanda R, Sunuharyo BS, Susilo H, Administrasi FI, Kerja KS. Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan. 2001;
 29. Peoni H. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *J Adm Bisnis UNSRAT.* 2014;3(001):1–15.
 30. Setiawan A, Bodroastuti T. Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV . Bintang Timur Semarang). *J Kaji Akunt dan Bisnis.* 2012;1(1):1–18.
 31. Anita Mojiina Febriyanti, Ginta Ginting, Andriyansah. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Kerja Sukarela Pengumpul Sampah. *Coopetition J Ilm Manaj.* 2020;11(3):217–26.
 32. Amir, Syafar, Abdul W, Kaseng S. Pengaruh Karakteristik Individu Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (Studi Perbandingan antara Instalasi Kesehatan Jiwa dan Umum). *J Katalogis.* 2019;4(7):44–50.
 33. Abdi Akbar. Pengaruh Karakteristik Organisasi Dan KarakteristikPekerjaan Terhadap Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja KaryawanPada

- Perusahaan Perbankan Swasta Nasional Di Sulawesi Selatan. 2010;366 hlm.
34. Koesmowidjojo SRM. Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. Jakarta: Workload; 2017.
 35. Mahawati E, Yuniwati I, Ferinia R, Rahayu PP, Fani T, Sari AP, et al. Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.; 2021.
 36. Maharja R. Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat di Instalasi rawat Inap RSUD Haji Surabaya:9. *Indones J Occup Saf Heal*. 2015;4(1) 3.
 37. Sugiyono. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. ALFABETA; 2012. 334 p.
 38. Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Sukses KA; 2017.
 39. Wibowo A. Metodologi Penelitian Praktis Bidang Kesehatan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada; 2014.
 40. Suharsimi Arikunto S. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta; 2010.
 41. Astuti R and CPA Elsmans. Pengaruh Motivasi dan Peban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *J Ilman* Vol 6 No 2, pp 42-50, Sept 2018. 2018;6(2):42-50.
 42. Alimul A. Metodologi Penelitian Perawatan dan kesehatan. Jakarta: Selemba Medika; 2017.
 43. Sutomo, Heru A, Mahfoed ircham. Teknik Menyusun Kuesioner dan Panduan Wawancara (alat ukur penelitian) bidang ilmu kesehatan masyarakat. Fitramaya; 2018.
 44. Ircham machfoedz. Metodologi penelitian bidang kesehatan, keperawatan, kebidanan, kedokteran. Yogyakarta: Fitramaya; 2009.
 45. Mahfoedz I. Metodologi penelitian bidang Kesehatan, keperawatan, dan kebidanan. Yogyakarta: Fitramaya; 2007.
 46. rustopo. Kebijakan peraturan ekonomi informal dikota semarang.
 47. A R, Saputro Stastika dasar untuk penelitian. 2016;
 48. Soetrsno. Etika Penelitian dan publikasi ilmiah. Rajawali pers; 2020.
 49. Harianto. Etika Penelitian dalam Ilmu Sosial Humaniora. rajawali Pers; 2019.
 50. Arikunto S. prosedur Penelitian pendidikan kompetensi dan praktiknya. jakarta: Rineka Cipta; 2010.
 51. Internet. Gambaran Umum RSP Respira [Internet]. Available from: <https://rsp.respira.jogjaprovo.go.id/profile/sejarah-respira/>;
 52. Marwastuti NE, Rusdi, Indriono A. Analisis Pengaruh Faktor Individu Dan Faktor Psikologis Terhadap Peningkatan Mutu Dan Keselamatan Pasien Pada Era Kebiasaan Baru Di Rsud X. *J Penelit Perawat Prof*. 2022;5(1):347–354.
 53. Siti Fatimah F, Jaka Sarwadhmana R. Hubungan Karakteristik Individu Perawat dengan Penerapan Prinsip Benar Pemberian Obat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *Indones J Hosp Adm* [Internet]. 2021;4(1):20–4. Available from: <http://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA>

54. Odhiambo MW, Gachoka HG, Rambo CM. Relationship between Gender Diversity and Employee Performance of Public Universities in Western Kenya Relationship between Gender Diversity and Employee Performance of Public Universities in Western Kenya. 2016;8(11):749–72.
55. Koesindratmono F. Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT . Perkebunan Nusantara X (Persero). 2011;13(01):50–7.
56. Usia H, Bekerja L, Durasi DAN, Maulina N, Syafitri L. Dengan Kelelahan Kelelahan Mata Pada Penjahit Sertoc Usaha Informal di Kecamatan Bara Sakti Kota Lhokseuma We Tahun. 2018. 2019;5(2):44–58
57. Efendi Fery M. Keperawatan Kesehatan Komunitas Teori Dan Praktik Dalam Keperawatan. jakarta: Salemba Medika; 2009.
58. Hannani A, Muzakki, Fyaz GF. Pengaruh Beban Kerja, Keragaman, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii Rsu Wisata Uit Makassar. J Mirai Manag. 2016;1(2):516–26
59. Mudayana AA. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. J Kesehat Masy (Journal Public Heal. 2013;6(1).
60. Antonius, Pino Vanchapo. beban Kerja dan Stress Kerja. Pasuruhan Penerbit CV Penerbit Dira Media. 2020;169.
61. Muhyia Achyana. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. 2016;3(2):1–12.
62. NASUTION SS. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan Pt. Tanjung Timberindo Industri. 2022;1–80.
63. Arniad R, Millah I. Faktor –Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Pada Perawat Di Puskesmas Kecamatan Cakung Tahun 2021. ICA Heal Sci. 2021;volume 1(9).
64. Fiviyani A. Faktor-Faktor Yang berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Unit Rawat Inap RS Sumbr Waras Jakarta Barat. 2021;
65. Hubungan Karakteristik Individu dan bebabn Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap RSU Haji Makassar.
66. Budiman A, Hosaini, Arifin S. Relationship Between Age and Workload Index with Fatigue in Workers at PT Karias Tabing Kencana. J Berk Kesehat. 2016;1(2):121–9.
67. Budiman, Riyanto Agus. Kapita Selekta Kuesioner Pengetahuan dan Sikap dalam Penelitian Kesehatan. Salemba Medika; 2013.
68. Hafri. Ua Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karya Wapada BTN Syariah KC Semarang. 2017 ;
69. Anrullah U. . Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat daerah Kabupateb Sinjai I. 2021
70. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap OCB ASN di Satuan Pelayanan UPPKB Sibolangit. Perpust Panca Budi.
71. Rusila Y, Edward K. Hubungan Antara Umur, Masa Kerja Dan Beban Kerja Fisik Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Di Pabrik Kerupuk Subur Dan Pabrik Kerupuk Sahara Di Yogyakarta. Anal Standar Pelayanan Minimal

- Pada Instal Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang. 2022;3(1):103–11.
72. Wurdiana Shinta LE. Relationship between Age, Working Period and Work Duration with Fatigue on Pedycab Drivers in North Kotamobagu District, North Sulawesi Indonesia. J Edukara. 2021; 2(2):3–5
73. Afifah, I., & Sopiany HM..Hubungan Shift Kerja dan kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Perawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. H Abdul Moelek Bandar Lampung 2017;87(1,2): 19–200.