



ANALISIS BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP INSTALASI PELAYANAN KESEHATAN JIWA TERPADU RSUD BANYUMAS

Etlidawati¹, Puput Jeni², Rozali Arsyad Kurniawan³

^{1,2} Fakultas Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

³ RSUD Banyumas

Email: etlidawati@ump.co.id

ABSTRACT

Performance is not good an impact on poor service, so that patients feel uncomfortable and dissatisfied with the service. The aim of this research is to analyze the workload and performance of nurses in the Inpatient Department of the Integrated Mental Health Services Installation at Banyumas Regional Hospital. This type of quantitative research with a correlational study design. The sampling technique was total sampling with a total of 46 nurses in the Inpatient Department of the Integrated Mental Health Services Installation at Banyumas Regional Hospital. The research instrument used a questionnaire. Data analysis used the Spearman rank test. The results showed that most of the nurses' workload was in the medium category (52.2%), most of the nurses' performance was in the good category (54.3%). The relationship between workload and nurse performance in the Inpatient Department of the Integrated Mental Health Services Installation at Banyumas Regional Hospital obtained a p value of $0.000 \leq 0.05$ and rho value: -0.614. Conclusion: There is a relationship between workload and the performance of nurses in the Inpatient Department of the Integrated Mental Health Services Installation at Banyumas Regional Hospital.

Keywords: Workload, Performance, Nurses, Inpatient Room

ABSTRACT

Kinerja yang kurang baik berdampak terhadap rendahnya pelayanan, sehingga pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas terhadap pelayanan. Kinerja kaitannya dengan seberapa besar beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis beban kerja dengan kinerja perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain *studi korelasional*. Teknik pengambilan sampel *total sampling* dengan jumlah 46 perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji *spearman rank*. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja perawat sebagian besar kategori sedang (52.2%), kinerja perawat sebagian besar kategori baik (54.3%). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas didapatkan nilai *p value* sebesar $0.000 \leq 0.05$ dan nilai *rho*: -0.614. Kesimpulan: Adanya hubungan beban kerja berhubungan dengan kinerja perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja, Perawat, Ruang Rawat Inap

PENDAHULUAN

Kesehatan jiwa masih menjadi salah satu permasalahan kesehatan yang signifikan di dunia, termasuk pada Indonesia (Kemenkes RI, 2018). Gejala yang banyak terjadi pada orang dengan gangguan jiwa, seperti perilaku menghindar dari lingkungan, tidak mau berhubungan komunikasi dengan orang, mengamuk tanpa sebab hingga tidak mau makan adalah contoh gangguan jiwa yang terjadi (Lestari *et al.*, 2014). *World Health Organization* (WHO) memperkirakan pada tahun 2016, jumlah penderita depresi terdapat sekitar 35 juta, 21 juta terkena skizofrenia, 60 juta orang terkena bipolar (Kemenkes RI, 2016). Jumlah penderita Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) yang tercatat berobat di Rumah Sakit dan Puskesmas di Provinsi Jawa Tengah sebanyak 317.504 jiwa (Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, 2016).

Al-Ajarmeh *et al.*, (2022) menyatakan jika seorang perawat dituntut untuk melaksanakan pelayanan yang berkualitas akan tetapi terbatasnya jumlah perawat dan fasilitas pendukung menyebabkan peningkatan beban kerja. Beban kerja pada diri perawat akan menurunkan kualitas kerja perawat sehingga menimbulkan kinerja yang rendah.

Kinerja seorang berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap orang merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi (Guixia dan Hui, 2020). Rendahnya kinerja perawat dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Alanazi *et al.*, 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa 51.1% kinerja perawat dalam kategori kurang dalam pelayanan keperawatan (Halawa *et al.*, 2020) dan sebanyak 61.4% perawat memiliki kinerja yang cukup baik (Nisa *et al.*, 2019).

Kinerja yang kurang baik akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan,

pasien akan merasa kurang nyaman dan tidak puas terhadap pelayanan. Kinerja dalam hal ini erat kaitannya dengan seberapa besar beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Semakin rendah beban kerja perawat semakin baik kinerja yang akan diberikan (Aprilia, 2017). Penelitian Alam *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa beban kerja perawat di RSJ Sulawesi Tenggara sebagian besar dalam kategori sedang (75%).

Beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik, mental maupun waktu. Beban kerja fisik seperti mengangkat pasien, memasang infus, melakukan observasi tanda – tanda vital, memasang oksigen, dan lain – lain. Beban kerja yang bersifat mental berupa kompleksitas pekerjaan, mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga terutama yang akan menjalankan operasi atau dalam keadaan kritis, bekerja dalam keterampilan khusus dalam merawat pasien, serta harus menjalin komunikasi yang baik dengan pasien dan keluarga. Sedangkan beban kerja dari segi waktu berkaitan dengan banyaknya jumlah pasien yang dapat meningkatkan beban waktu perawat serta mengurangi kecepatan dalam menangani menangani pasien karena berkurangnya waktu untuk beristirahat (Yudi *et al.*, 2019).

Beban kerja perawat sangat dipengaruhi oleh kecukupan jumlah tenaga perawat yang melayani pasien atau rasio perawat pasien. Penelitian menunjukkan banyaknya pekerjaan perawat yang harus diselesaikan oleh jumlah tenaga perawat yang sedikit, sehingga menimbulkan tingginya beban kerja dan meningkatnya stress kerja (Yosiana *et al.*, 2020). Perawat menyatakan bahwa beban kerja sangat tinggi, khususnya pada saat jumlah pasien yang dirawat inap atau rawat jalan yang tinggi (Basalamah *et al.*, 2021). Beban kerja perawat di pelayanan rumah sakit sebagian besar 64,3% sedang sampai berat, 82% beban kerja perawat dipersepsikan berat (Halawa *et al.*, 2020). Penelitian

Permana *et al.*, (2020) menyatakan bahwa perawat di RSUD dr. Slamet Garut memiliki beban kerja mental kategori tinggi sebanyak 58 responden (100,0%), beban kerja fisik kategori tinggi sebanyak 57 responden (98,3%), dan beban kerja waktu kategori tinggi sebanyak 57 responden (98,3%).

Tingginya beban kerja berdasarkan penelitian terdahulu dapat menyebabkan tingkat komunikasi antar perawat berkurang (Beda *et al.*, 2019). Terlalu tinggi suatu beban kerja dapat menyebabkan dampak psikis maupun fisik serta reaksi emosional. Beban kerja berat yang dirasakan oleh perawat akan menjadi salah satu faktor penyebab para perawat menjadi kelelahan dan tidak bisa memberikan pelayanan kepada pasien secara maksimal (Wardah & Tampubolon, 2020). Hasil penelitian Pfefferbaum dan North (2020) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan rentan mengalami kelelahan fisik dan masalah gangguan mental. Penelitian Anmella *et al.*, (2020) menunjukkan jika staff medis mengalami kelelahan fisik dan mental, perasaan tersiksa, keputusan triase yang sulit dan rasa takut risiko infeksi.

Berdasarkan studi pendahuluan di RSUD Banyumas diketahui bahwa RSUD Banyumas merupakan salah satu rumah sakit yang menyediakan pelayanan keperawatan jiwa di Kabupaten Banyumas. RSUD Banyumas memiliki 4 ruang rawat inap khusus untuk pelayanan kesehatan jiwa. Data jumlah pasien jiwa yang dirawat pada bulan September 2022 sebanyak 177 pasien, jumlah TT sebanyak 101 bed dan

jumlah perawat sebanyak 53 perawat. Jumlah pasien jiwa pada tahun 2022 sebanyak 1954 pasien dengan rata-rata sebanyak 162 pasien perbulan dengan rata-rata BOR 52.02% dan ALOOS sebesar 7 dan jumlah perawat tahun 2021 sebanyak 53 perawat. Berdasarkan data tahun 2022 diketahui bahwa diketahui bahwa cakupan BOR belum efektif dan hasil perhitungan kebutuhan perawat berdasarkan BOR dan formula Ilyas diketahui bahwa jumlah perawat yang dibutuhkan dalam satu hari sift adalah 15 orang per bangsal sehingga dibutuhkan sebanyak 60 perawat untuk bangsal. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas masih kurang dimana hal ini dapat mengakibatkan peningkatan beban kerja yang berdampak kepada kinerja perawat.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik meneliti tentang “Analisis Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas”.

METODE

Jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain studi korelasional. Teknik pengambilan sampel *total sampling* dengan jumlah 46 perawat di Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas. Instrumen penelitian untuk beban kerja menggunakan kuesioner NASA-TLX. Tahap pengolahan data terdiri dari *editing, scoring, coding, entry data dan tabulating*. Analisis data menggunakan uji *spearman rank*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran karakteristik perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas (n: 46)

	Usia (tahun)	Masa kerja (tahun)
Min-Max	24-52	1-30
Median	38	12.5
Mean (SD)	38.15 (7.049)	13.26 (7.762)

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1. Laki-Laki	23	50
2. Perempuan	23	50
Pendidikan		
1. DIII Keperawatan	25	54.3
2. S 1	1	2.2
3. Profesi Ners	20	43.5

Hasil penelitian didapatkan usia termuda perawat adalah 24 tahun sedangkan usia tertua perawat adalah 52 tahun dengan rata-rata usia perawat 38.15 tahun. Menurut Depkes (2009) usia rata-rata responden dalam penelitian ini termasuk dalam kelompok usia dewasa akhir (usia 36–45 tahun). Seiring bertambahnya usia akan terjadi perubahan dari segi fisik maupun psikologis. Perubahan psikologis yang semakin baik sangat dibutuhkan oleh perawat dalam kondisi merawat pasien agar perawat tidak mengalami kecemasan atau takut yang dapat memengaruhi sistem imun responden.

Pakpahan *et al.*, (2021) menyatakan jika semakin cukup umur, maka tingkat kematangan dan kekuatan seseorang dalam berpikir dan akan semakin meningkat. Muthiah *et al.*, (2022) menambahkan jika usia berkorelasi dengan pengalaman, pengalaman memiliki korelasi dengan pengetahuan, pemahaman dan pandangan individu terhadap suatu kejadian ataupun penyakit akan membentuk sikap dan persepsi individu tersebut. Kematangan dalam hal proses berpikir seseorang yang berusia dewasa lebih berpeluang menggunakan mekanisme koping yang lebih baik jika dibandingkan dengan usia lebih muda.

Perihal tersebut ditunjang oleh adanya pendapat Berman *et al.*, (2016) jika perawat yang berusia dewasa cenderung menunjukkan perubahan dalam komitmen, adanya ketergantungan, pergeseran nilai-nilai, periode kreativitas, dan penyesuaian terhadap gaya hidup baru. Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh perawat dewasa sangat terikat dengan tingkat komitmen yang mereka miliki, serta memerlukan dukungan untuk mengubah pola ketergantungannya. Hasil riset

tersebut sejalan terhadap riset Marni dan Indra (2021) yakni banyak perawat yang merawat pasien umumnya berada dalam rentang usia awal dewasa (26 hingga 35 tahun) (52%).

Temuan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa jumlah perawat laki-laki dan perempuan dalam sampel penelitian sama yaitu 23 responden (50%). Hasil ini bertentangan dengan pandangan umum yang mengklaim bahwa mayoritas perawat adalah perempuan. Pandangan ini muncul karena dalam sejarahnya, profesi perawat lebih sering diidentifikasi dengan perempuan, terutama karena peran tradisional dalam memberikan perawatan di keluarga dan masyarakat (Rollinson & Kish, 2017). Namun, beberapa penelitian lain juga menunjukkan dominasi perawat perempuan. Sebagai contoh, penelitian Yeni (2021) di RSUP Dr. M. Djamil menemukan bahwa sebagian besar perawat yang merawat pasien adalah perempuan (89,3%). Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Soeprodjo (2017) di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V.L.Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara, di mana sebagian besar perawat yang berinteraksi dengan pasien adalah perempuan (85%).

Sunarni (2020) menyatakan jenis kelamin merujuk pada identifikasi karakteristik individu sebagai laki-laki atau perempuan. Sementara itu, perbedaan antara karakteristik anatomi dan fisiologi manusia menghasilkan variasi dalam pola perilaku dan aktivitas antara laki-laki dan perempuan. Berlandaskan atas riset yang sudah dilaksanakan Munchinsky dalam Nasution *et al.*, (2022) mengemukakan bahwa perempuan cenderung menunjukkan tingkat disiplin yang lebih tinggi daripada laki-laki secara konsisten. Ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki kemampuan untuk

mempertahankan tingkat kedisiplinan yang tinggi dan melaksanakan tanggung jawab dengan efektif.

Berdasarkan pendapat Rahim dan Irwansyah (2021), seorang perawat adalah individu yang telah menyelesaikan pendidikan di bidang keperawatan dan bertugas untuk memberikan layanan kesehatan serta bertanggung jawab dalam meningkatkan kesehatan, mencegah penyakit, dan memberikan perawatan kepada pasien. Dalam pandangan masyarakat, profesi perawat sering kali dikaitkan dengan jenis kelamin tertentu, yakni perempuan. Hal ini terjadi karena adanya stereotip di masyarakat yang menganggap perempuan memiliki sifat lemah lembut dan penuh kasih, yang sesuai dengan tugas-tugas dalam profesi perawat.

Hasil penelitian didapatkan tingkat pendidikan yang paling banyak yakni D III Keperawatan sebanyak 25 responden (54.3%). Hasil riset sejalan dengan penelitian Marihot dan Mardhiyah (2022) yang menyatakan bahwa jumlah perawat yang memiliki pendidikan DIII jauh lebih banyak daripada mereka yang memiliki gelar S1 atau keahlian Ners, mengindikasikan bahwa peluang yang lebih besar terbuka bagi perawat dengan latar belakang pendidikan DIII untuk mencapai hasil yang berbeda. Temuan ini berbeda dari penelitian sebelumnya oleh Sipayung (2020), yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang merawat pasien memiliki pendidikan profesi (87,6%). Riset ini sejalan terhadap riset Yaslina dan Yunere (2020) yang mana karakteristik pendidikan perawat hampir seluruhnya ialah DIII Perawat (36%).

Tingkat pendidikan merupakan elemen yang memengaruhi kesediaan seseorang untuk patuh dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Individu dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi

cenderung diberikan tanggung jawab sesuai dengan kapabilitas mereka (Saputri & Paskarini, 2014).

Hasil dari penelitian mengindikasikan bahwa responden memiliki rata-rata masa kerja sebesar 13.26 tahun. Menurut anggapan para peneliti, lamanya masa kerja seseorang berhubungan dengan tingkat pengalaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Akumulasi pengalaman yang signifikan dapat membentuk keterampilan dan keahlian dalam pekerjaan. Pandangan ini diperkuat oleh pernyataan Azwar (2018) yang mengungkapkan bahwa setiap perawat memiliki tingkat pengalaman yang unik. Ragam pengalaman ini dapat mengakibatkan perbedaan kemampuan di antara perawat-perawat dalam hal pemecahan masalah. Semakin lama seseorang mengabdikan diri dalam suatu pekerjaan, semakin bertambah pula pengalamannya, yang diharapkan akan berdampak positif terhadap kompetensinya (Ranupandoyo dan Saud, 2015).

Temuan dari penelitian ini berbeda dengan studi yang dilakukan oleh Marni pada tahun 2021. Dalam penelitian Marni, ditemukan bahwa sebagian besar perawat yang merawat pasien memiliki rata-rata masa kerja selama 4.6 tahun. Namun, hasil penelitian Yanti dan rekan-rekannya pada tahun 2020 mengindikasikan bahwa mayoritas perawat memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun (49.7%). Temuan ini menggambarkan bahwa kinerja perawat tidak hanya bergantung pada masa kerja, melainkan juga terkait dengan tingkat kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka atas kontribusi yang diberikan sebagai karyawan.

Gambaran beban kerja pada perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas

Tabel.2 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas (n: 46)

Beban Kerja	f	%
Ringan	6	13
Sedang	24	52.2
Berat	16	34.8

Tabel. 3 Urutan Peringkat Jenis Beban Kerja Perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas

Beban Kerja	Total Nilai
<i>Frustration Level</i> (FR)	10.205
<i>Mental Demand</i> (MD)	9.595
<i>Temporal Demand</i> (TD)	9.505
<i>Effort</i> (EF)	8.040
<i>Physical Demand</i> (PD)	7.815
<i>Performance</i> (OP)	7.120

Temuan dari penelitian mengindikasikan bahwa mayoritas partisipan memiliki tingkat beban kerja kategori sedang, dengan jumlah 24 partisipan (52.2%). Tingkat beban kerja dalam profesi perawat sangat dipengaruhi oleh ketersediaan jumlah perawat yang melayani pasien atau rasio perawat-pasien. Studi ini mengungkapkan bahwa terdapat banyak tugas perawat yang harus diselesaikan dengan sumber daya perawat yang terbatas, mengakibatkan meningkatnya tingkat beban kerja dan peningkatan tingkat stres kerja (Yosiana *et al.*, 2020). Perawat mengungkapkan bahwa tugas yang harus dijalankan sangat berat, terutama saat terdapat peningkatan jumlah pasien yang memerlukan perawatan di rumah sakit atau secara rawat jalan (Basalamah *et al.*, 2021). Sebagian besar dari perawat yang bekerja di rumah sakit saat ini mengalami tingkat beban kerja yang berkisar antara sedang hingga berat, mencapai sekitar 64,3%. Mayoritas dari mereka, yaitu sekitar 82%, merasa bahwa beban kerja yang mereka hadapi tergolong berat (Sari *et al.*, 2021; Halawa *et al.*, 2020). Penelitian Permana *et al.*, (2020) Dinyatakan bahwa 58 responden (100,0%) perawat di RSUD dr. Slamet Garut

mengalami beban kerja mental dalam kategori tinggi. Selain itu, 57 responden (98,3%) juga mengalami beban kerja fisik dan beban kerja waktu dalam kategori tinggi.

Tingginya beban kerja berdasarkan penelitian terdahulu dapat menyebabkan tingkat komunikasi antar perawat berkurang (Komariah, 2019). Terlalu tinggi suatu beban kerja dapat menyebabkan dampak psikis maupun fisik serta reaksi emosional. Beban kerja berat yang dirasakan oleh perawat akan menjadi salah satu faktor penyebab para perawat menjadi kelelahan dan tidak bisa memberikan pelayanan kepada pasien secara maksimal (Wardah & Tampubolon, 2020). Hasil penelitian Pfefferbaum & North (2020) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan rentan mengalami kelelahan fisik dan masalah gangguan mental. Penelitian Anmella *et al.*, (2020) menunjukkan jika staff medis mengalami kelelahan fisik dan mental, perasaan tersiksa, keputusan triase yang sulit dan rasa takut risiko.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek beban kerja dengan skor tertinggi terdapat pada aspek *frustration level*. Perawat yang bekerja di instalasi rawat

inap pelayanan kesehatan jiwa terpadu menghadapi pasien-pasien gangguan jiwa yang labil. Peran utama perawat jiwa di rumah sakit adalah untuk dapat menjaga keamanan dan keselamatan pasien serta lingkungan. Hal ini mendorong perawat jiwa untuk selalu waspada ketika bekerja karena pasien sewaktu-waktu dapat mengamuk untuk menyakiti orang sekitar maupun dirinya sendiri, pasien yang gaduh gelisah, bicara kasar dan tidak terkontrol.

Skor tertinggi pada aspek *frustation level* menunjukkan sejauh mana perasaan tidak aman, keputusan, perasaan tersinggung, dan ketidaknyamanan dibandingkan dengan perasaan aman, kepuasan, kenyamanan, dan kepercayaan diri yang dirasakan. Menurut Mustapha (2013), kepuasan dalam pekerjaan dipengaruhi oleh intensitas beban kerja sehari-hari, di mana individu cenderung merasa lebih puas jika tugas yang dihadapi tidak terlalu berat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tunggreni dan Thinni (2013) menunjukkan bahwa para tenaga keperawatan yang menghadapi beban kerja

sedang cenderung memiliki tingkat kepuasan dalam pekerjaan yang lebih tinggi daripada mereka yang menghadapi beban kerja yang sangat berat.

Perawat mengemukakan bahwa tuntutan pekerjaan sangat besar, terutama saat terdapat peningkatan jumlah pasien yang memerlukan perawatan baik di rumah sakit maupun sebagai pasien rawat jalan. (Basalamah *et al.*, 2021). Mayoritas perawat di pelayanan rumah sakit mengalami beban kerja yang sebagian besar mencapai 64,3%, dan 82% dari mereka merasa bahwa beban kerja yang mereka hadapi tergolong berat (Halawa *et al.*, 2020). Beban kerja yang berlebihan bisa mengakibatkan efek psikologis dan fisik yang merugikan, serta mengundang respons emosional yang kuat. Beban kerja berat yang dirasakan oleh perawat akan menjadi salah satu faktor penyebab para perawat menjadi kelelahan dan tidak bisa memberikan pelayanan kepada pasien secara maksimal (Wardah & Tampubolon, 2020).

Gambaran kinerja perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas (n: 46)

Kinerja	f	%
Baik	25	54.3
Cukup	17	37.0
Kurang	4	8.7
Total	46	100

Hasil riset menunjukkan bahwa mayoritas partisipan menanggung beban kerja dalam kategori yang positif, terdapat 25 partisipan (54,3%) yang termasuk dalam kategori ini. Kinerja perawat memiliki peranan sentral dalam penyediaan layanan kesehatan, merupakan faktor yang amat krusial untuk memelihara dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Kinerja yang unggul dari pihak perawat memiliki

peran penting dalam memastikan standar kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, baik yang tengah sakit maupun yang dalam kondisi sehat (Girsang, 2019). Efisiensi kinerja perawat juga dapat dianggap sebagai penghubung utama dalam menjamin mutu pelayanan kesehatan yang disampaikan kepada pasien. Kinerja yang kurang memuaskan akan membawa implikasi pada kualitas pelayanan yang menurun; pasien mungkin

akan merasa kurang nyaman dan tidak puas dengan pengalaman pelayanan yang mereka terima. Dalam konteks ini, kinerja sangat terkait dengan tingkat tanggung jawab perawat dalam memberikan layanan kesehatan. Semakin ringan beban kerja perawat, semakin optimal pula kinerja yang dapat ditunjukkan (Aprilia, 2017).

Kinerja seorang berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap orang merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi

organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi (Guixia dan Hui, 2020). Rendahnya kinerja perawat dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Alanazi *et al.*, 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa 51.1% kinerja perawat dalam kategori kurang dalam pelayanan keperawatan (Halawa *et al.*, 2020) dan sebanyak 61.4% perawat memiliki kinerja yang cukup baik (Nisa *et al.*, 2019).

Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas

Tabel 5 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas (n: 46)

		Beban Kerja	Kinerja
Beban Kerja	Correlation Coefficient	1,000	-,614
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	46	46
Kinerja	Correlation Coefficient	-,614	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	46	46

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji *spearman-rank* menunjukkan nilai *p value* sebesar $0.000 \leq 0.05$ yang berarti bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat. Hasil uji *spearman-rank* didapatkan nilai *rho*: -0.614 menurut Arikunto (2012) mempunyai kekuatan hubungan sedang dengan korelasi negatif yang berarti semakin ringan beban kerja perawat maka semakin baik kinerja perawat.

Menurut analisis peneliti, pengurangan beban kerja perawat dapat membantu kinerja perawat menjadi lebih baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien. Perawat merasakan beban kerja yang tinggi akan mengambat kinerja perawat karena faktor kelelahan akibat beban kerja yang berat. Perawat memiliki beban kerja yang terbagi dalam enam aspek beban kerja yaitu *Mental Demand* (MD), *Physical Demand*

(PD), *Temporal Demand* (TD), *Performance* (OP), *Frustration Level* (FR) dan *Effort* (EF).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden memiliki skor tertinggi beban kerja pada aspek *frustation level* dan skor terendah beban kerja pada aspek *performance*. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di Bagian Rawat Inap Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas lebih banyak mengalami beban kerja pada aspek frustasi dibandingkan aspek performan. Tingkat frustasi yang dialami perawat di bangsal jiwa dapat terjadi karena adanya rasa tidak aman, terganggu dalam pekerjaannya dan merasa putus asa jika pasien yang ditangani dalam waktu yang lama tetapi belum sembuh juga. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di bangsal jiwa sebagian besar mengalami tingkat

stress sedang (86.2%), kelelahan fisiologis ringan (94.7%) (Febriani *et al.*, 2018).

Kinerja di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas tergolong baik. Kinerja dalam hal ini terkait pelaksanaan asuhan keperawatan erat kaitannya dengan seberapa besar beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Semakin rendah beban kerja perawat semakin baik kinerja yang akan di berikan (Aprilia, 2017). Beban kerja perawat merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, dimana semakin berat beban kerja maka dapat berdampak dengan pelaksanaan asuhan keperawatan yang tidak baik (Mardhatillah, 2017).

Prestasi perawat sebagai tulang punggung layanan medis menjadi aspek yang amat penting guna menjaga serta meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kualitas kinerja perawat yang unggul menjadi penghubung esensial dalam memenuhi standar pelayanan medis yang diberikan kepada pasien, baik yang tengah sakit maupun yang dalam keadaan sehat (Girsang, 2019). Prestasi kerja yang kurang optimal akan berimbas pada kualitas layanan yang menurun, mengakibatkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan bagi pasien terhadap pelayanan yang diterima. Kinerja dalam hal ini erat hubungannya dengan besarnya tugas perawat dalam menjalankan pelayanan kesehatan. Semakin ringan beban kerja perawat, semakin superior kualitas kinerja yang dapat dicapai (Aprilia, 2017).

Penelitian Ryusuke dan Sanica (2021) menemukan bahwa diantara tenaga kesehatan, perawat memiliki beban kerja tertinggi. Beban kerja yang dialami perawat dapat terjadi karena adanya penggunaan pakaian pelindung dan masker yang wajib digunakan oleh tenaga kesehatan untuk menghindari paparan infeksi akan tetapi hal tersebut

mengakibatkan pelayanan jauh lebih sulit dan melelahkan (Guo *et al.*, 2020).

Berdasarkan temuan penelitian, pentingnya perencanaan sumber daya manusia menjadi fokus utama. Tujuannya adalah agar beban kerja perawat tidak melebihi kapasitas yang ada, sehingga mereka tetap dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Hal ini tentu sangat relevan untuk meningkatkan kualitas pelayanan, terutama di sektor perawatan pasien di ruang inap. Tingginya motivasi perawat juga menjadi elemen kunci dalam pelaksanaan tanggung jawab mereka. Selain itu, pengawasan dari kepala ruangan serta standar yang diterapkan oleh pihak rumah sakit menjadi faktor penentu dalam memastikan bahwa perawat dan staf rumah sakit selalu memberikan asuhan keperawatan yang bermutu.

KESIMPULAN

Ada hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Bagian Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas dengan nilai *p value* sebesar 0.000 \leq 0.05 dan nilai *rho*: -0.614 mempunyai kekuatan hubungan sedang dengan korelasi negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ajarmeh, D., Rayan, A., Eshah, N., & Al-Hamdan, Z. (2022). Nurse–nurse collaboration and performance among nurses in intensive care units. *Nurs Crit Care*, 27(6), 747–755. <https://doi.org/10.1111/nicc.12745>
- Alam, P. F., Suarni, W., & Sunarjo, I. S. (2021). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Sublimapsi*, 2(1), 10. <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v2i1.14937>
- Alanazi, K., Ghada, M. bin S., Sulaiman, M. A., Muteb, A. A., & Hanan, M. H. (2020). Prevalence and Risk Factors of Burnout among Healthcare Professionals during COVID-19 Pandemic - Saudi Arabia. *American Journal of Public Health Research*, 9(1), 18–27.

- <https://doi.org/10.12691/ajphr-9-1-3>
- Anmella, G., Fico, G., Roca, A., Gómez-Ramiro, M., Vázquez, M., Murru, A., Pacchiarotti, I., Verdolini, N., & Vieta, E. (2020). Unravelling potential severe psychiatric repercussions on healthcare professionals during the COVID-19 crisis. In *Journal of Affective Disorders*.
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.05.061>
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 87–100.
- Basalamah, F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67–80.
<https://doi.org/2797-0604>
- Beda, N. ., Komariah, E. D., Anggriani, E., & Feramita, B. T. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Bali Medika Jurnal*, 6(2), 173–183.
<https://doi.org/10.36376/bmj.v6i2>
- Berman, A., Snyder, S., & Frandsen, G. (2016). *Kozier & ERB'S Fundamentals of Nursing: Concepts, Process, and Practice*. England: Pearson Education Inc.
- Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. (2016). *BPS Provinsi Jawa Tengah*. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.
- Guixia, L., & Hui, Z. (2020). A Study on Burnout of Nurses in the Period of COVID-19. *Psychology and Behavioral Sciences*, 9(3), 31.
<https://doi.org/10.11648/j.pbs.20200903.12>
- Guo, J., Liao, L., Wang, B., Li, X., Guo, L., Tong, Z., Guan, Q., Zhou, M., Wu, Y., Zhang, J., & Gu, Y. (2020). Psychological Effects of COVID-19 on Hospital Staff: A National Cross-Sectional Survey of China Mainland. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3550050>
- Halawa, D. M., Nadapdap, T. P., & Silaen, M. (2020). Kinerja perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan ditinjau dari kompetensi, motivasi dan beban kerja. *Jurnal Prima Medika Sains*, 2(2), 42–51.
<https://doi.org/10.34012/jpms.v2i2.1455>
- Keliat et al. (2015). Keperawatan Kesehatan Jiwa Komunitas CMHN (Basic Course). *E-Journal Keperawatan (EKP)*.
- Kemenkes RI. (2018). *Laporan Nasional Riskesdas 2018*. Jakarta: Balitbang Kemenkes RI.
- Kemenkes RI. (2019). Pentingnya Peran Keluarga, Institusi dan Masyarakat Kendalikan Gangguan Kesehatan Jiwa. *Kemenkes RI*.
- Lestari, P., Choiriyah, Z., & Mathafi. (2014). Gangguan jiwa terhadap tindakan pasung (studi kasus di RSJ Amino Gondho Hutomo Semarang. *Keperawatan Jiwa*.
- Mardhatillah. (2017). Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam, Bedah, dan Saraf RSUD Dokter Soedarso Pontianak. *Jurnal ProNers (JPN)*, 13(3), 1576–1580.
<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmkeperawatanFK/article/view/26526/75676577244>
- Marihot, D. W., & Mardhiyah, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidimpuan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 2(3), 1–8.
<https://doi.org/10.54209/jasmien.v2i3>

170

- Marni, E., & Indra, R. (2021). Gambaran Psikologis (Stres) Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19. *Jurnal Keperawatan Abdurrab*, 5(1), 17–23.
- Muthiah, L., Dulahu, W. Y., & Hunawa, R. D. (2022). Relationship Of Age And Work Experience With The Quality Of Nursing Work Life (QNWL) Nurses. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf)*, 4(2), 198–206. <https://doi.org/10.35451/jkf.v4i2.966>
- Nasution, D., Harahap, J., & Liesmayani, E. E. (2022). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat dalam Penerapan Patient Safety di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2021. *PubHealth Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 150–169. <https://doi.org/10.56211/pubhealth.v1i2.131>
- Nisa, N. K., Pranatha, A., & Hermansyah, H. (2019). Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019. *Journal of Nursing Practice and Education*, 1(1), 58–72. <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jnpe/article/view/209>
- Pakpahan, M., Siregar, D., Susilawaty, A., Tasnim, T., Radeny, M. M., Ramdany, Manurung, E. I., Sianturi, E., Tompunu, M. R. G., & Sitanggang, Y. F. (2021). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Medan: Yayasan Kita Menulis. https://www.google.co.id/books/editio n/Promosi_Kesehatan_dan_Perilaku_Kesehatan/MR0fEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Permana, E., Mediawati, A. S., & Maulana, I. (2020). Beban Kerja Mental, Fisik, dan Waktu Perawat di POLI RSUD dr. Slamet Garut. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 7(10), 161–168. <http://jurnal.ukh.ac.id/index.php/JK/article/download/441/353>
- Pfefferbaum, B., & North, C. S. (2020). Mental Health and the Covid-19 Pandemic. *New England Journal of Medicine*. <https://doi.org/10.1056/nejmp2008017>
- Ranupandoyo, H., & Saud, H. (2015). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Ryusuke, O., & Sanica, I. G. (2021). Determinant of Nurse Performance in the Era of the COVID-19 Pandemic in Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 15(1), 52. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2021.v15.i01.p05>
- Saputri, I. A. D., & Paskarini, I. (2014). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Penggunaan APD pada Pekerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety, Health and Environment*, 1(1), 120–131.
- Sipayung, A. (2020). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Skor Ansietas pada Tenaga Medis yang Merawat Pasien Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)*. Universitas Sumatera Utara.
- Sunarni. (2020). *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Wardah, W., & Tampubolon, K. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Burnout Perawat Di Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*. <https://doi.org/10.30633/jkms.v11i1.264>
- Yaslina, Y., & Yunere, F. (2020). Hubungan jenis kelamin, tempat bekerja dan tingkat pendidikan dengan kecemasan perawat dalam menghadapi pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Kesehatan Perintis E-ISSN: 2622-2256*, 3(1), 63–69. <https://www.jurnal.stikesperintis.ac.id/index.php/PSKP/article/view/569/286> [Diakses 5 Juli 2021].
- Yeni, R. (2021). *Gambaran Tingkat Kecemasan Perawat Yang Mempunyai Lansia Dimasa Pandemi*

- Covid-19 di RSUP Dr.M. Djamil Padang Tahun 2020*. Universitas Andalas.
- Yosiana, Y., Hermawati, A., & Mas'ud, M. H. (2020). The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 3(1), 37. <https://doi.org/10.31328/jsed.v3i1.1326>
- Yudi, D., Tangka, J. W., & Wowiling, F. (2019). Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Mental Perawat Dengan Penerapan Patient Safety Di Igd Dan Icu Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22885>