

## ABSTRAK

### **Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu Tahun 2018**

Kiki Deniati<sup>1</sup>, Chika Fitria Dewi Hadiwijaya<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medistra Indonesia*

<sup>2</sup>*Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medistra Indonesia*  
bundacadir@gmail.com, chikafdhw@gmail.com

Dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat salah satu misi pemerintah adalah dengan memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas. Profesionalisme perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan, dapat mempengaruhi hasil kinerja perawat. Bila kinerja perawat dalam pelayanan dasar (promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif) maksimal, maka kualitas terhadap mutu pelayanan kesehatan menjadi lebih baik. Salah satu faktor eksternal dari kinerja adalah beban kerja. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu. Metode penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitik korelasi dengan pendekatan *cross sectional*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 76,2% responden mempersepsikan beban kerja berat, dan 76,2% mempersepsikan kinerja kurang. Ada hubungan beban kerja perawat dengan kinerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Rawa Lumbu dengan *P Value* 0,001.

Kata Kunci: Beban Kerja Perawat, Kinerja Perawat, Perawat

## ABSTRACT

### ***Relationship Workload Nurse With Performance Nurse In Hospitalization Room At Rawa Lumbu Hospital Year 2018***

*In order to improve the public health status of one of the government's mission is to provide quality health services and quality. Professionalism of nurses in providing nursing services, can affect the results of nurse performance. When the performance of nurses in basic service (promotive, preventive, curative, rehabilitative) maximal, hence quality to health service quality become better. One of the external factors of performance is the workload. The purpose of this study aims to determine whether there is a Relationship Workload Nurse With Performance Nurses at Hospitalization Room at Rawa Lumbu Hospital. This research method used descriptive analytic correlation design with cross sectional approach. The results showed that as many as 76.2% of respondents perceive a heavy workload, and 76.2% perceive less performance. There is a relation between nurse work load and nurse performance in the Rawa Lumbu Hospital with P Value 0,001.*

*Keywords: Nurses Workload, Nurse Performance, Nurse*

## PENDAHULUAN

Menurut peraturan Menteri Kesehatan Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.<sup>1</sup>

Menurut Nursalam (2014) dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat salah satu misi pemerintah adalah dengan memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas, untuk itu rumah sakit dalam setiap evaluasi kerjanya selalu berusaha meningkatkan mutu pelayanan agar mampu mencapai standar yang telah ditetapkan pemerintah. Peningkatan mutu pelayanan adalah derajat memberikan pelayanan secara efisien dan efektif sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan pasien, memanfaatkan teknologi tepat guna dan hasil penelitian dalam pengembangan pelayanan kesehatan/keperawatan sehingga tercapai derajat kesehatan yang optimal.<sup>2</sup>

Menurut UU No. 36 Tahun 2014, Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.<sup>3</sup> Menurut Undang-Undang RI No. 38 tahun 2014, perawat adalah seseorang yang memiliki kemampuan dan telah diakui oleh pemerintah.<sup>4</sup>

Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan yang ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit. Perawat dalam memberikan pelayanannya dilakukan secara konstan, terus-menerus, dan menjadi kontribusi dalam menentukan kualitas rumah sakit.<sup>2</sup>

Profesionalisme perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan, dapat mempengaruhi hasil kinerja perawat. Bila kinerja perawat dalam pelayanan dasar (promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif) maksimal, maka kualitas terhadap mutu pelayanan kesehatan menjadi lebih baik.<sup>6</sup>

Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian dari pelayanan kesehatan. Kinerja perawat dalam asuhan keperawatan dapat diartikan sebagai kepatuhan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, yang terdiri dari pengkajian, diagnosa, rencana, implementasi, dan evaluasi.<sup>5</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, terdiri atas dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari pengetahuan, ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan dalam kerja. Faktor eksternal terdiri dari beban kerja, supervisi, lingkungan, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan dalam organisasi.<sup>2</sup>

Menurut Nursalam (2014) mendefinisikan beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan.<sup>2</sup>

Rumah Sakit Rawa Lumbu merupakan rumah sakit tipe C. Rumah sakit tersebut merupakan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat sekitar kecamatan Rawa Lumbu.

Studi pendahuluan yang telah dilakukan di Rumah Sakit Rawa Lumbu, didapatkan data jumlah perawat diruang rawat inap 36 perawat. dengan BOR 70%, LOS 3 hari, TOI 2 hari, BTO 45 kali dengan jumlah tempat tidur rawat inap 125 tempat tidur. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari data penilaian kinerja perawat dalam 3 bulan terakhir dengan persentase 50,9% dan dikatakan dalam kategori cukup. Hasil dari wawancara kepada tiga perawat pelaksana, perawat tersebut mengatakan jika beban kerja yang diterima berat. Banyaknya pasien dan kurangnya perawat dalam pelayanannya menjadi faktor utama beban kerja yang tinggi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan beban kerja perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Rawa Lumbu.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik studi korelasi yang merupakan penelitian hubungan antara dua variabel pada sekelompok subjek untuk melihat hubungan antara variabel satu dengan yang lain, di mana dalam penelitian ini peneliti ingin melihat hubungan antara beban kerja perawat dengan kinerja perawat dengan pendekatan *cross sectional* merupakan rancangan penelitian dengan melakukan pengamatan pada saat bersamaan.<sup>7</sup>

Populasi pada penelitian ini adalah perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Rawa Lumbu sebanyak 36 perawat. Sampel yang dijadikan responden penelitian ini adalah sebanyak 21 orang responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi.<sup>7</sup>

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari data demografi (usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja), 22 item pertanyaan variabel independen yaitu beban kerja perawat dalam bentuk skala likert dan 22 item pertanyaan variabel dependen yaitu kinerja perawat dalam bentuk skala likert.

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel yang diteliti yaitu beban kerja perawat dan kinerja perawat. Analisa bivariat menjelaskan hubungan antara variabel dependen yaitu kinerja perawat dengan variabel independen yaitu beban kerja perawat. Uji statistik yang digunakan yaitu uji *chi square*.

## HASIL

### 1. Analisa Univariat

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Pendidikan Terakhir, dan Lama Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu. (n=21 Responden)**

Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Umur	0	0
20-30 Tahun	18	85,7
31-40 Tahun	3	14,3
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>
Pendidikan Terakhir	0	0
D3	18	85,7
Ners	3	14,3
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>
Lama Kerja	0	0
<1 Tahun	6	28,6
1-5 Tahun	9	42,9
>5 Tahun	6	28,6
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Sumber : Kuesioner Karakteristik responden, 2018

Berdasarkan Tabel 1 distribusi frekuensi diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden menurut usia dari 21 responden, sebanyak 18 responden (85,7%) berusia 20-30 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 18 responden (85,7%) berpendidikan D3 Keperawatan. Berdasarkan lama kerja sebanyak 9 responden (42,9%) bekerja selama 1 sampai 5 tahun.

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu**

Beban Kerja Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Ringan	0	0
Sedang	5	23,8
Tinggi	16	76,2
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Sumber : Kuesioner Beban Kerja Perawat, 2018.

Berdasarkan tabel 2 distribusi frekuensi diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan beban kerja tinggi dengan frekuensi sebanyak 16 responden (76,2%).

**Tabel 3**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu**

Kinerja Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	0	0
Cukup	5	23,8
Kurang	16	76,2
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Sumber : Kuesioner Kinerja Perawat, 2018

Berdasarkan tabel 3 distribusi frekuensi diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan kinerja kurang dengan frekuensi sebanyak 16 responden (76,2%).

## 2. Bivariat

**Tabel 4**  
**Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu Tahun 2018.**

Beban Kerja Perawat	Kinerja Perawat						Total	P value
	Baik		Cukup		Kurang			
	f	%	f	%	f	%		
Ringan	0	0	0	0	0	0	0	<b>0,001</b>
Sedang	0	0	4	19	1	5	5	
Tinggi	0	0	1	5	15	71	16	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>76</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Sumber : Beban Kerja Perawat dan Kinerja Perawat, 2018

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil penelitian dengan jumlah 21 responden, responden yang memiliki beban kerja sedang dengan kinerja cukup sebanyak 4 responden

(19%), responden yang memiliki beban kerja sedang dengan kinerja kurang sebanyak 1 responden (5%), beban kerja tinggi dengan kinerja cukup sebanyak 1 responden (5%), beban kerja tinggi dengan kinerja kurang sebanyak 15 responden (71%).

Hasil uji *chi square* diperoleh *p-value* 0,001 dapat disimpulkan *p-value* (0,001) < (0,05), hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya ada hubungan beban kerja perawat dengan kinerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Rawa Lumbu.

## PEMBAHASAN

Hasil uji *chi square* diperoleh *p-value* 0,001 dapat disimpulkan *p-value* (0,001) < (0,05), hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya ada hubungan beban kerja perawat dengan kinerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Rawa Lumbu.

Menurut Kurniadi (2016) beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan.<sup>8</sup>

Beban kerja bisa bersifat kuantitatif bila yang dihitung berdasarkan banyaknya/jumlah tindakan keperawatan yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan pasien. Beban kerja bersifat kualitatif bila pekerjaan keperawatan menjadi tanggung jawab yang harus dilaksanakan sebaik mungkin/profesional. Bila beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan komunikasi yang buruk antara perawat dan pasien, kegagalan kolaborasi perawat dan dokter, tingginya *drop out* perawat/*turn over*, dan rasa ketidakpuasan kerja perawat.<sup>8</sup>

Menurut Kurniadi (2016) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi terhadap kualitas penampilan kerja perawat dibandingkan dengan standar kerja (SAK/SOP) yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja keperawatan adalah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan sehingga menghasilkan output yang baik kepada *customer* (organisasi, pasien, perawat sendiri) dalam kurun waktu tertentu.<sup>8</sup>

Penelitian yang telah dilakukan Elisabeth Manuho, dkk (2015) yang menunjukkan terdapat hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap C1 RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Hal ini dikarenakan kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai

tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja yang baik dari setiap perawat harus dipertahankan supaya dapat dijadikan contoh bagi perawat lain untuk terus meningkatkan kinerja dan memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan beban kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendapatkan produktifitas kerja yang tinggi, sehingga beban kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang.<sup>9</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Rawa Lumbu sebagian besar responden memiliki beban kerja tinggi dengan kinerja kurang sebanyak 15 responden (71%) hal tersebut dikarenakan adanya banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja perawat. Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor organisasi, lingkungan, budaya kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan dalam bekerja yang membuat perawat tersebut kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor lain kurangnya motivasi dalam diri sehingga menyebabkan kurangnya produktivitas kerja yang membuat kinerja seseorang tersebut menjadi kurang. Beban kerja perawat yang tinggi juga sangat mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Rawa Lumbu. Responden yang memiliki beban kerja sedang dengan kinerja kurang sebanyak 1 responden (5%) hal tersebut dikarenakan kurangnya motivasi dalam diri sehingga menyebabkan kurangnya produktivitas kerja. Beban kerja tinggi dengan kinerja cukup sebanyak 1 responden (5%) hal ini disebabkan semangat kerja yang tinggi dan lingkungan yang mendukung yang membuatnya menjadi nyaman dalam bekerja walaupun beban kerja yang ditanggungnya tinggi, selain itu faktor yang mempengaruhi tingginya beban kerja perawat di rumah sakit rawat inap Rumah Sakit Rawa Lumbu adalah tingginya jumlah pasien yang dirawat dan tidak sebandingnya dengan jumlah perawat yang berjaga di setiap *shift*nya yang membuat beban kerjanya menjadi tinggi.

Pelayanan keperawatan merupakan salah satu bentuk pelayanan profesional yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan dan juga sebagai faktor penentu baik buruknya citra rumah sakit. Hal ini dapat menjadi motivasi bagi semua perawat di Rumah Sakit Rawa Lumbu sehingga semakin baik di mata masyarakat dan menjadikan rumah sakit yang unggul dan dapat dipercaya oleh masyarakat.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang beban kerja perawat dengan kinerja perawat di rumah sakit rawat inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2018 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden
  - a. Berdasarkan usia dari 21 responden, sebanyak 18 responden (85,7%) berusia 20-30 tahun.
  - b. Berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa, sebanyak 18 responden (85,7%) berpendidikan D3 Keperawatan.
  - c. Berdasarkan lama kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 9 responden (42,9%) bekerja selama 1 sampai 5 tahun.
2. Sebagian besar responden memiliki beban kerja dengan kategori “berat” sebanyak 16 responden (76,2%).
3. Sebagian besar responden memiliki kinerja dengan kategori “kurang” sebanyak 16 responden (76,2%).
4. Ada hubungan antara beban kerja perawat dengan kinerja perawat di rumah sakit rawat inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2018 dengan nilai *p value* 0,001

Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja perawat dapat mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit rawat inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2018.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2014). Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. *PhD Proposal*, 1. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
2. Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 4*. Jakarta: Salemba Medika.
3. Kemenkes, R. (2014). Undang-undang No. 36 Tahun 2014. *UU RI No. 36 Tahun 2009*, (1), 2. Retrieved from [http://gajiroum.kemkes.go.id/gajiroum/data/UU\\_NO\\_36\\_2014.pdf](http://gajiroum.kemkes.go.id/gajiroum/data/UU_NO_36_2014.pdf)
4. Pemerintah Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. *Undang-*, 1. Retrieved from <https://www.kemkoptmk.go.id/content/uu-nomor-38-tahun-2014>

5. Manurung S. (2011). *Keperawatan Profesional*. Jakarta: Trans Info Media (TIM).
6. Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
7. Hidayat A Aziz Alimul. (2015). *Metodologi Penelitian Keperawatan dan Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
8. Kurniadi Anwar. (2016). *Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia. Manuho,
9. Manuho Elisabeth, Warouw, H., & Hamel, R. (2015). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap C1 RSUP Prof. DR.R.D. Kandou Manado. *Ejournal Keperawatan*, 3(2), 1–8. <https://doi.org/https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/8136>