

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Rumah Sakit

2.1.1 Definisi Rumah Sakit

Rumah Sakit dalam pengertian Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 147 tentang Perizinan Rumah Sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Menkes, 2010). Sedangkan definisi lain juga dikemukakan oleh *World Health Organization* (WHO) yang merupakan suatu organisasi internasional dibawah naungan PBB yang bertanggung jawab atas persoalan kesehatan yang ada di dunia. Menurut WHO, Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), serta pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat (WHO, 1947).

2.1.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Kementrian Kesehatan RI dalam Undang-Undang no. 44 tahun 2009 telah menjabarkan bahwasanya rumah sakit memiliki tugas dalam memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, kemudian dalam pasal 5 dijelaskan bahwa rumah sakit mempunyai fungsi :

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;

2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan; dan
4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan; (Patrialis Akbar, 2009).

2.2 Rawat Inap

Menurut Azrul (2016), pelayanan rawat inap adalah salah satu bentuk dari pelayanan dokter. Secara sederhana yang dimaksud dengan pelayanan rawat inap adalah pelayanan kedokteran yang disediakan untuk pasien dalam bentuk rawat inap. Rawat inap adalah pemeliharaan kesehatan rumah sakit dimana penderita tinggal atau mondok sedikitnya satu hari berdasarkan rujukan dari pelaksana pelayanan kesehatan atau rumah sakit pelaksana pelayanan kesehatan lain. Rawat inap adalah pelayanan kesehatan perorangan, yang meliputi observasi, diagnosa, pengobatan, keperawatan, rehabilitasi medik, dengan menginap di ruang rawat inap pada sarana kesehatan rumah sakit pemerintah dan swasta serta puskesmas perawatan dan rumah bersalin, karena penderita harus menginap. Rawat inap merupakan suatu bentuk perawatan, dimana pasien dirawat dan tinggal di rumah sakit untuk jangka waktu tertentu.

2.3 Tinjauan Keperawatan

2.3.1 Definisi Umum

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan untuk memberikan pelayanan terhadap keperawatan secara mandiri dan/atau berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain sesuai kompetensinya. Sedangkan keperawatan merupakan seseorang yang melakukan perawatan atau kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat (Pemerintah Pusat, 2014).

2.3.2 Metode Perhitungan Kebutuhan Tenaga Keperawatan

Berikut ini akan dipaparkan beberapa pedoman dalam penghitungan kebutuhan tenaga keperawatan di ruang rawat inap dalam (Nursalam, 2014)

1. Metode Rasio (MENKES RI, 1979)

Metode penghitungan dengan cara rasio menggunakan jumlah tempat tidur sebagai pembanding dari kebutuhan perawat yang diperlukan. Metode ini paling sering digunakan karena sederhana dan mudah. Kelemahan dari metode ini adalah hanya mengetahui jumlah perawat secara kuantitas tetapi tidak bisa mengetahui produktivitas perawat di rumah sakit dan kapan tenaga perawat tersebut dibutuhkan oleh setiap unit di rumah sakit. Metode ini bisa digunakan jika kemampuan dan sumber daya untuk perencanaan tenaga terbatas, sedangkan jenis, tipe, dan volume pelayanan kesehatan relatif stabil.

Tabel 2.1 Rasio Jumlah Tempat Tidur dan Kebutuhan Perawat

| Kelas Rumah Sakit | Perbandingan |
|-------------------|-------------------------------------|
| KELAS A DAN B | TT : Tenaga Medis = (4-7) : 1 |
| | TT : Tenaga Keperawatan = 1:1 |
| | TT : Nonkeperawatan = 3:1 |
| | TT : Tenaga Nonmedis = 1:1 |
| KELAS C | TT : Tenaga Medis = 9:1 |
| | TT : Tenaga Keperawatan = (3-4) : 2 |
| | TT : Nonkeperawatan = 5:1 |
| | TT : Tenaga Nonmedis = 3:4 |
| KELAS D | TT : Tenaga Medis = 15:1 |
| | TT : Tenaga Keperawatan = 2:1 |
| | TT : Tenaga Nonmedis = 6:1 |
| Khusus | Disesuaikan |

Cara perhitungan ini masih ada yang menggunakan, namun banyak rumah sakit yang lambat laun meninggalkan cara ini karena adanya beberapa alternatif perhitungan yang lain yang lebih sesuai dengan kondisi rumah sakit dan profesional.

2.4 Karakteristik Individu

Ratih Hurriyati, (2005:79) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut : “Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu”. Menurut Stephen P. Robbins (2006:46), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

2.4.1 Jenis Kelamin

Sebuah studi metaanalisis menemukan bahwa perempuan memperoleh nilai yang sedikit lebih tinggi dibandingkan laki-laki dalam ukuran-ukuran kinerja (Robbins & Judge, 2013).

2.4.2 Lama bekerja

Lama bekerja perawat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu Kategori lama kerja < 5 tahun dan > 5 tahun. Pengelompokan ini berdasarkan penelitian Maftuhah dan Tashiro pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa perawat dengan pengalaman kerja baru memiliki tingkat stress yang lebih tinggi (Irawan, 2023).

Masa kerja dinyatakan sebagai lamanya kerja seorang karyawan dimana masa kerja ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2013).

2.4.3 Usia

Faktor Pada karyawan profesional kepuasan akan terus meningkat seiring bertambahnya usia, sebaliknya pada karyawan non profesional tingkat kepuasan akan turun pada usia setengah baya kemudian akan naik lagi pada tahun-tahun berikutnya. Sedangkan pada kinerja karyawan ada keyakinan bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia (Robbins & Judge, 2013).

2.4.4 Pendidikan

Pendidikan perawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, dari hasil penelitian Hanna Grace Kambuaya, Sefty Rompas dan Rivelino S. Hamel (2016) diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan perawat dan lamanya kerja terhadap kinerja

perawat. Faktor pendidikan perawat dapat membantu seseorang dalam proses tersebut sehingga mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dorongan eksplorasi. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula pengetahuan dan sikap. Dengan adanya pengetahuan yang memadai seseorang dapat memenuhi kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri dan menampilkan produktifitas dan kualitas kerja yang tinggi dan adanya kesempatan untuk mengembangkan serta mewujudkan kreatifitas (Alfitria Qinara and Yulia, 2021).

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2011).

2.4.5 Status Pernikahan

Status pernikahan sendiri lebih condong memiliki pengaruh pada perawat perempuan dibandingkan perawat laki-laki. Perawat perempuan memiliki rutinitas lebih padat dibandingkan perawat laki-laki, perawat perempuan yang sudah menikah memulai rutinitas dengan pekerjaan rumah sebelum berangkat bekerja. Setelah menyelesaikan pekerjaan perawat perempuan tidak langsung beristirahat namun kembali melanjutkan pekerjaan.

2.5 Kepuasan Kerja

Menurut Milton dalam Nimran & Amirullah (2015) Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian karyawan berdasarkan pengalaman kerjanya. Milton juga mengatakan reaksipositif karyawan terhadap pekerjaannya tergantung pada taraf pemenuhan

kebutuhan fisik dan psikologis karyawan tersebut oleh pekerjaannya. Kesenjangan antara yang diterima karyawan dari pekerjaannya dengan yang diharapkan menjadi dasar munculnya kepuasan kerja. Sedangkan menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan puas seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dimunculkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Nurida Safitri and Astutik, 2019).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan, dimana karyawan merasa senang dan cinta pada pekerjaannya. Kepuasan kerja dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2011). Karyawan akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, jika tingkat kepuasan kerja yang dirasakan tinggi, sebaliknya karyawan akan menunjukkan sikap yang negatif, jika merasa tidak puas pada pekerjaannya (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2014).

Faktor penyebab kepuasan juga dapat disebut sebagai faktor yang memotivasi termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan, semuanya berkaitan dengan isi pekerjaan dan imbalan prestasi kerja. Berbagai faktor lain yang membuat kepuasan yang lebih besar, yaitu: berprestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan dalam pekerjaan, dan pertumbuhan.

Semua faktor-faktor penyebab ketidakpuasan memengaruhi konteks tempat pekerjaan dilakukan. Faktor yang paling penting adalah kebijakan perusahaan yang

dinilai oleh banyak orang sebagai penyebab utama ketidakefisienan dan ketidakefektifan. Penilaian positif terhadap berbagai faktor ketidakpuasan ini tidak menyebabkan kepuasan kerja tetapi hanya menghilangkan ketidakpuasan. Secara lengkap, beberapa faktor yang membuat ketidakpuasan adalah kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan dengan supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan sejawat, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan.

2.5.1 Indikator kepuasan

Menurut Luthans (2006) menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pembayaran gaji atau upah

Gaji diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti upah, premi, bonus, atau tunjangan-tunjangan keuangan lainnya. Dalam menetapkan tingkat upah atau gaji, perusahaan dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Tingkat upah umum dalam masyarakat
- b. Kebutuhan pokok tenaga kerja (karyawan) dan tingkat biaya hidup fisik minimum
- c. Kualitas karyawan
- d. Persaingan antar organisasi, dan kemampuan perusahaan untuk membayar upah dan gaji yang cukup untuk dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang dibutuhkan

Dalam konteks produktivitas, semakin tinggi gaji yang diterima bukanlah suatu jaminan karyawan tersebut untuk berprestasi lebih baik. Prinsip teori keadilan perlu diperhatikan dalam penilaian komponen ini. Seseorang bekerja dalam organisasi mungkin mempunyai Perbedaan keterampilan, pengamalan, pendidikan dan senioritas. Mereka mengharapkan imbalan keuangan yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan ataupun senioritas sehingga apabila kebutuhan akan gaji atau upah dapat terpenuhi, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dari apa yang mereka harapkan.

2. Pekerjaan Itu Sendiri

Komponen pekerjaan sangat berperan dalam menentukan kepuasan kerja. ada dua aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, yaitu : variasi pekerjaan, dan kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja. secara umum, pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat akan menghasilkan kepuasan kerja yang relatif besar.

Pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan menyebabkan pekerja merasa jenuh dan keletihan, dan sebaliknya pekerjaan yang terlalu banyak variasinya dan terlalu cepat menyebabkan karyawan merasa tertekan secara psikologis. Pekerjaan yang menyediakan kepada para karyawan sejumlah otonomi akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, kontrol manajemen atas metode dan langkah-langkah kerja yang berlebihan akan mengarah pada ketidakpuasan kerja tingkat tinggi.

3. Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga butuh interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung kerja kita maka kepuasan kerja dapat kita capai (Soedjono, 2005). Untuk itu hal ini sangat berhubungan dengan kondisi kerja kita. Pengertian kondisi kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Dalam pengertian sederhana karyawan menginginkan kondisi di sekitar pekerjaannya baik, karena kondisi tersebut mengarah kepada kenikmatan atau kesenangan secara fisik.

Robbins (2006) menyebutkan bahwa kelompok kerja adalah kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan mengambil keputusan agar bisa membantu tiap anggota berkinerja dalam bidang sesuai tanggung jawab masing-masing. Kelompok kerja tidak perlu atau tidak punya kesempatan untuk terlibat dalam kerja kolektif yang menuntut upaya gabungan.

4. Promosi

Promosi adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya meningkatnya upah atau gaji. Dalam era manajemen modern, promosi telah dianggap sebagai imbalan yang cukup efektif untuk meningkatkan moral pekerja dan mempertinggi loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, promosi berfungsi sebagai perangsang bagi mereka yang memiliki ambisi dan prestasi kerja tinggi. Dengan demikian,

usaha-usaha menciptakan kepuasan atau komponen promosi dapat mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik di masa-masa yang akan datang.

Ada beberapa alasan mengapa promosi harus diprogramkan dengan baik oleh organisasi, yaitu sebagai berikut (Luthans, 2006):

- a. Promosi adalah jenjang kenaikan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan. Disamping itu adanya harapan perbaikan dalam penghasilan promosi akan menjadi tidak efektif apabila dilakukan atas dasar kebutuhan penempatan dari karyawan yang berakhir masa jabatannya. Atau, karyawan baru tersebut menantang bagi calon karyawan yang dipromosikan.
- b. Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan, dan hal tersebut akan merupakan pendorong bagi karyawan yang lain. Setiap pekerjaan baru akan menjadikan karyawan itu berpengalaman menangani pekerjaan barunya, dan bila ia berhasil maka akan mendorong karyawan lain untuk mengikutinya.
- c. Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti karyawan (*labour turnover*), karena karyawan akan mempunyai harapan positif ditempat kerja lain. Karyawan yang memiliki kualitas dan profesional kerja yang tinggi, bila tidak dipromosikan akan menjadikan karyawan tersebut untuk meminta berhenti dan berpindah kerja pada organisasi lain yang memberikan jaminan karier.
- d. Promosi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang mereka juga berkepentingan

Perencanaan karier bagi setiap karyawan yang ada dalam organisasi sangatlah penting, karena individu yang bekerja pasti terdorong oleh harapan-harapan, dan harapan itu akan terus diusahakan oleh karyawan dengan cara apapun.

- e. Adanya peluang promosi dapat membangkitkan kemauan untuk maju pada karyawan itu sendiri (*self development*) dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berhenti.

5. Penyelia (*supervise*)

Supervisi mempunyai peran yang sangat penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan (Soedjono, 2005). Untuk itu perusahaan harus dapat melakukan pengawasan terhadap karyawan agar terjadi hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan. Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk tujuan tertentu. Supervisor secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi melalui kecermatannya dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan-peraturan.

Beberapa pedoman pengawasan yang perlu diperhatikan (Siagian, 1999), adalah sebagai berikut :

- a. Pengawasan hendaknya lebih menekankan pada usaha-usaha yang bersifat preventif.
- b. Pengawasan tidak ditujukan untuk mencari siapa yang salah, tetapi kepada hal-hal yang perlu disempurnakan dalam system kerja organisasi.
- c. Jika terjadi penyimpangan, tindakan korektif yang dilakukan dengan bersifat edukatif.
- d. Obyektivitas dalam melakukan pengawasan dan pengendalian hanya dapat dipertahankan apabila standard, prosedur kerja, dan kreatifitas prestasi jelas diketahui oleh yang diawasi atau yang mengawasi.
- e. Pengawasan yang bersifat edukatif dan obyektif tidak berarti bahwa tindakan indisipliner tidak usah ditindak.

2.6 Beban Kerja

2.6.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Groenewegen dan Hutten (1991) beban kerja adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan. Gillies menyebutkan ada enam komponen yang mempengaruhi beban kerja perawat, yaitu jumlah pasien yang masuk ke unit setiap hari, kondisi pasien, rerata pasien yang menginap, tindakan perawatan langsung dan tidak langsung yang dibutuhkan oleh masing-masing pasien, frekuensi masing-masing tindakan keperawatan yang harus

dilakukan dan rerata waktu yang diperlukan untuk pelaksanaan tindakan perawatan langsung dan tidak langsung.

Ahli lain memiliki pendapat yang kurang lebih sama, menurut Munandar beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja sendiri memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja beban kerja yang berlebih pada karyawan dapat memicu timbulnya kepuasan kerja, karyawan yang mengalami penurunan kepuasan kerja memungkinkan mereka untuk tidak dapat menampilkan performa secara efektif dan efisien dikarenakan kemampuan fisik dan kognitif mereka menjadi berkurang dan kepuasan terhadap rumah sakit menurun.

2.6.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh faktor menurut (Sutisnawati and Sya'hroni, 2019) yang diantaranya :

1. Faktor Eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar pekerjaan yang diantaranya:
 - a. Tugas :
 - 1) Tugas Fisik, yang meliputi stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, sikap kerja, beban yang diangkat.
 - 2) Tugas Mental, yang meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan.organisasi kerja, lingkungan kerja
 - b. Organisasi Kerja yang meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja serta sistem kerja

- c. Lingkungan Kerja yang dapat memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan beban kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor somatic (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya).

2.6.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Groenewegen dan Hutten (1991) dalam Pudjirahardjo et al (2003), beban kerja dapat dilihat dalam dua sudut pandang, secara subyektif dan secara obyektif.

1. Beban kerja subyektif

Beban kerja secara subyektif merupakan beban kerja yang dilihat dari sudut pandang atau persepsi dari perawat. Beban kerja subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan beban kerja yang diajukan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepusan kerja. Beban kerja subyektif meliputi persepsi beban fisik, beban sosial dan beban psikologis.

a. Beban fisik

Persepsi beban fisik merupakan penilaian perawat terhadap semua tugas atau pekerjaan yang harus dilaksanakan selama jam kerja, persepsi ini meliputi :

- 1) Penilaian terhadap jumlah tugas

2) Penilaian terhadap waktu kerja

3) Penilaian terhadap kecukupan jumlah tenaga perawat.

b. Beban sosial

Persepsi beban sosial adalah penilaian terhadap beban yang berkaitan dengan individu lain yang dirasakan oleh seseorang selama jam kerja, individu tersebut meliputi : orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan seseorang. Pada perawat, beban sosial ini dipengaruhi oleh orang-orang yang terkait dengan pekerjaannya, seperti hubungannya dengan pasien, keluarga pasien, rekan kerja, petugas lain dan atasan di rumah sakit.

c. Beban psikologis

Persepsi beban psikologis merupakan penilaian seseorang terhadap beban kerja yang berhubungan dengan tekanan perasaan/mental selama bekerja. Persepsi ini berkaitan dengan tanggung jawab, peraturan dan kebijakan dari organisasi tempat kerja seseorang.

2. Beban kerja obyektif

Beban kerja secara obyektif merupakan keadaan nyata yang ada di lapangan. Secara obyektif, beban kerja dilihat dari keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Menurut Gipson (1995), beban kerja obyektif adalah pengukuran terhadap beban kerja yang ada di lapangan yang dinyatakan dalam bentuk proporsi penggunaan waktu kerja dibedakan atas beban kerja pokok dan beban kerja kegiatan lain-lain.