

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSU ADVENT MEDAN

Eva Kartika Hasibuan¹, Adventy Riang Bevy Gulo², Masri Saragih³,
Putri Liana⁴

¹²³⁴Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan, Universitas
Sari Mutiara Indonesia

Email:

evakartikahsb86@gmail.com, adventy_gulo@yahoo.com,
masrisaragih87@gmail.com, putriliana7512@gmail.com

ABSTRACT

Workload is a condition that burdens the workforce, both physically and non-physically in completing work. Excessive workload can cause a person to become nervous which leads to stress. Workload must be considered because workload can affect nurse performance and indirectly affect nursing services to patients. The purpose of this study was to find out whether there is a relationship between workload and nurse performance room at Advent Hospital. This type of research is quantitative research with a non-experimental design with a cross-sectional method. The object of this study were 34 nurses and the sampling technique used was total sampling where the entire population will be sampled. A questionnaire was used in collecting data and analyzed by using the Chi Square correlation test. The results show that the majority of nurses has a moderate workload of 25 respondents (73.5%) and the majority of nurses has good performance of 28 respondents (82.4%). The statistical results show that there is a significant relationship between workload and the performance of nurses in the inpatient ward of Advent Hospital, with a significance level of p value 0.02 (<0.05). So it can be concluded that the lighter the workload the better the nurse's performance. It is expected that the hospital will evaluate the workload and efforts of nurses to improve performance so as to improve the quality of service in providing nursing care services.

Keywords : *Workload, Performance, Nurse.*

1. PENDAHULUAN

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), rumah sakit merupakan bagian integral dari organisasi kesehatan sosial, dan fungsinya adalah untuk menyediakan layanan komprehensif (*comprehensive*), penyembuhan (pengobatan) penyakit dan pencegahan (*prevention*) penyakit untuk masyarakat. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, memberikan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Rizky Agustian Listiyono, 2015).

Pelayanan rawat inap sebagai pelayanan di rumah sakit memerlukan penilaian mutu, dan pelayanan

keperawatan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pelayanan rumah sakit (Nur Yanti, 2013). Merujuk pada pedoman pelayanan rawat inap, telah diketahui bahwa perawat di fasilitas rawat inap memiliki peran dan tanggung jawab yang penting. Ada perbedaan besar dalam jenis dan jumlah tenaga medis di rumah sakit. Sebagian besar staf kesehatan rumah sakit adalah perawat, terhitung sekitar 60% dari staf kesehatan rumah sakit. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan residen di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. (Dian dan Solikha, 2012).

Peran perawat profesional dalam sistem kesehatan nasional adalah mengupayakan terciptanya sistem

kesehatan yang baik agar penyelenggaraan pelayanan kesehatan memenuhi kebutuhan dan persyaratan kesehatan masyarakat. Pekerjaan seorang perawat sangatlah berat. Dari satu sisi seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya. Sisi lain, psikologis perawat harus tetap terjaga. Kondisi seperti inilah yang dapat menimbulkan tambahan beban kerja dan rasa tertekan pada perawat, akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap tempat dia bekerja (Nursalam, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Elisabet Manuho (2015) tentang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat saat memberikan pelayanan di fasilitas rawat inap C 1 RSUP Prof. Dr. D. Kandou Manado, diperoleh hasil dengan menggunakan *Chi Square* untuk melakukan uji statistik yaitu $\alpha=0,035$ artinya nilai α lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima, yang artinya ada hubungan antara kuantitas dengan kinerja perawat dalam pemberian pelayanan keperawatan.

Menurut penelitian Tety Novianty (2022) tentang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di bagian rawat inap RS PMI Kota Bogor didapatkan hasil bahwa 42,1% perawat memiliki beban kerja ringan dan 57,9% perawat memiliki beban kerja yang berat. Berdasarkan temuan awal RSU Advent Medan, data yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa jumlah kunjungan pasien terbanyak berada di pelayanan rawat inap kelas III dengan rata-rata kunjungan per bulan sebanyak 280-300 pasien. Peneliti melakukan wawancara dengan penanggung jawab ruangan. Hasil wawancara dengan penanggung jawab ruangan menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di ruang rawat inap tersier berjumlah 34 orang. Untuk pasien dengan perawatan langsung selama 4 jam, nilai BOR (tingkat hunian tempat tidur)

bulanan sekitar 87,5%.

Peneliti melakukan wawancara dengan 3 perawat, hasil wawancara perawat mengatakan sulit untuk bisa mengambil cuti/libur kerja, karena pengurangan anggota tim akan sangat mempengaruhi jadwal dinas dan beban kerja tim akan bertambah. Jam istirahat yang bisa digunakan perawat juga terkadang kurang dari waktu yang telah ditentukan. Peneliti juga melakukan observasi terhadap tindakan keperawatan dan non keperawatan. Tindakan keperawatan meliputi: komunikasi, pemberian obat, serah terima pasien dan prosedur tindakan, mengukur tanda-tanda vital, mengisi lembar asuhan keperawatan, merawat luka, memasang dan observasi infus dan memberikan dan mengontrol pemasangan oksigen. Sedangkan tindakan non keperawatan meliputi: melakukan amprahan BMHP (Bahan Medis Habis Pakai) ke bagian Farmasi, serta mengantar resep dan mengambil obat ke bagian Farmasi. Hal ini menyebabkan beban kerja serta tanggung jawab perawat semakin berat. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti tentang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pelayanan rawat inap di RSU Advent Medan. Kebaruan dari penelitian ini kinerja yang diteliti oleh peneliti meliputi asuhan keperawatan kepada pasien.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain non-eksperimental dengan metode *cross sectional* dimana peneliti ingin melihat hubungan variabel-variabel penelitian (Putu Agung, 2017) Populasi dalam penelitian ini adalah perawat, populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 perawat, teknik sampel yang digunakan adalah *total sampling* yaitu perawat yang bekerja di ruang rawat inap kelas III sebanyak 34 perawat. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis univariat dan analisis bivariat (Notoadmojo, 2012). Analisis univariat digunakan untuk menganalisis data yaitu mencari distribusi frekuensi dan persentase beban kerja dan kinerja perawat di

ruang rawat inap RSUD Advent Medan. Analisis bivariat dilakukan untuk menganalisis hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Advent Medan yang dilakukan dengan menggunakan uji *chi-square* dengan CI 95%, dan hasil yang didapat yaitu $p.value=0,002$.

3. HASIL

Tabel 1. Data Demografi

Data Demografi	f	%
Umur		
21-25 tahun	11	32,4
26-30 tahun	17	50
31-35 tahun	2	5,9
36-40 tahun	3	8,8
> 41 tahun	1	2,9
Jenis Kelamin		
Pria	2	5,9
Wanita	32	94,1
Pendidikan		
Ners	8	23,5
D3 Keperawatan	26	76,5
Lama Kerja		
1-3 tahun	21	61,8
4-6 tahun	9	26,5
> 6 tahun	4	11,8
Status Pernikahan		
Belum menikah	26	76,5
Menikah	7	20,5
Janda/Duda	1	2,9

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan data demografi dari aspek usia 32,4% mayoritas berumur 21-25 tahun, 94,1% berjenis kelamin wanita dengan pendidikan D3

Keperawatan 76,5%, lama kerja responden berada pada rentang 1-3 tahun yaitu 61,8% serta status pernikahan responden mayoritas belum menikah yaitu 76,5%.

Tabel 2. Beban Kerja Perawat

Beban Kerja	F	%
Berat	9	26,5
Sedang	25	73,5
Ringan	0	0

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa beban kerja perawat kategori sedang sebanyak 73,5% di RSUD Advent Medan.

Tabel 3. Kinerja Perawat

Kinerja	F	%
Baik	28	82,4
Sedang	6	17,6
Tidak Baik	0	0

Tabel 3 menunjukkan 82,4% kinerja perawat di RSUD Advent Medan dalam kategori baik

Tabel 4. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat

Beban kerja	Kinerja						P Value		
	Baik		Sedang		Tidak Baik		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Berat	4	11,8	5	14,7	0	0	9	26,5	0.02
Sedang	24	70,6	1	2,9	0	0	25	73,5	
Ringan	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total	28	82,4	6	17,6	0	0	34	100	

Tabel 4 diketahui ada korelasi yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Advent Medan berdasarkan hasil uji *chi-square* dengan nilai *p value* = 0.002.

4. PEMBAHASAN

Beban Kerja Perawat

Hasil penelitian yang telah dilakukan diruang rawat inap RSUD Advent Medan dapat diketahui dari 34 perawat, 9 perawat (26,5%) memiliki beban kerja berat, 25 perawat (72,5%) memiliki beban kerja sedang, dan tidak ada perawat yang memiliki beban kerja ringan. Hasil penelitian diatas sesuai dengan Budiawan (2015 dalam Dewi Suryandari 2018) yang mengatakan bahwa beban kerja dapat dihitung berdasarkan beberapa aspek yaitu aspek fisik, aspek psikologis dan aspek waktu.

Perawat bekerja selama 24 jam untuk melayani pasien. Hasil penelitian diketahui

bahwa dari 3 indikator beban kerja yang nilainya menonjol adalah perawat dalam bekerja melaksanakan tugasnya sesuai dengan tupoksinya sebagai perawat, saat bekerja perawat bekerjasama dengan teman lainnya sehingga pekerjaan cepat selesai dan pasien pasien yang dirawat sangat banyak sehingga perawat sering merasa lelah. Penelitian ini didukung oleh Dewi Suryandari (2018) yang mengatakan bahwa beban kerja dapat dihitung berdasarkan aspek fisik yaitu beban kerja ditentukan berdasarkan jumlah pasien yang harus dirawat. Beban kerja bersifat fisik juga meliputi mengangkat pasien, memandikan pasien, mendorong peralatan kesehatan, dan mendorong brankar pasien. Menurut Nova Maulana (2021) beban kerja adalah

frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang perawat menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Jika beban kerja perawat yang bertugas melebihi kapasitasnya dapat menyebabkan perawat tidak dapat menyelesaikan tugasnya.

Kinerja Perawat

Hasil penelitian yang telah dilakukan diruang rawat inap RSUD Advent Medan didapat kategori kinerja baik, dan tidak ada perawat yang memiliki kinerja tidak baik. Hal ini sejalan seperti yang diungkapkan para ahli yang mengatakan penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Penilaian kualitas pelayanan keperawatan kepada klien menggunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat (Nursalam, 2016).

Kinerja perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, tehnikal, interpersonal dan moral, bertanggungjawab serta wewenang melaksanakan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang dalam rangka pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan atau situasi tertentu. Kinerja perawat adalah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan sehingga menghasilkan *output* yang baik kepada customer (organisasi, pasien, dan perawat sendiri) dalam kurun waktu tertentu. Tanda tanda kinerja perawat baik adalah tingkat kepuasan pasien dan perawat tinggi, *zero*

complain dari pelanggan (Nisya, 2013)

Kinerja perawat sangatlah perlu, sebab ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat harus bertanggung jawab terhadap asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Mangkunegara (2015 dalam I Komang Budiasa, 2021) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai yang telah ditetapkan. (I Komang Budiasa, 2021).

Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian yang dilakukan diruang rawat inap RSUD Advent Medan bahwa perawat yang memiliki beban kerja berat dengan kinerja sedang sebanyak 5 perawat (14,7%), beban kerja berat dengan dengan kinerja baik sebanyak 4 perawat (11,8%), beban kerja sedang dengan kinerja sedang sebanyak 1 perawat (2,9%) dan mayoritas perawat memiliki beban kerja sedang dengan kinerja baik sebanyak 24 perawat (70,6%), hal ini dikarenakan pada pengambilan data awal peneliti mendapatkan data bahwa kepala ruangan mengatakan seluruh perawat mendapat *reward* dalam bentuk penambahan gaji secara berkala, hal inilah yang membuat perawat tidak mengeluh dalam melakukan pekerjaan.

Hal ini juga sesuai dengan pernyataan yang dikatakan oleh Windai J. Nangoi (2014) dalam penelitiannya tentang hubungan pemberian *reward* dengan

kinerja perawat di ruang Irina a RSUP. Prof. Dr. R.D. Kandou Manado bahwa pemberian *reward* dapat memberikan perasaan senang bagi yang mendapatkannya. Perawat yang memiliki beban kerja yang tinggi agar bisa termotivasi dengan diberikan *reward* oleh atasan kepada bawahan. Hasil penelitiannya dengan menggunakan uji korelasi *Chi Square* menunjukkan bahwaterdapat hubungan yang signifikan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat dengan nilai *p* value 0,034 (<0,05)

Hasil statistik pada penelitian ini menggunakan *Chi Square* menunjukkan bahwa perawat diruangrawat inap RSU Advent Medan memiliki nilai signifikansi *p*value 0,02 ($p < 0,05$), maka artinya H_0 diterima yang artinya ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanti, E., & Ediyono, S. (2022) Berdasarkan hasilpenelitian mengatakan ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat dengan nilai signifikansinya sebesar 0,05, yaitu dengan mayoritas perawat memiliki kinerja yang cukupbaik dengan jumlah 22 responden (56,4%). Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Tri Buanawati (2019) terkait dengan hubungan beban kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap (Muzdalifah, Multazam dan Arofah) Rumah Sakit Siti Aisyah Kota Madiun, Hasil statistik menunjukkan dengan tingkat signifikan 0.019 yang artinya terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat.

5. SIMPULAN

Rangkuman yang dapat ditarik dari penelitian sebagai berikut:

- a. Beban Kerja Perawat di ruang rawat inap RSU Advent Medan mayoritas kategori sedang yaitu 73,5%. Artinya perawat
- b. Kinerja perawat rawat inap RSU Advent Medan berada pada kisaran baik yaitu sebesar 82,4%. Artinya perawat mampu memberikan perawatan kepada pasien dan keluarganya sesuai dengan standar perawatan.
- c. Di RSU Advent Medan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat, p -value= 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja kategori sedang namun kinerja perawat tetap baik.

6. REFERENSI

- Agung Putu. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. CV.Agung
- Agustian, Rizky. (2015). Studi Deskriptif Tentang Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Dr.Wahidin Sudiro Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah sakit Tipe B
- Budiasa, I Komang. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya manusia.jawa tengah. CV. Pena Persada
- Dian K, Solikhah. (2012). Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. Jurnal Kesehatan Masyarakat.
- Elisabeth, M. Warow, H. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi

- Rawat Inap C 1 RSUP PROF. Dr. D. Kandou Manado. Ejournal Keperawatan (e-Kep) 3.
- Hartanti, S dan Nisya. (2013). Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan. Perpusnas RI: Katalog dalam terbitan
- Maulana, Nova (2021). Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). Metode Penelitian Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Novianty, Tety. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit PMI Kota Bogor
- Nurchayani, Enny, dkk. (2016). Hubungan Tingkat Stress Kerja Dengan Kinerja Perawat di Perawatan Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.
- Nangoi, W. J., Pondaag, L., & Hamel, R. (2014). Hubungan Pemberian Reward dengan Kinerja Perawat di Ruangan IRINA A RSUP Prof. DR. RD kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 2 (2).
- Nursalam. (2016). Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional. Salemba Medika. Jakarta
- Purwanti, E., & Ediyono, S. (2022). *The Relationship between Heavy Workload and the Nurse's Performance. International Journal Of Medical Science And Clinical Research Studies*
- Sarumaha, Suryaningsih. (2018). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan *Hand Hygiene* di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan
- Suryandari, Dewi (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Beban Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat IGD RSUD di Yogyakarta
- Tri Buanawati, Fitri. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun.
- Yanti, Nur. (2013). Gambaran Kepuasan Pasien terhadap Fasilitas dan Pelayanan Keperawatan diruang Rawat Inap RSUD Andi Djemma Masamba Kabupaten LuwuUtara.