

JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY HEALTH (JMCH)

Penerbit: Program Pascasarjana Kesehatan Masyarakat

Universitas Muslim Indonesia

Journal Homepage:

<https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch>

Original Article

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros

Rifdah Septiani, Reza Aril Ahri, Andi Surahman Batara

Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

*Email corresponding author: rezaarilahri@umi.ac.id

ABSTRACT

Background: Nurse performance is a measure of success in achieving nursing service goals. Nurse performance can be influenced by various factors including workload and motivation. This study aims to determine the effect of workload on the performance of ER nurses, ICU at RSUD dr. La Palaloi Maros.

Method: The research design used in this study was an analytic survey with a Cross Sectional Study approach. This research was conducted in October-November 2022. Sampling was done by total sampling method with a sample size of 61 people. The data analysis method uses statistical analysis using a computer program.

Results: It was found that more than half of nurses at RSUD dr. La Palaloi Maros had high workload (50.8%), high work motivation (50.8%), and high performance (93.4%). There is an effect of workload on nurse performance at RSUD dr. La Palaloi Maros ($p>0.05$). There is an effect of work motivation on nurse performance at RSUD dr. La Palaloi Maros ($p>0.05$).

Conclusions: There is an influence of workload and work motivation on nurse performance at RSUD dr. La Palaloi Maros. So it is recommended to the relevant parties in this case the hospital management to pay attention to the performance of nurses and the factors that influence it including workload and nurse motivation.

Keywords: *Workload, Nurse Performance*

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya beban kerja dan motivasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat UGD, ICU RSUD dr. La Palaloi Maros.

Metode: Rancangan penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan Cross Sectional Study. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober-November 2022. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 61 orang. Metode analisis data menggunakan analisis statistik dengan menggunakan program komputer.

Hasil: Didapatkan lebih dari setengah perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros memiliki beban kerja tinggi (50.8%), motivasi kerja tinggi (50.8%), dan kinerja tinggi (93.4%). Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros ($p>0.05$). Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros ($p>0.05$).

Kesimpulan: Ada pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros. Sehingga disarankan kepada pihak yang terkait dalam hal ini manajemen rumah sakit untuk memperhatikan kinerja perawat dan faktor yang mempengaruhinya termasuk beban kerja dan motivasi perawat.

Kata kunci: *Beban kerja, Kinerja perawat*



LATAR BELAKANG

Rumah sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan modern adalah suatu organisasi yang sangat kompleks yang didalamnya sangat padat modal, padat teknologi, padat karya, padat profesi, padat sistem, dan padat mutu serta padat resiko sehingga tidak mengejutkan bila kejadian tidak diinginkan (*adverse event*) akan sering terjadi dan akan berakibat terjadinya injuri atau kematian pada pasien (Depkes RI, 2006). Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Dengan makin meningkatnya perkembangan IPTEK kedokteran, meningkatnya tingkat pendidikan dan kesadaran masyarakat akan hak asasi manusia maka rumah sakit tidak hanya dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan tapi juga menjaga keselamatan pasien secara konsisten dan terus-menerus.

Patient safety didefinisikan sebagai suatu sistem dimana rumah sakit membuat asuhan yang aman. Sistem ini mencegah terjadinya cedera yang disebabkan oleh kesalahan akibat melaksanakan suatu tindakan (*commision*) atau tidak mengambil tindakan yang seharusnya diambil (*ommision*) (Kemenkes tentang Keselamatan Pasien No.1691 Tahun, 2011). UU No. 36 tahun 2009 tentang kesehatan pasal 23 menjelaskan bahwa tenaga kesehatan berwenang untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki. Kemudian dalam pasal 24 dijelaskan bahwa tenaga kesehatan tersebut harus memenuhi standar pelayanan. Dalam hal ini pelayanan kesehatan merupakan upaya kesehatan diselenggarakan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi individu atau masyarakat. Hal ini sesuai dengan bunyi pasal 51 UU No 36 tahun 2009.

Perawat merupakan ujung tombak dari kualitas pelayanan kesehatan dan kunci utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan. Kualitas atau kepuasan pelayanan keperawatan tidak terlepas dari kinerja perawat. Kualitas pelayanan keperawatan suatu rumah sakit dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawat. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien (Russel, 2000). Kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan kegiatan yang diberikan perawat kepada klien berupa asuhan keperawatan untuk meningkatkan respon adaptasi. Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan.

Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan adalah aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien. Beban kerja perawat dapat diartikan sebagai seluruh kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan (Marquis dan Huston (2010) dalam Anishya Lucky, 2017). Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan (Efendy, 2009 dalam Kifly, Mario, Wendan, 2019). Sebuah penelitian yang dilakukan di RSUD Wates Yogyakarta terhadap 41 responden menunjukkan bahwa beban kerja perawat tinggi sebanyak 32 responden (78%) (Waryantini, 2020). Menurut Rohadi (1989) dan Manuaba (2000) faktor yang dapat meningkatkan beban kerja yang tinggi yaitu faktor internal. Dengan beban kerja ternyata dapat menyebabkan kinerja perawat yang rendah.

Rumah sakit yang peneliti maksud adalah RSUD dr. La Palaloi milik pemerintah Kabupaten Maros dan merupakan rumah sakit Tipe D. Ditemukan beberapa data pasien dengan jumlah 5.135 pasien IGD dan jumlah 135 pasien ICU insiden dalam Januari-Desember 2021. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat UGD, ICU RSUD dr. La Palaloi Maros 2022.

METODE

Rancangan penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan Cross Sectional Study. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober-November 2022. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 61 orang. Metode analisis data menggunakan analisis statistik dengan menggunakan program komputer.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros

Karakteristik	Jumlah		Mean±SD	Median (Min-Maks)
	n (61)	% (100)		
Umur			30.67±2.48	30 (27-36)
20-29 Tahun	24	39.3		
30-39 Tahun	37	60.7		
≥ 40 Tahun	0	0.0		
Jenis Kelamin				
Laki-laki	15	24.6		
Perempuan	46	75.4		
Pendidikan				
Diploma (DIII)	26	42.6		
Sarjana (S1)	35	57.4		

Sumber : Data Primer, Tahun 2023

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja, Motivasi dan Kinerja Perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros

Variabel	Jumlah		Mean±SD	Median (Min-Maks)
	n (61)	% (100)		
Beban Kerja			29.33±14.39	38 (10-49)
Tinggi	31	50.8		
Rendah	30	49.2		
Motivasi			43.44±12.37	51 (25-60)
Tinggi	31	50.8		
Rendah	30	49.2		
Kinerja Perawat			39.46±6.31	40 (26-49)
Tinggi	57	93.4		
Rendah	4	6.6		

Sumber : Data Primer, Tahun 2023

Analisis Bivariat

Tabel 3. Hubungan Karakteristik, Beban Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros

Karakteristik	Kinerja Perawat						p value
	Tinggi		Rendah		Total		
	N	%	n	%	n	%	
Umur							
20-29 Tahun	21	87.5	3	12.5	24	100	0.290**
30-39 Tahun	36	97.3	1	2.7	37	100	



Jenis Kelamin							
Laki-laki	14	93.3	1	6.7	15	100	1.000**
Perempuan	43	93.5	3	6.5	46	100	
Pendidikan							
Diploma (DIII)	23	88.5	3	11.5	26	100	0.303**
Sarjana (S1)	34	97.1	1	2.9	35	100	
Beban Kerja							
Rendah	30	100	0	0.0	30	100	0.013*
Tinggi	27	87.1	4	12.9	31	100	
Motivasi							
Tinggi	31	100	0	0.0	31	100	0.011*
Rendah	26	86.7	4	13.3	30	100	

*Chi Square Test

**Fisher Exact Test

Tabel 4. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros

Variabel	Kinerja Perawat	
	R	p*
Beban Kerja	-0.718	0.000
Motivasi	0.731	0.000

Sumber : Data Primer, Tahun 2023 *Spearman Correlation

DISKUSI

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros

Hasil penelitian ini didapatkan lebih dari setengah perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros beban kerjanya tinggi (50.8%). Hasil penelitian ini didapatkan ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros ($p:0.000$) dimana beban kerja berkorelasi negatif dengan kinerja perawat, yang artinya perawat yang beban kerjanya tinggi kecenderungan akan memiliki kinerja yang rendah dan demikian sebaliknya, perawat yang beban kerjanya rendah cenderung akan memiliki kinerja yang tinggi ($r:-0.718$;) dengan kekuatan korelasi kuat.

Pada penelitian ini ditemukan perawat yang beban kerjanya rendah tetapi kinerjanya rendah, dan ditemukan pula perawat yang beban kerjanya tinggi tetapi kinerjanya tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja bukanlah satu-satunya factor yang berhubungan dengan kinerja perawat, tetapi dapat pula dipengaruhi oleh factor lain seperti beban kerja dan lingkungan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros

Hasil penelitian ini lebih dari setengah perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros motivasinya tinggi (50.8%). Hasil penelitian ini didapatkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros ($p:0.000$) dimana motivasi berkorelasi positif dengan kinerja perawat, yang artinya perawat yang motivasinya tinggi kecenderungan akan memiliki kinerja yang tinggi dan demikian sebaliknya, perawat yang motivasinya rendah cenderung akan memiliki kinerja yang rendah ($r:0.731$;) dengan kekuatan korelasi kuat.

Pada penelitian ini ditemukan perawat yang motivasinya tinggi tetapi kinerjanya rendah, dan ditemukan pula perawat yang motivasinya rendah tetapi kinerjanya tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bukanlah satu-satunya factor yang berhubungan dengan kinerja perawat, tetapi dapat pula dipengaruhi oleh factor lain seperti beban kerja dan lingkungan kerja.



KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Lebih dari setengah perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros memiliki beban kerja tinggi (50.8%), 2) Lebih dari setengah perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros memiliki motivasi kerja tinggi (50.8%), 3) Sebagian besar perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros memiliki kinerja tinggi (93.4%), 4) Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros, 5) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut: 1) Diharapkan kepada pihak yang terkait dalam hal ini manajemen rumah sakit untuk memperhatikan kinerja perawat dan faktor yang mempengaruhinya termasuk beban kerja dan motivasi perawat, 2) Diharapkan kepada pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi dan kinerjanya dengan mematuhi SOP, 3) Diharapkan kepada pihak yang terkait untuk memperhatikan kesesuaian antara beban kerja, motivasi, dan kinerja perawat, 4) Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan meneliti dampak beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai.

Deklarasi *Conflict of Interest*

Seluruh penulis menyatakan tidak ada potensi *Conflict of Interest* dalam penelitian dan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aldo, H ,dkk.2014, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014

Angelita, Dkk.2016, Hubungan Perilaku Dengan Kemampuan Perawat Dalam Melaksanakan Keselamatan Pasien (Patient Safety) Di Ruang Akut Instalasi Gawat Darurat^[SEP]Rsud Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. e-journal Keperawatan (e-Kp) Volume 4 Nomor 2, Juli 2016

Aranaz-Andres JM, Aibar C, Limon R, Mira JJ, Vitaller J, Agra Y, et al. A Study of The Prevalence of Adverse Events in Primary Healthcare in Spain. Eur J Public Health. 2012;22(6):921-5. Epub 2012/11/28

Aryani. 2009. “Analisis Pengetahuan dan Motivasi Perawat yang Mempengaruhi Sikap Mendukung Penerapan Program Patient Safety”, Tesis Universitas Diponegoro, Yogyakarta

Astriana. 2012. Hubungan Pendidikan, Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Keselamatan Pasien Rsud Haji Makassar

Azwar, saifuddin.2010.Metode Penelitian. Yogyakarta:pustaka pelajar

Bakhtiar, D.S., Sulaksmo., 2013, “ Risk Assesment Pada Pekerjaan Welding Confined Space Di Bagian Ship Buliding PT. Dok dan Perkapalan Surabaya”, Departement Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga



<https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1322>

Cecep,T.dkk.2016, Handover Sebagai Upaya Peningkatan Keselamatan Pasien. Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing), Volume 11, No.2, Juli 2016)

Darmiati,Z.1995, Pembentukan Sikap. Cakrawala ?IIndidikan Nomor 3, Tahun XIV, November 1995

Depkes, RI 2006, Gerakan Keselamatan Pasien Rumah Sakit dan Komisis Akreditasi Rumah Sakit. Jakarta : buku panduan Nasional di indonesia 08.08.2006

Dhinamita, 2013. Pengaruh Motivasi Perawat Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Pasien Oleh Perawat Pelaksana Pada Rumah Sakit Pemerintah Di Semarang Volume 1, No. 2, November 2013; 138-145

Fransiskus, dkk. 2013, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. II, No. 2, Juni 2013, hal. 101 – 112

Fridawati, R, dkk. 2015, faktor yang berhubungan dengan implementasi keselamatan pasien di RSUD Ajjappange Soppeng tahun 2015, jurnal kebijakan kesehatan Indonesia,Vol 5 hal 152-157

Gerungan,W.A.2004. Psikologi Sosial. Bandung: Refika Aditama

Ivan, E. 2010. Ilmu Dan Hakekat Ilmu Pengetahuan Dalam Nilai Agama. JKA, Volume 2 Nomor 3 Maret Tahun 2010

Ivana, R. 2019. Hubungan Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap kompetensi Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap BLUD RSUD Sele Be Solu Kota SorongVolume 1 Nomor 1 (Oktober 2019)

KKP RS, Panduan Nasional Keselamatan Pasien Rumah Sakit: Departeman Kesehatan RI.2006

Kohn LT, Corrigan JM, Donaldson MS. To Err Is Human: Building a Safer Health System: National Academies Press; 2000.

Mc,Clelland, D.C, 1985. Human Motivation. Illinois:Scoot,foresman&company.

Makta. La Ode. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kompetensi Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap Rs. Stella Maris Makassar Tahun 2013

Notoatmojo S.2007. Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Rineka Cipta:Jakarta

Permenkes No 11 THN 2017. Kelematan Pasien di Rumah Sakit. Jakarta :Kementrian kesehatan

Permenkes No 1691 THN 2011.Kelematan Pasien di Rumah Sakit. Jakarta :Kementrian Lingkungan Hidup.

Reisa, B, 2018, Perspektif Tenaga Kesehatan: Budaya Keselamatan Pasien pada Puskesmas PONED di Kota Bandung, JSK, Volume 3 Nomor 3 Maret Tahun 2018

Rezky, 2014. Hubungan Pengetahuan, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Keselamatan Pasien Rsud Syekh Yusuf Gowa

S. Iqra, Tahir. R. 2020. Analisis Beban Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Di RSUD Bahteramas Sulawesi Tenggara.Jurnal Keperawatan, Juli 2020.



<https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1322>

Sarwono, Sarlito. W dan Eko A. Meinarno. 2009 Psikologi Sosial. Jakarta: Salemba Humanika

Sri, G. 2013. Hubungan Tingkat Pengetahuan dan Sikap dengan Tindakan Pencegahan Osteoporosis pada Wanita Usila di Kelurahan Jati. *Jurnal Kesehatan Andalas*. 2014; 3(2)

Sunaryo. Psikologi untuk Keperawatan. Jakarta : EGC. 2004.

Wahyudi YP, Nurfaidah S. Pengelolaan Rujukan Kedaruratan Maternal di Rumah Sakit dengan Pelayanan PONEK. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*. 2014;28(1):84-8.

Wahyuningsih, S. Maulana, A. 2019, Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap: Literature review.

Yeni. 2018, Analisis Hubungan Sikap Perawat Dengan Budaya Keselamatan Pasien Di Ruang Rawat Inap Rsud Arifin Achmad Provinsi Riau. Vol. 8 No. 2, April 2018

Zalukhu. 2020, Pentingnya Keselamatan Pasien Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Dalam Keperawatan.

