

Beban Kerja di Unit Administrasi Rumah Sakit Hasanuddin Damrah Manna

Afef Puji Lestari¹, Imram Radne Rimba Putri^{1*}, Raden Jaka Sarwadhmana¹

¹Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Universitas Alma Ata, Yogyakarta, Indonesia

*Email: imramradne@almaata.ac.id

Abstrak

Mutu pelayanan rumah sakit sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM di rumah sakit terdiri dari berbagai macam tenaga kerja profesional, salah satunya adalah tenaga kerja administrasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran beban kerja unit administrasi di RSUD Hasanuddin Damrah Manna. Metode penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan metode rancangan survei observasional. Besarnya sampel dalam peneliti ini menggunakan rumus Slovin sebanyak 45 responden. Metode pengambilan sampel di penelitian ini *non probability sampling* dengan *purposive sampling*. Karakteristik tenaga administrasi RSUD Hasanuddin Damrah Manna mayoritas berjenis kelamin perempuan 32 responden (71,1%), dengan usia mayoritas >35 tahun sebanyak 19 responden (42,2%), tingkat pendidikan mayoritas responden S1 sebanyak 28 responden (62,2%) dan masa kerja mayoritas 0-5 tahun sebanyak 17 responden (37,8%). Beban kerja waktu mayoritas rendah dengan total responden berjumlah 38 responden (84,4%), beban kerja mental rendah mayoritas sedang dengan total responden berjumlah 33 responden (73,3%) dan pada beban kerja fisik mayoritas rendah dengan total responden berjumlah 23 responden (51,1%). Kesimpulan hasil penelitian berdasarkan beban kerja keseluruhan di unit administrasi manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna dapat memberikan gambaran bahwa beban kerja mayoritas tergolong rendah sebanyak 28 responden (62,2%) sedangkan yang lainnya di kategori beban kerja sedang berjumlah 17 responden (37,8%).

Kata Kunci: Beban Kerja; SDM; Administrasi RS

Workload in The Administrative Unit of The Hasanuddin Damrah Manna Hospital

Abstract

The quality of hospital services is greatly influenced by several factors, the most dominant of which is human resources (HR). Human resources in hospitals consist of various kinds of professional workers, one of which is administrative workers. The purpose of this research is to describe the workload of the administrative unit at Hasanuddin Damrah Manna Hospital. This research method is descriptive quantitative with observational survey. Determining the number of samples using the Slovin formula of 45 respondents. The sampling method in this study was non-probability sampling with purposive sampling. The characteristics of the administrative staff at Hasanuddin Damrah Manna General Hospital are mostly female, 32 respondents (71.1%), with the majority age >35 years, 19 respondents (42.2%), the education level of the majority of bachelor respondents, 28 respondents (62.2%) and past the majority work 0-5 years as many as 17 respondents (37.8%). The majority of time workloads were low with a total of 38 respondents (84.4%), mental workloads were low, and the majority was moderate, with a total of 33 respondents (73.3%) and physical workloads, a low majority, with a total of 23 respondents (51.1%). The conclusion of the research results based on the overall workload in the managerial administration unit of Hasanuddin Damrah Manna General Hospital can provide an illustration that the majority workload is classified as low by 28 respondents (62.2%) while the others in the medium workload category are 17 respondents (37.8%).

Keywords: Workload; HRD; Hospital Administration

Received:01/09/2022; Pulished:01/10/2022

PENDAHULUAN

Rumah Sakit (RS) adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang optimal (1). Pelayanan yang di berikan rumah sakit berbeda dengan pelayanan yang ada di organisasi lainnya karena rumah sakit memberikan pelayanan berupa jasa, sehingga rumah sakit harus mengetahui beban kerja yang dialami setiap pegawai yang berinteraksi langsung dengan pasien, karena setiap pasien memiliki sifat dan kemauan yang berbeda-beda. Sekarang ini rumah sakit selalu berusaha untuk mencari cara meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM).

Mutu pelayanan rumah sakit sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah SDM (2). SDM di rumah sakit terdiri dari berbagai macam tenaga kerja profesional, salah satunya adalah tenaga kerja administrasi. Peran dari pegawai administrasi di RS sangat penting karena tugas dan tanggungjawabnya meliputi banyak hal, cukup kompleks dan mencakup semua unsur di rumah sakit. Pegawai administrasi juga berperan sebagai tolak ukur rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan dan termasuk tenaga yang sering kontak dengan pasien maupun pekerja lain rumah sakit (3). Pegawai administrasi adalah pekerjaan dalam sebuah instansi atau perusahaan yang bersifat administratif atau bersifat teknis ketatausahaan tergantung dari perusahaan dalam bidang tertentu seperti mencakup data *entry*, *filing*, membuat pengaturan perjalanan, mengambil pemesanan, dan sebagainya. Pelayanan unit administrasi manajerial di rumah sakit meliputi, bagian umum, bagian pelayanan, Bagian keperawatan, bagian sarana prasarana. Semua instansi atau perusahaan membutuhkan administrator yang efisien dan efektif yang dapat memastikan bahwa semua kegiatan di perusahaan lancar dan sukses (4). Kejadian dialami oleh SDM yang banyak dihadapi dalam sebuah rumah sakit

yaitu stress kerja akibat beban kerja yang berlebihan, sehingga akan menyebabkan SDM meninggalkan pekerjaannya (5).

Beban kerja adalah salah satu unsur yang harus diperhatikan demi meningkatkan kinerja dan produktifitas kerja yang lebih baik, apabila beban kerja yang ditanggung oleh SDM di suatu organisasi tinggi, maka akan berdampak buruk bagi produktifitas kerja organisasi tersebut (6). Beban kerja yang tinggi akan mengakibatkan berkurangnya kepuasan dalam bekerja. beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang bisa dipakai oleh pegawai dalam meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri (7). Beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang dipakai pegawai dalam mendapatkan informasi terkini, baik mengenai perkembangan teknologi, perkembangan teori dan metode terbaru dalam bidang keilmuannya. Pegawai lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi (8).

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yang dilakukan di Tempat Pendaftaran Pasien Rawat Jalan (TPPRJ) RSUD Tugurejo Semarang dengan hasil perhitungan metode WISN diketahui jumlah kebutuhan tenaga kerja yaitu 1 petugas untuk melayani pasien BPJS dan 1 petugas untuk melayani pasien umum sehingga dapat disimpulkan bahwa perlu adanya pertimbangan dari pihak manajemen untuk penambahan petugas TPPRJ agar sesuai dengan beban kerja yang ada (9). Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yang dilakukan di RS UNHAS, bahwa rekapitulasi jumlah kebutuhan pegawai di bagian administrasi RS UNHAS tergolong tinggi dimana jumlah kebutuhan pegawai unit administrasi umum dianggap masih kurang, tetapi prestasi kerja unit administrasi umum, unit perencanaan dan evaluasi serta unit keuangan adalah dikategorikan baik (3). Kekurangan tenaga kerja akan berdampak tidak efisiennya suatu pekerjaan pada sebuah perusahaan, kadang mereka harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, sehingga apabila ini terjadi perusahaan tidak akan mencapai target/tujuan yang telah di tetapkan. Ditinjau dari hasil penelitian

di atas seharusnya sebuah organisasi tidak akan kekurangan pegawai karena dilihat dari efektifitas dan efesiensinya sudah baik.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di unit administrasi manajerial rumah sakit Hasanuddin Damrah Manna memiliki beberapa bagian, diantaranya bagian umum, bagian pelayanan, bagian keperawatan, dan bagian sarana prasarana, SDM dari total unit administrasi manajerial tersebut berjumlah 83 orang. Dari hasil studi pendahuluan juga menjelaskan bahwa belum ada perhitungan beban kerja yang spesifik yang menjelaskan apakah beban kerja di RS setiap tahun rendah, sedang atau tinggi. Sedangkan dalam melakukan analisis beban kerja itu dilakukan setahun sekali mengikuti Permenkes dan dari hasil tersebut saya hanya mendapatkan kebutuhan atau kekurangan pegawai di setiap unit. Sehingga dari unit tersebut tidak mengetahui berapa beban kerja mereka. Berdasarkan paparan latar belakang di atas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian ini, yang bertujuan untuk mengetahui gambaran beban kerja unit administrasi di RSUD Hasanuddin Damrah Manna.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan metode rancangan penelitian menggunakan survei observasional. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Hasanuddin Damrah Manna di unit administrasi manajerial pada bulan Agustus 2020. Populasi di penelitian ini seluruh tenaga administrasi manajerial dirumah sakit RSUD Hasanuddin Damrah Manna yaitu bagian umum, bagian pelayanan, bagian keperawatan dan bagian sarana prasarana berjumlah 83 orang. Besarnya sampel dalam peneliti ini menggunakan rumus dari Slovin dengan *error tolerance* 0,1 (10%) dan dari perhitungan Slovin di dapat sampel 45 orang. Metode pengambilan sampel di penelitian ini *non probability sampling* dengan *purposive sampling*, dengan kriteria inklusi yaitu tenaga administrasi yang bekerja di bagian administrasi manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna dan tenaga administrasi yang bersedia menjadi responden. Sedangkan kriteria eksklusi yaitu tenaga administrasi yang sedang cuti dan

tenaga administrasi yang sedang magang atau training. Prinsip etic telah dilakukan, Etical Clearence dilakukan di Universitas Alma Ata Yogyakarta. Nomor etical clearence pada penelitian ini adalah KE/AA/VII/10223/EC/2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan dan Lama Bekerja Unit Administrasi Manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna

Karakteristik	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	13	28,9
Perempuan	32	71,1
Usia		
17-25 tahun	12	26,7
26-35 tahun	14	31,1
36-55 tahun	19	42,2
Pendidikan		
SMA	2	4,4
DIII	12	26,7
S1	28	62,2
S2	3	6,7
Lama Bekerja		
< 5 tahun	17	37,8
6-10 tahun	8	17,8
11-15 tahun	8	17,8
16-20 tahun	7	15,6
>20 tahun	5	11,1
Total	45	100

Tabel 1 menjabarkan hasil presentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja unit administrasi manajerial di RSUD Hasanuddin Damrah Manna. Berdasarkan jenis kelamin, presentase karyawan terbanyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 32 responden (71,1%) dan 13 responden (28,9%) berjenis kelamin laki-laki, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin responden di RSUD Hasanuddin Damrah Manna mayoritas memiliki jenis kelamin perempuan berjumlah 32 responden (71,1%). Dapat disimpulkan bahwasannya dalam hal administrasi karakteristik jenis kelamin mayoritas perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Menurut Robbins dalam Fillianto jenis kelamin mempengaruhi perbedaan kepribadian

antara laki-laki dan perempuan. Perempuan lebih bertanggung jawab dan sudah terbiasa terhadap kebutuhan rumah tangga dibanding laki-laki sehingga mempengaruhi tingkat kinerja yang membuat beban kerja rendah (10). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu di RSI Kendal yang menyatakan hasil penelitian bahwa untuk tenaga administrasi di RS tersebut didominasi oleh perempuan sebanyak 25 responden (83,3%) sedangkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 5 responden (16,6%) (11).

Berdasarkan usianya pada penelitian ini presentase usia terbanyak dari usia 36-55 tahun sebanyak 19 responden (42,2%) sedangkan presentase usia terendah dari usia 17 – 25 tahun sebanyak 12 responden (26,7%). Hasil penelitian menunjukan bahwa mayoritas responden di Unit Administrasi Manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna dengan usia 36-55 tahun sebanyak 19 responden (42,2%) dan yang paling sedikit dengan usia 17-25 tahun berjumlah 12 responden (26,7%). Dapat disimpulkan bahwa karakteristik usia mayoritas 36-55 tahun dibandingkan usia 17-25 tahun. Pengaruh umur terhadap beban kerja terjadi karena fungsi tubuh yang dapat berubah karena faktor usia. Pada rentan usia yang lebih tua mengakibatkan lebih cepat mengalami kelelahan dibanding individu dengan masa usia yang lebih muda. Dengan usia lebih muda cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dibanding dengan usia tua (12). Usia mempengaruhi produktivitas, apabila usia seseorang semakin tua maka semakin merosot produktivitasnya, karena menurunnya keterampilan, kecepatan, kecekatan, kekuatan seiring dengan berjalannya waktu (10).

Berdasarkan tingkat pendidikan, tingkat presentase pendidikan tertinggi yaitu S1 sebanyak 28 responden (62,2%), sedangkan tingkat pendidikan dengan presentase terendah terdapat 2 responden (4,4%) yaitu pendidikan SMA. Hasil penelitian menunjukan bahwa sebagian besar responden di Unit Administrasi Manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna mayoritas dengan pendidikan S1 yaitu 28 responden (62,2%), sedangkan yang memiliki pendidikan paling sedikit

yaitu SMA dengan 2 responden (4,4%). Pendidikan merupakan usaha seseorang dalam menyiapkan dirinya demi suatu kehidupan yang lebih baik dan bermakna (13). Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pekerjaan adalah tingkatan pendidikan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan hanya dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga untuk mengembangkan diri serta memanfaatkan kemampuan yang ada. Faktor pendidikan berpengaruh terhadap kinerja yang nantinya akan menghasilkan apakah beban kerjanya rendah, sedang atau tinggi. Apabila beban kerja rendah dan pendidikan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan (14).

Berdasarkan lama bekerja, Lama bekerja karyawan dengan presentase tertinggi yaitu < 5 tahun sebanyak 17 responden (37,8%), sedang jumlah presentase lama bekerja terendah sebanyak 5 responden (11,1%) lebih dari 20 tahun. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa karakteristik lama bekerja di Unit Administrasi Manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna mayoritas < 5 tahun sebanyak 17 responden (37,8%) dan lama bekerja paling sedikit berjumlah >20 tahun dengan 5 responden (11,1%). Lama bekerja merupakan jangka waktu seseorang dalam bekerja menjadi pada suatu organisasi. Lama bekerja kurang dari 5 tahun dapat memberikan yang kurang baik dalam pekerjaan, karena masa kerja mempengaruhi juga mempengaruhi kinerja karyawan (15). Lama bekerja mempengaruhi pengetahuan pekerjaan, semakin lama seseorang mendalami pekerjaan tersebut maka akan lebih cepat dia akan memahami pekerjaan tersebut, tetapi apabila terlalu lama seseorang bekerja disuatu organisasi tidak baik juga karena akan membuat karyawan tersebut merasa bosan, tidak bisa dipungkiri juga bahwa manusia cepat merasa bosan akan hal tersebut (16). Sehingga menjadi salah satu tugas sebuah organisasi untuk memanjakan karyawannya supaya tidak akan merasa bosan yang nantinya akan mengakibatkan beban kerja tinggi dan menurunnya kinerja, misalnya memberikan kompensasi, reward, dll kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan dia telah menyelesaikan pekerjaan (17).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Beban Kerja Berdasarkan Beban Waktu, Beban Kerja Mental, Beban Kerja Fisik, Unit Administrasi Manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna

Kategori	f	%
Beban Kerja Waktu		
Rendah	38	84.4
Sedang	7	15.6
Total	45	100
Beban Kerja Mental		
Rendah	12	26.7
Sedang	33	73.3
Total	45	100
Beban Kerja Fisik		
Rendah	23	51.1
Sedang	22	48.9
Total	45	100

Tabel 2 memaparkan hasil distribusi frekuensi beban kerja berdasarkan beban waktu, beban kerja mental, beban kerja fisik, unit administrasi manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna. Berdasarkan beban kerja waktu diketahui bahwa responden di Unit Administrasi Manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna mayoritas beban kerja waktu yang tergolong rendah yang berjumlah 38 responden (84.4%), sedangkan kategori beban kerja sedang berjumlah 7 responden (15.6%). Beban kerja waktu merupakan batasan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan (18). Beban kerja waktu rendah akan meningkatkan suatu kepuasan tersendiri pada karyawan karena karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang sudah ditetapkan. Sehingga beban kerja waktu rendah di suatu organisasi harus dipertahankan demi meningkatkan kinerja dan menghindari kelelahan bahkan stres pada karyawan (19). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Egis Permana dkk yang menyatakan bahwa beban kerja waktu di RSUD dr.Slamet mayoritas tinggi yaitu

sebanyak 57 responden (98,3%) (20).

Berdasarkan beban kerja mental di Unit Administrasi Manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna menyatakan bahwa mayoritas beban kerja mental tergolong sedang sebanyak 33 responden (73,3), sedangkan kategori rendah berjumlah 12 responden (26,7%). Suatu organisasi yang memiliki beban kerja mental yang sedang menjadi salah satu keunggulan karena bisa menjadi suatu kelebihan dalam meningkatkan kinerja dan mutu perusahaan. Apabila beban kerja mental rendah yang diterima oleh karyawan bisa mengakibatkan performa karyawan tersebut juga bisa menjadi rendah, maka karyawan tersebut akan mudah merasa bosan dan cenderung kehilangan ketertarikan dalam bekerja yang berdampak pada kurangnya konsentrasi. Tetapi apabila beban kerja mental yang tinggi juga tidak baik untuk karyawan yang akan mengakibatkan stres kerja pada karyawan sehingga diperlukan ada analisis mendalam tentang beban kerja mental disuatu perusahaan (21).

Berdasarkan beban kerja fisik di Unit Administrasi Manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna mayoritas beban kerja waktu yang tergolong rendah yang berjumlah 38 responden (84.4%), sedangkan kategori beban kerja sedang berjumlah 7 responden (15.6%). Beban kerja waktu merupakan batasan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan (38). Beban kerja waktu rendah akan meningkatkan suatu kepuasan tersendiri pada karyawan karena karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang sudah ditetapkan. Sehingga beban kerja waktu rendah di suatu organisasi harus dipertahankan demi meningkatkan kinerja dan menghindari kelelahan bahkan stres pada karyawan (19). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Egis Permana dkk yang menyatakan bahwa beban kerja waktu di RSUD dr.Slamet mayoritas tinggi yaitu sebanyak 57 responden (98,3%) (20).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Beban Kerja Unit Administrasi Manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna

Beban Kerja	f	%
Rendah	28	62.2
Sedang	17	37.8
Total	45	100

Tabel 3 menjabarkan hasil keseluruhan beban kerja unit administrasi manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna, diketahui bahwa dari 45 responden di unit administrasi Manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna mayoritas beban kerja rendah sebanyak 28 responden (62.2%) sedangkan kategori beban kerja sedang berjumlah 17 responden (37.8%). Dengan demikian beban kerja di unit administrasi manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna rendah. Beban kerja rendah akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut, sebaliknya jika beban kerja tinggi akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Beban kerja yang rendah membuat produktifitas karyawan meningkat yang akan berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan (22) (23)(24).

Beban kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk di perhatikan dalam sebuah instansi, karena beban kerja salah satu yang dapat memepengaruhi produktifitas kerja (25). Setiap organisasi perlu juga melihat kemampuan pegawai itu sendiri, sehingga dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan. secara tidak langsung kinerja dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya. Beban kerja yang tinggi akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja pegawai akibatnya kualitas kerja sangat rendah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan produktifitas kinerja berkurang, semakin tinggi beban kerja yang diterima seseorang maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Beban kerja yang rendah yang dirasakan oleh karyawan juga bisa mengakibatkan performance karyawan tersebut menjadi rendah, karena karyawan tersebut akan mudah merasa bosan dan cenderung kehilangan ketertarikan dalam bekerja yang berdampak pada kurangnya konsentrasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Karakteristik tenaga administrasi RSUD Hasanuddin Damrah Manna mayoritas berjenis kelamin perempuan 32 responden (71,1%), dengan usia mayoritas >35 tahun sebanyak 19 responden (42,2), sedangkan pendidikan mayoritas responden S1 sebanyak 28 responden (62,2) dan masa kerja mayoritas 0-5 tahun sebanyak 17 responden (37,8). Beban kerja waktu mayoritas rendah dengan total responden berjumlah 38 responden (84,4%) sedangkan kategori beban kerja sedang berjumlah 7 orang dengan persentase (16,6%). Pada beban kerja mental rendah total responden berjumlah 12 responden (26.7%) sedangkan kategori sedang berjumlah 33 responden (73.3%) dan pada beban kerja fisik rendah total responden berjumlah 23 responden (51.1%) sedangkan kategori sedang berjumlah 22 responden (48.9%). Hasil penelitian beban kerja keseluruhan di unit administrasi manajerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna dapat memberikan gambaran bahwa beban kerja mayoritas tergolong rendah sebanyak 28 responden (62.2%) sedangkan yang lainnya di kategori beban kerja sedang berjumlah 17 responden (37.8%).

Saran

Saran untuk RSUD Hasanuddin Damrah Manna, Diharapkan pihak RS lebih memperhatikan beban kerja dan produktifitas kerja karyawan, jangan sampai beban kerja karyawan terlalu rendah maupun terlalu tinggi. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti terkait faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi beban kerja di unit administrasi rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

1. Indonesia, P. R. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2009. Rumah Sakit, 28. Depkes. Tentang Tugas Dan Peranan Tenaga Kesehatan. Jakarta. 2002.
2. Hartomo, A., & NB, N. Gambaran Beban Kerja Unit Administrasi Di Rumah Sakit Unhas. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin, Makassar.2013.
3. AZWAR, Azrul. Pengantar administrasi

- kesehatan, edk 3. Binarupa Aksara, Tangerang, 2010.
4. Sumarni, and Imram Radne Rimba Putri. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Hemodialisa RSUD Panembahan Senopati Bantul di Masa Pandemi Covid-19 tahun 2021." *Indonesian Journal of Hospital Administration* 4.2. 63-68. 2021.
 5. Qureshi MI, 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):764–70.
 6. 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. *Jurnal Kesmas Jambi*, 2(2), 20-32. 2018.
 7. Purbaningrat Yo P, Surya I. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana.* 2015;
 8. Malano, A. F. Mahawati, E. Analisis Beban Kerja Petugas TPPERJ RSUD Tugurejo Semarang Berdasarkan Metode Wisn Pada Tahun 2015. *Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.*2015.
 9. Filliantoni, B., Hartono, S. Sudarwati, S. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01).2019.
 10. Sugiyati, S. Hubungan Pengetahuan Perawat dalam Dokumentasi Keperawatan dengan Pelaksanaannya di Rawat Inap RSI Kendal. In *Prosiding Seminar Nasional & Internasional* (Vol. 2, No. 1). 2014.
 11. Kusgiyanto, W., Suroto, S. Ekawati, E. Analisis Hubungan Beban Kerja Fisik, Masa Kerja, Usia, Dan Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pembuatan Kulit Lumpia Di Kelurahan Kranggan Kecamatan Semarang Tengah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(5), 413-423. 2017.
 12. Oemar H. *Kurikulum Dan Pembelajaran.* Jakarta: Bumi Aksara; 2011.
 13. Akbar, M. T., Adji, I. S. THT-KL, S. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).2018.
 14. Pusparini, D. A., Setiani, O. Darundiati, Y. H. Hubungan masa kerja dan lama kerja dengan kadar timbal (Pb) dalam darah pada bagian pengecatan, industri karoseri Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 4(3), 758-766. 2016.
 15. Sartika, A. pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3(1).2015.
 16. Hidayah, N., Aisyah, M. N. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(4). 2016.
 17. Rosadi, G. A. Z. Hubungan Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Berhenti Bekerja Karyawan Contact Center Garuda Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia). 2014.
 18. Pongantung, M., Kapantouw, N. H. Kawatu, P. A. Hubungan Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Gmim Kalooran Amurang. *KESMAS*, 7(5).2019.
 19. Maulana, I., Mediawati, A. S. Permana, E. Beban Kerja Mental, Fisik Dan Waktu Perawat Di Poli RSUD Dr. Slamet Garut. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 161-168. 2020.
 20. Pertiwi, E. M., Denny, H. M. Widjasena, B. Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Dosen Di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(3), 260-268. 2017.
 21. Rolos, J. K., Sambul, S. A. Rumawas, W. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang

- Manado Kota. *Jurnal Administrasi BisniS (JAB)*, 6(004), 19-27.2018.
22. Wulandari, R., Fatimah, F. S., & Putri, I. R. R. Hubungan Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Umum Rawat Jalan Di Rs Dr. Soetarto Yogyakarta Tahun 2022. *Proceeding of The Conference on Multidisciplinary Research in Health Sceince and Technology*. Vol. 1. No. 2. 2022.
23. Mulyani, R., Fatimah, F. S. Sarwadhama, R. J. Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pasien Rawat Jalan Pengguna Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 17(2), 66-72. 2022.
24. Putri, I. R. R. Hubungan Kualitas Pelayanan Keperawatan Dengan Kepuasan Pasien Pengguna BPJS di RSUD Panembahan Senopati Bantul. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 1(2), 63-69. 2019.
25. Yuliandari, N. Sumarni, R. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kualitas Kerja Karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul. *Indonesian Journal of Nursing Health Science ISSN (Print)*, 6(2), 97-103. 2021.