

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT KOTA MEDAN

Karolina Sriwahyuni Hutasoit^{1,*}, Seriga Banjarnahor¹

¹Program Studi Ilmu Keperawatan, STIKes Murni Teguh

*Koresponding: karolinahutasoit31@gmail.com

Abstract

The spotlight on the performance of nurses is a problem that must be addressed immediately, because nursing services determine the quality of hospital services. Poor performance will have an impact on low service, patients feel less comfortable and dissatisfied. Performance in this case is closely related to how much workload, work stress and work motivation of nurses in providing health services. This study aims to identify the relationship between nurse workload and nurse performance. This study uses a comparative causal design (non-experimental). This research was conducted at the Medan City Hospital, there were 101 nurses who participated in this study using probability sampling with random sampling type. Researchers collect data using the instrument of workload and performance of nurses. The statistical test used the Spearman correlation test. Based on the results of the study, it was found that the P value of $0.186 > 0,05$ which indicates that there is no significant relationship between the two variables, namely if the heavy workload of nurses can also result in good nurse performance, the results of this study are expected to be input so that they can maintain good performance even though the workload is heavy nursing work.

Keywords: Nurse, Nurse Performance, Nurse Workload

Abstrak

Sorotan terhadap kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera ditanggulangi, sebab pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang jelek akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas. Kinerja dalam hal ini erat kaitannya dengan seberapa besar beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi hubungan beban kerja perawat dengan kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan desain kausal komperatif (non eksperimen). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Kota Medan, terdapat 101 perawat yang berpartisipasi dalam penelitian ini dengan menggunakan *probability sampling* dengan jenis *random sampling*. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan instrumen beban kerja dan kinerja perawat. Uji statistik menggunakan uji korelasi *Spearman*. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai $P=0.186 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel, yaitu jika beban kerja perawat berat dapat juga menghasilkan kinerja perawat yang baik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sehingga dapat mempertahankan kinerja yang baik meskipun beban kerja perawat berat

Kata Kunci: Beban Kerja Perawat, Kinerja Perawat, Perawat.

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan sebagai salah satu upaya pembangunan nasional dalam rangka tercapainya kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut di butuhkan upaya pengelolaan berbagai sumber daya pemerintah maupun masyarakat sehingga dapat di sediakan pelayanan kesehatan yang efisien, bermutu dan terjangkau. Hal ini perlu didukung dengan komitmen yang tinggi terhadap kemauan, etika dan dilaksanakan dengan prioritas kepada upaya kesehatan dan pengendalian penyakit disamping penyembuhan dan pemulihan (Hannani & Ilyas, 2016).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (Permenkes RI) No. 4 bahwa Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalur serta rawat darurat (Pemenkes RI, 2018). Misi pemerintah merupakan membagikan pelayanan kesehatan yang bermutu supaya dapat meningkatkan kualitas pelayanan untuk menggapai standar yang sudah diresmikan pemerintah. Tenaga kesehatan yang membagikan pelayanan kesehatan dengan keilmuan salah satunya merupakan perawat (Muslimah, 2015).

Perawat merupakan salah satu profesi dirumah sakit yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit tempat perawat bekerja senantiasa melakukan berbagai usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme perawat (Budiono & Pertamina, 2015). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Hasil kerja tersebut dinilai secara objektif dan saintifik berdasarkan kriteria yang ditetapkan (Sitorus, 2017). Penilaian Kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktifitas. Standar instrumen penilaian kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan mengacu pada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, intervensi, implementasi, dan evaluasi (Nursalam, 2012).

Sorotan terhadap kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera ditanggulangi, sebab pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang jelek akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas. Kinerja yang baik dan buruk juga dipengaruhi oleh beban kerja, tingginya beban kerja akan berdampak buruk bagi kinerja perawat, buruknya kinerja dari perawat akan mempengaruhi karier, *reward*, tidak adanya sistem promosi, dan tidak adanya *punishment* terhadap kinerja yang buruk (Kurniati & Efendi, 2012).

Ilyas (2014) mengatakan beban kerja perawat yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, keletihan. Lebih lanjut disebutkan: kelelahan, keletihan perawat terjadi bila perawat 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.

Hasil penelitian Abdillah (2014) menunjukkan 10% beban kerja kategori berat. Studi Barahama, Katuuk, & Oroh, (2019) beban kerja perawat di RSUD Manado 67,2% menyatakan beban kerja berat, kategori beban kerja berat. Sejalan dengan hasil dinyatakan oleh Runtu,

Pondaag dan Hamel (2018) di Rumah sakit Umum Pancaran Kasih Manado didapatkan beban kerja berat sebesar 56,1%.

Retnaningsih dan Fatmawati, (2018) bahwa beban kerja perawat di ruang rawat inap tinggi yaitu 58,7%. Sitorus (2017) tentang hubungan Beban Kerja serta Kepuasan kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Dr. R. M Djoelham menunjukkan bahwa ada ikatan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Dr. R. M Djoelham. Fenomena yang terjadi terkait dengan beban kerja di sebagian negara merupakan mayoritas perawat melaksanakan pekerjaan yang bukan sepatutnya pekerjaannya dampaknya perawat tidak memiliki waktu yang lumayan untuk melaksanakan praktek keperawatan yang komprehensif untuk klien. Fenomena semacam ini masih terjadi di Indonesia, serta pada akhirnya akan mempengaruhi pada mutu kinerja perawat.

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Bagaimana Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Kota Medan Tahun 2021.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausal komperatif (non eksperimen) karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu mengetahui hubungan beban kerja perawat dengan kinerja Di Rumah Sakit Kota dengan menggunakan pendekatan rancangan penelitian kohort adalah pendekatan waktu secara longitudinal atau *time period approach*. Sehingga jenis penelitian ini disebut juga penelitian *prospektif*, peneliti mengobservasi variabel independen terlebih dahulu (faktor resiko), kemudian subjek diikuti sampai waktu tertentu untuk melihat terjadinya pengaruh pada variabel

dependen (efek atau penyakit yang diteliti).

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh Rumah Sakit Kota Medan dan dilaksanakan bulan Mei - September 2021. Adapun Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit kota Medan, berdasarkan hasil survei diambil dari data fasilitas pelayanan kesehatan (fasyankes) di Indonesia Badan PPSPDM Kesehatan Informasi SDM Kesehatan jumlah perawat saat ini yang bekerja khususnya di wilayah kota Medan yaitu sebanyak 6.540 perawat. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI), 2020). Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit Kota Medan. Teknik pengambilan dalam penelitian ini dilakukan dengan *probability sampling* dengan jenis *random sampling*.

Sampel dalam penelitian ini sebagian dari perawat di ruang rawat inap. Penelitian ini telah memenuhi kriteria inklusi yaitu: 1) Bersedia menjadi responden, 2) Perawat yang bekerja di Rumah Sakit kota Medan Tahun 2021. 3) Perawat yang memiliki masa kerja ≤ 1 Tahun.

Instrumen dalam penelitian ini untuk beban kerja dan kinerja perawat diadopsi dalam buku yang sudah valid dan baku dari Nursalam (2008). Alat pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuisioner yang berbentuk *google form* yang akan diisi oleh responden sesuai dengan pendapat responden dimana instrumen Beban kerja dalam penelitian ini telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas (Mangkunegara, 2016). Sementara untuk instrumen kinerja perawat dalam penelitian ini telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas (Muhiddin, 2013).

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua yaitu: Analisa univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi. Analisa bivariat dilakukan untuk menilai

hubungan antara variabel independen (beban kerja) dengan variabel dependen (kinerja) menggunakan uji Korelasi *Spearman*.

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat di Rumah Sakit Kota Medan Tahun 2021

No	Beban Kerja	f	%
1	Berat	94	93,1
2	Sedang	6	5,9
3	Ringan	1	1,0
Jumlah		101	100

Primary Source Data, 2021

Berdasarkan tabel 1 dari 101 responden, diketahui sebagian besar responden memiliki beban kerja berat sebanyak 94 orang (93,1%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Kota Medan Tahun 2021

No	Kinerja	f	%
1	Buruk	1	1,0
2	Kurang baik	30	29,7
3	Baik	70	69,3
Jumlah		101	100

Primary Source Data, 2021

Berdasarkan tabel 2 dari 101 responden, diketahui sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik sebanyak 94 orang (69,3 %).

Analisis Bivariat

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi *spearman* Beban Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Kota Medan Tahun 2021

Kinerja Perawat		Keterangan
<i>r</i>	<i>P</i>	

Beban Kerja	0.186	0.133	Tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel
-------------	-------	-------	--

Primary Source Data, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji statistic (korelasi spearman) diperoleh nilai $p=0,186 > 0.05$. Hal ini menjelaskan bahwa H_0 diterima dan terjadi penolakan terhadap H_a sehingga disimpulkan bahwa tidak ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Kota Medan Tahun 2021 dengan kekuatan hubungan sangatrendah.

PEMBAHASAN

Beban Kerja Perawat

Beban Kerja dalam konteks keperawatan merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan, Pegukuran Beban kerja dengan menggunakan instrumen beban kerja yang dikembangkan oleh Nursalam (2015). Hasil penelitian yang telah dilaksanakan di Rumah Sakit Kota Medan, yag terdapat pada Tabel 1 menunjukkan secara keseluruhan mayoritas beban kerja perawat dalam kategori berat sebanyak 94 orang (93,1%), beban kerja sedang sebanyak 6 orang (5,9 %) dan beban kerja ringan sebanyak 1 orang (1,0%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja perawat Kota Medan Tahun 2021 masuk kekategori beban kerja berat.

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja perawat yang berat salah satunya terlihat dari perbandingan yang tidak sesuai antara jumlah pasien dan jumlah perawat. Banyaknya jumlah pasien yang dirawat akan mempengaruhi besarnya beban kerja, karena semakin banyak pasien yang dirawat maka akan semakin banyak kegiatan yang dilakukan untuk memberikan asuhan keperawatan.

Tidak hanya itu, perawat juga dihadapkan dengan tuntutan yang diberikan oleh pasien dan keluarganya. Pasien tersebut berharap perawat dapat mengerti keluhan yang diderita pasien sehingga cepat tanggap dan segera mengambil tindakan, sementara perawat hanya dapat melakukan tindakan berdasarkan asuhan keperawatan yang ada. Faktor lain yang menyebabkan tingginya beban kerja perawat adalah perawat harus menghadapi pasien dengan karakteristik yang berbeda-beda dan perawat merasa kurang nyaman dengan tuntutan keluarga pasien terhadap keselamatan pasien.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gabriela (2015) di RSUD Bethesda Tumohon Sulawesi Utara menunjukkan bahwa 58,7% perawat memiliki beban kerja yang berat. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sarumaha (2018) di RSUD Dr. Pirngadi Medan khususnya di ruang rawat inap menunjukkan bahwa 45,6% perawat memiliki beban kerja berat. Penelitian yang dilakukan oleh Runtu, Pondaag dan Hamel (2018) di ruang instalasi rawat inap RSUD GMIM pancaran kasih Manado menunjukkan hasil bahwa 56,1% perawat mengalami beban kerja yang berat. Penelitian yang dilakukan Silitonga, Saragih dan Sipayung (2020) di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam menunjukkan mayoritas responden menilai beban kerja tergolong tinggi sebanyak 69,6%.

Kinerja Perawat

Peneliti menilai kinerja perawat berdasarkan asuhan keperawatan yang terdiri dari pengkajian, diagnosa, intervensi, implementasi, evaluasi dan pendokumentasian. Kelima indikator ini akan digunakan untuk mengungkapkan atau melihat kinerja perawat di Rumah Sakit Kota Medan Tahun 2021. Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja perawat, menunjukkan bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Kota Medan berada pada kategori kinerja baik yaitu sebesar 69,3%, selebihnya adalah

kinerja perawat kurang baik sebesar 29,7 dan kinerja perawat buruk sebesar 1,0%.

Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi (Kurniati & Efendi, 2012). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fardiana (2019) menjelaskan bahwa mayoritas responden memiliki kinerja yang baik sebanyak 41,5%. Responden dengan kategori kinerja sedang sebanyak 40,6% dan kinerja kurang sebanyak 17,9 %.

Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson Spearman yang telah dilakukan kepada perawat di Rumah Sakit Kota Medan Tahun 2021 untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja perawat didapatkan nilai $p=0.186 > 0.05$. Sehingga disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Hal ini dibuktikan dari kinerja perawat yang baik meskipun beban kerja perawat yang berat. Temuan ini sesuai dengan pernyataan Nursalam (2015) yang menyatakan bahwa kinerja perawat yang baik ialah jembatan dalam menanggapi jaminan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap penderita baik yang sakit ataupun sehat, kunci utama dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan merupakan perawat yang memiliki kinerja besar.

Hasil penelitian didapatkan bahwa mayoritas beban kerja perawat di Rumah Sakit Kota Medan pada kategori berat sebesar 93,1% dan kinerja perawat pada kategori baik sebesar 69,3%. Hasil penelitian Mudayana (2012) didapat bahwa tidak ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat $p = 0.066 > 0.05$. Beban kerja tidak berpengaruh secara

langsung terhadap kinerja karyawan. Studi ini didukung oleh Manuho, Warouw dan Hamel (2015) bahwa dari hasil penelitian menunjukkan (28,6%) perawat yang memiliki beban kerja berat dengan kinerja baik. Ini disebabkan motivasi yang tinggi dari perawat dalam menjalankan tanggung jawabnya, pengawasan dari kepala ruangan dan tuntutan dari pihak rumah sakit yang mengharuskan perawat/staf rumah sakit untuk selalu menerapkan asuhan keperawatan yang berkualitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mayoritas perawat memiliki beban kerja dalam kategori berat sebanyak 94 orang (93,1%) dan mayoritas kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 70 orang (69,3). Berdasarkan analisis bivariat bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Kota Medan Tahun 2021, hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berat tidak mempengaruhi kinerja perawat.

SARAN

Diharapkan dilakukan penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel tentang factor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dan kinerja perawat dan bagi manajemen di Rumah Sakit Kota Medan akan melakukan terobosan untuk meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik.

REFERENSI

- Abdillah, L.P. (2014). Hubungan beban kerja dengan stress kerja pada perawat di ruang rawat inap RSD Dr. Soebandi Jember. *Repository Universitas Jember*.
- Barahama, K.F., Katuuk, M., & Oroh,

W.M. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).

Budiono, & Pertami, S.B. (2015). *Konsep dasar keperawatan*. Jakarta: Bumi Medika.

Fardiana, A. (2019). Hubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan. *Repository Universitas Airlangga*.

Gabriela. (2015). Hubungan antara beban kerja Dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon tahun 2015. *Jurnal Keperawatan*, 2(1).

Hannani, A., & Ilyas, G.B. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD Wisata UIT Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 516 - 26.

Ilyas, Y. (2014). *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian, Cetakan IV, Edisi Revisi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat UI: Depok.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI). (2020). Badan PPSDM kesehatan informasi SDM kesehatan. Diakses pada 15 Mei 2021 dari http://bppsdkm.kemkes.go.id/info_sdmk/info/rekap_kab?kab=1275&rumpun=1

Kurniati, A., & Efendi, F. (2012). *Kajian SDM Kesehatan di Indonesia*. Jakarta: Salemba Medika.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manuho, E., Warouw, H., & Hamel, R. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam

- Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 3(2).
- Mastini, P. (2013). Hubungan Pengetahuan, Sikap dan Beban Kerja Dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Ina di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar. *Jurnal Keperawatan*, 3(2).
- Mudayana, A.A. (2012). Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 6(1), 24956.
- Muhiddin, N. (2013). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap *Private Care Center* RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. *Repository Universitas Hasanuddin*.
- Muslimah, F. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Rasidin Padang. *Repository Universitas Andalas*.
- Nursalam. (2015). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktek keperawatan profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2008). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan pedoman skripsi, tesis, dan instrumen penelitian keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (Pemenkes RI). (2018). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 4 Tahun 2018 tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien*. Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
- Retnaningsih, D., & Fatmawati, D.F. (2018). Beban kerja perawat terhadap implementasi patient safety di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 11(1), 44 - 52.
- Runtu, V.V., Pondaag, L., & Hamel, R. (2018). Hubungan beban kerja fisik dengan stres kerja perawat di ruang instalasi rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 6(1).
- Sarumaha, N. (2018). Hubungan beban kerja perawat dengan pelaksanaan Hand Hygiene di ruang rawat inap RSU Dr. Pirngadi Medan tahun 2018. *Skripsi Universitas Sari Mutiara Indonesia*.
- Silitonga, E., Saragih, M., & Sipayung, R. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 3(2), 85 - 92.
- Sitorus, N.T. (2017). Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Dr. R.M Djoelham Kota Binjai Tahun 2017. *Repository Institusi Universitas Sumatera Utara*.