



Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dumai

Ardenny

Poltekkes Kemenkes Riau

Email : ardenny_2010@yahoo.co.id

ABSTRAK

Kinerja perawat yang baik memberikan pengaruh bagi keberhasilan IGD sebagai pintu gerbang rumah sakit bagi masyarakat untuk mendapatkan pelayanan darurat terhadap masalah kesehatannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat. Metode penelitian dengan menggunakan pendekatan chi square, dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang dianalisis dengan crosssectional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur dewasa awal yaitu sebanyak 19 orang (54,3%), jenis kelamin responden lebih dari separuh perempuan yaitu sebanyak 24 orang (68,6%), sebagian besar kawin yaitu sebanyak 25 orang (71,4%), responden bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 23 orang (65,7%), beban kerja responden sesuai sebanyak 19 orang (54,3%). sebagian besar kinerja petugas baik yaitu sebanyak 22 orang (62,9%). Secara statistik terdapat hubungan signifikan beban kerja terhadap kinerja perawat (p value 0,030). Disarankan pada pihak rumah sakit untuk meningkatkan kompetensi perawat melalui seminar dan pelatihan secara terprogram.

Kata Kunci : Beban kerja, Kinerja, Perawat.

ABSTRACT

The good performance of nurses has an influence on the success of the emergency room as the gateway to the hospital for people to get emergency services for their health problems. The purpose of this study was to determine the relationship between workload and nurse performance. The research method uses the chi square approach, with a total sample of 35 people and is analyzed by cross-sectional. The results showed that most of the respondents were in early adulthood, namely 19 people (54.3%), the sex of the respondents was more than half female, namely 24 people (68.6%), most of them were married, namely 25 people (71.4%). %, respondents worked for more than 5 years, namely 23 people (65.7%), the workload of respondents according to 19 people (54.3%). most of the officers' performance was good, namely as many as 22 people (62.9%). Statistically, there is a significant relationship between workload and nurse performance (p value 0.030). It is suggested to the hospital to improve the competence of nurses through programmed seminars and training.

Keywords: Workload, Performance, Nurse

PENDAHULUAN

Pelayanan Instalasi Gawat Darurat (IGD) memerlukan kinerja perawat yang cepat dan tepat dalam menangani pasien dan memberikan pengaruh bagi keberhasilan IGD sebagai pintu gerbang rumah sakit bagi masyarakat untuk mendapatkan pelayanan darurat terhadap masalah kesehatannya [1]. Agar kebijakan dalam pembinaan sumber daya manusia ditempatkan sebagai prioritas dapat selaras dengan kebutuhan perawatnya maka organisasi perlu mengetahui faktor organisasi apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja perawat baik secara parsial maupun simultan. Kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan psikologi. Kemampuan, keterampilan dasar merupakan faktor individu utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja. Faktor psikologi seperti beban kerja, persepsi, sikap, kepribadian, serta cara belajar merupakan



hal kompleks dan sulit diukur karena setiap orang bergabung dalam suatu instansi dengan latar belakang usia, etnis [2].

Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja perawat agar terdapat keseimbangan antara tenaga perawat dengan beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam waktu tertentu [3]. Perawat gawat darurat merupakan perawat yang bertugas di departemen gawat darurat (emergency). Unit gawat darurat dan Instalasi gawat darurat merupakan tempat pelayanan kesehatan untuk pasien gawat darurat, namun unit gawat darurat dan instalasi gawat darurat adalah dua hal yang berbeda. Unit gawat darurat memiliki ruang lingkup yang kecil dibandingkan dengan instalasi gawat darurat, unit gawat darurat biasanya berada di rumah sakit kecil dan biasanya dokter yang jaga adalah dokter umum, sedangkan instalasi gawat darurat biasanya berada di rumah sakit besar dan dokter jaga tidak hanya melibatkan dokter umum, namun juga dokter spesialis [4].

Perawat gawat darurat harus memiliki kemampuan atau skill minimal mengenal klasifikasi pasien, mampu mengatasi pasien syok, gawat nafas, gagal jantung, paru, otak, kejang, nyeri, perdarahan dan lainnya, mampu mendokumentasikan asuhan keperawatan gawat darurat, serta mampu berkomunikasi eksternal dan internal [5]. Tenaga kesehatan sebagai garda terdepan penting untuk mewaspadai kesehatan mental, karena dampak yang terjadi bagi tenaga kesehatan mulai dari kelelahan, stress dan kecemasan [1]. Meskipun demikian, perawat gawat darurat diharuskan selalu ada dan siap menangani pasien yang datang dengan gejala yang tidak pasti.

Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit yang mempunyai fungsi menjaga mutu pelayanan, yang sering dijadikan barometer oleh masyarakat, dalam menilai mutu rumah sakit, sehingga menuntut adanya profesionalisme perawat dalam bekerja yang ditunjukkan oleh hasil kinerja perawat baik itu perawat pelaksana maupun pengelola dalam memberikan sebuah asuhan keperawatan kepada klien. Dan yang menyebabkan pasien kurang nyaman dan tidak puas yakni adalah kinerja dari perawat dalam melaksanakan tugas yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat. Pada dasarnya tingkat kinerja perawat sendiri dipengaruhi oleh factor dari dalam diri perawat sendiri maupun dari luar perawat. Faktor dari dalam diri perawat antara lain pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motifasi kerja dan kepuasan kerja. Dan yang mempengaruhi dari kinerja perawat menurut sendiri yakni adalah beban kerja dengan stress kerja perawat di ruang IGD [5].

Hal lain yang dapat mempengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah dan jumlah rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk memberikan sebuah pelayanan langsung kepada pasien yang melebihi dari kemampuan seseorang dan tuntutan kerja yang tinggi serta dokumentasi asuhan keperawatan [6] dan dampak dari beban kerja yang terlalu berat akan membuat perawat kurang puas dengan pekerjaannya dan mereka akan berkurang bersemangat untuk mendukung tujuan dari organisasinya [7].

Beban kerja yang cukup tinggi bila dilakukan secara terus menerus khususnya di IGD yang melayani pasien gawat darurat selama 24 jam akan mempengaruhi kinerja perawat.



Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Peningkatan kinerja di suatu rumah sakit merupakan gambaran dari keseriusan berbagai pihak termasuk perawat dalam menjalankan proses keperawatan kepada pasien secara optimal. Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas di masa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah, dan sungguh-sungguh dari rumah sakit untuk menciptakan kinerja yang optimal dan dapat memberikan beban kerja yang seimbang terhadap perawat.

Beban kerja berkaitan erat dengan kualitas kinerja tenaga kesehatan khususnya perawat. Analisa beban kerjanya dari tugas-tugas yang dijalankan berdasarkan fungsinya, tugas tambahan, jumlah pasien yang dirawat, kapasitas kerja sesuai dengan pendidikan perawat, waktu kerja sesuai dengan jam kerja, serta kelengkapan fasilitas. Fluktuasi beban kerja perawat terjadi pada waktu tertentu, sehingga terkadang bebannya sangat ringan dan saat-saat lain bebannya bisa tinggi [8].

Penelitian terkait yang mendukung penelitian ini terdapat Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat [9]. Hasil penelitian lain juga menyatakan ada Hubungan Beban Kerja dan Supervisi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Gawat Darurat [10]. Sama halnya penelitian yang menyimpulkan Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD [11]. Hasil survey pendahuluan yang dilakukan peneliti ditemukan 9 dari 15 perawat mengeluhkan kelelahan secara fisik karena jumlah pasien yang banyak, perawat tidak hanya melakukan tindakan keperawatan akan tetapi juga mendokumentasikan kegiatan yang telah dilakukan. Hal ini erat kaitannya dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sering kurang lengkap.

METODE

Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif, lokasi penelitian di RSUD Dumai, waktu penelitian bulan September 2022 dengan jumlah sampel 35 orang diambil dengan cara total sampling dengan kriteria inklusi perawat aktif yang bekerja di instalasi gawat darurat, prosedur pengumpulan data dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terlebih dahulu di rumah sakit yang berbeda, setelah dinyatakan valid dan reliabel maka dilakukan penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden. Sebelum responden mengisi kuesioner, terlebih dahulu peneliti memberi penjelasan tentang tujuan dan maksud penelitian. Setelah responden menyetujui untuk berpartisipasi dalam penelitian, maka responden mengisi surat pernyataan menjadi responden. Adapun variable dalam penelitian ini adalah beban kerja dan kinerja. Kinerja perawat dikategorikan kurang baik dan baik, variable beban kerja dikategorikan tidak sesuai dan sesuai. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan pengisian kuisoner. Pengumpulan data menggunakan pengisian kuisioner yang dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Peneliti menggunakan kuisioner yang akan dibagikan kepada responden. Analisa Bivariat analisis statistik digunakan untuk menilai hubungan antar variabel dengan menggunakan uji chi-square dengan software SPSS.



HASIL

Bagian hasil hanya berisi hasil-hasil penelitian, baik yang disajikan dalam bentuk tulisan wawancara, tabel, maupun gambar. Gambar dan tabel harus diberi judul dan, jika bersumber dari publikasi terdahulu, harus mendapat persetujuan dari penulisnya. Penggunaan foto diperbolehkan jika foto tersebut benar-benar mewakili hasil penemuan. Semua tulisan wawancara, tabel, dan gambar harus dinarasikan dengan jelas.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Umur, Jenis Kelamin, Status, Pendidikan dan Lama Kerja

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Umur:		
	a. Remaja (12-25)	5	14,3
	b. Dewasa Awal (26-35)	19	54,3
	c. Dewasa Akhir (36-44)	11	31,4
2.	Jenis Kelamin:		
	a. Perempuan	24	68,6
	b. Laki-laki	11	31,4
3.	Status:		
	a. Belum Kawin	10	28,5
	b. Kawin	25	71,4
4.	Pendidikan:		
	a. Diploma III	23	65,7
	b. Diploma I/IV	1	2,9
	c. Ners	11	31,4
5.	Lama Kerja		
	a. < 5 Tahun	12	34,3
	b. ≥ 5 Tahun	23	65,7

Tabel 1 menunjukkan sebagian besar responden berumur dewasa awal yaitu sebanyak 19 orang (54,3%), sedangkan jenis kelamin responden pada penelitian ini lebih dari separuh perempuan yaitu sebanyak 24 orang (68,6%), status responden sebagian besar kawin yaitu sebanyak 25 orang (71,4%), sebagian besar responden bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 23 orang (65,7%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Beban Kerja dan Kinerja Perawat IGD

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Beban Kerja		
	a. Tidak Sesuai	16	45,7
	b. Sesuai	19	54,3
2.	Kinerja		
	a. Kurang Baik	13	37,1
	b. Baik	22	62,9

Tabel 2 mendeskripsikan sebagian besar beban kerja responden sesuai sebanyak 19 orang (54,3%). sebagian besar kinerja petugas baik yaitu sebanyak 22 orang (62,9%)



Tabel 3. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat IGD

Beban Kerja	Kinerja						P Value
	Kurang Baik		Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Tidak Sesuai	10	62,5	6	37,5	16	100	0,012
Sesuai	3	15,8	16	84,2	19	100	
Total	13	37,1	22	62,9	35	100	

Tabel 3 menjelaskan bahwa beban kerja yang sesuai sebagian besar menunjukkan kinerja yang baik yaitu sebanyak 16 orang (84,2%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa P value $0,012 < 0,05$, secara statistik uji chisquare disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Beban kerja merupakan suatu sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu [12]. Beban kerja menitikberatkan pada tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja [13]. Beban kerja perawat dapat ditinjau dari jumlah dari perawatan dan kerumitan perawatan yang diperlukan oleh pasien yang dirawat di rumah sakit [14]. Sementara itu, beban kerja dalam bidang keperawatan sebagai jumlah hari pasien (*patient days*), dalam istilah lain unit beban kerja dikaitkan dengan jumlah, prosedur, pemeriksaan, kunjungan pasien, injeksi, dan tindakan lainnya yang diberikan kepada pasien [5]. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan [16]. Kinerja petugas yang baik merupakan pelayanan yang sangat diharapkan pasien. Pendapat pasien terhadap karakteristik petugas dalam memberikan pelayanan adalah bekerja profesional, tindakan dan pengambilan keputusan yang tepat sehingga hal ini berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan atau pasien. Kinerja petugas yang baik juga mampu memberikan kenyamanan bagi pasien seperti komunikasi yang bersifat terapeutik, *performance* yang menarik, termasuk juga kelengkapan peralatan yang digunakan sebagai penunjang kegiatan perawatan. Kinerja petugas yang baik mampu memberikan kepuasan bagi masyarakat, berbeda dengan kinerja petugas yang kurang baik. Bahkan akan terjadi konflik antara petugas dengan pasien yang dirawat. Hal ini seharusnya tidak terjadi, oleh karena pasien yang dirawat sangat memerlukan kinerja yang baik. Jika kinerja petugas kurang baik akan menimbulkan ketidakpuasan bagi pasien yang memerlukan bantuan perawatan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang menyatakan ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat [17, 9, 18, 11]. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien [19]. Hal ini terkait dengan keberadaan



perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40–60%. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien [20]. Pekerjaan perawat pada umumnya menggambarkan kegiatan proses asuhan keperawatan kepada pasien sesuai standar praktik keperawatan yang disepakati menurut kebijakan rumah sakit khususnya bidang keperawatan. Standar praktik keperawatan dimaksudkan sebagai acuan harapan minimal dalam memberikan asuhan keperawatan yang aman, efektif dan etis [21].

Asumsi peneliti dari hasil penelitian ini adalah bahwa beban kerja akan berpengaruh terhadap kinerja petugas. Semakin tidak sesuai beban kerja maka akan semakin berat beban kerjanya, hal ini akan berdampak buruk pada hasil kerja yang dilakukan sehingga menghasilkan kinerja yang kurang baik. Sebaliknya jika beban kerja sesuai maka akan semakin baik hasil kerjanya. Artinya hasil kerja yang baik menunjukkan kinerja yang baik dan memuaskan pada yang menerima layanan.

KESIMPULAN

Kategori umur responden berumur dewasa awal sebanyak 54,3%, lebih dari separuh perempuan yaitu 68,6%, sebagian besar berstatus kawin 71,4%, bekerja lebih dari 5 tahun dengan presentasi 65,7%, kesesuaian beban kerja 54,3%, kinerja petugas baik yaitu 62,9%. Secara statistik terdapat hubungan beban kerja terhadap kinerja perawat di IGD RSUD Dumai (p Value 0,012).

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih diucapkan pada institusi Poltekkes Kemenkes Riau yang telah memfasilitasi penelitian ini secara mandiri dengan bekerjasama dengan RSUD Dumai Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sukadiono, dkk. Alam Pikir Era Pandemi Kajian Lintas Ilmu. Surabaya. UM Surabaya; 2020 (**Buku**)
2. Faroman, dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung; 2022. (**Buku**)
3. V. A. Rino. Beban kerja dan stres kerja. CV. QIARA MEDIA; 2020 (**Buku**)
4. S. R. Chandra. Apa Bedanya Perawatan UGD, IGD, PICU, ICU Dirumah Sakit, available at : <https://hellosehat.com/sehat/rumah-sakit/perbedaan-ugd-dan-igd-icu-nicu/>, 2021 (**Internet**)
5. I. Maria, Pelayanan dan Trend Isu Keperawatan Di Departemen Gawat Darurat dan Berbasis Evidence Base, Indramayu: Adanu Abimata; 2020 (**Buku**)
6. Munandar. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia; 2019 (**Buku**)
7. S. A. Eri. Gambaran beban kerja perawat di ruang instalasi gawat darurat (IGD) RSUD Undata Provisi Sulawesi Tengah. Sulawesi : Preventif: Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2020 (**Jurnal**)
8. Ilyas, Yaslis. Perencanaan SDM Rumah Sakit. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia; 2020 (**Buku**)
9. Shieva Nur Azizah Ahmad, A. V.. Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD. Jurnal JKFT: Universitas Muhammadiyah Tangerang, 2019. Vol 4 No 1, 36-42 (**Jurnal**)



10. Ramadhon, Y. A. Hubungan Beban Kerja dan Supervisi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2017. *SCIENTIA JOURNAL*, 2019. vol. 8 no. 1, 156- 159 (**Jurnal**)
11. Ilham Magfur Sholachudin, D. J. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD R.A Basoeni Mojokerto. *Journal Infokes Stikes Insan unggul Surabaya* , 2018. Vol. 10, No. 1, 59- 67 (**Jurnal**)
12. Dhania, Dhini Rama. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 2018. Vol 1, No 1 (**Jurnal**)
13. Munandar. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia; 2019 (**Buku**)
14. Huber, D.L. *Leadership and Nursing Management Care*. Phyladelphia: Saunders Elsevier; 2019 (**Buku**)
15. Marquis, BL & Huston, C. *Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan. Teori & Aplikasi Edisi 4* Penerbit Buku Kedokteran; 2018 (**Buku**)
16. Mastini P. Hubungan Pengetahuan, Sikap Dan Beban Kerja Dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan IRNA Di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar. Denpasar : Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Udayana Denpasar. 2019. (**Jurnal**)
17. Nofyandi, A. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Perawat Pada Ruang Inap Isolasi Covid Padarumahsakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD Duri) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau). 2022(**Jurnal**)
18. Ramadhon, Y. A. Hubungan Beban Kerja dan Supervisi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manap Kota Jambi. *SCIENTIA JOURNAL* , 2019. vol. 8 no. 1, 156- 159(**Jurnal**)
19. Perry & Potter. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, Dan Praktik*, edisi 4, Volume.2. Jakarta: EGC; 2017(**Buku**)
20. Suroso. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat; 2017(**Buku**)
21. Swansburg, R. C. *Pengantar kepemimpinan dan manajemen keperawatan untuk perawat klinis*. Edisi terjemahan. Jakarta : Penerbit, EGC; 2018(**Buku**)