PAMA PUBLIC HEALTH AND MEDICINE JOURNAL
e-ISSN :xxx - xxxx
p-ISSN :2987 - 0054
DITERBITKAN OLEH :
INSTITUTE LABORATORY OF RESEARCH AND STATISTICS
(ILRS CENTRE)
https://jurnal.ilrscentre.or.id/index.php/pama/
Email : admin@jurnal.ilrscentre.or.id | Hp: 0853-9524-3941

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK.II MAKASSAR TAHUN 2022

Mangindara[1], Reski Dewi Pratiwi[2], Darmawati Junus[3], Risnawati[4]

[1,2,3,4]Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar

* *E-mail:* mangindaraakk@gmail.com

Public Health and Medicine Journal (PAMA)
2023. Vol. 1(2), 06-23
issn: 2987-0054
Reprints and permission:
http://

Abstrak

Stres kerja di sebabkan karna responden merasa semakin meningkat stres kerja maka kinerja perawat juga meningkat,ketika stress kerja di rasakan oleh perawat sudah tidak seimbang antara fisik dan psikis maka dapat mempengaruhi proses kerja dan kodisi perawat.Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar Tahun 2022. Jenis penelitian ini di gunakan adalah kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional study, data ini di olah dengan menggunakan aplikasi SPSS Statistik 20 dengan Uji Chi-Square.Sampel dalam penelitian ini yaitu 111 responden di instalasi rawat inap Rumah Saki Bhayangkara TK.II Makassar Tahun 2022. Teknik sampling yang di gunakan adalah total sampling,penelitian ini menggunakan analisis univariat dan bivariat. Hasil uji statistik beban kerja menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji Chi-Square di peroleh p=0,595 yang dimana >0,05, maka hal tersebut menunjukan bahwa Ha ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar, sedangkan Stres kerja berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Chi-square di peroleh nilai p=0,000 yang dimana <0,05,maka hal tersebut menunjukkan bahwa Ho di tolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar. Disarankan kepada pihak Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar untuk memperhatiakan posisi sesuai dengan kemampuan pegawai untuk menangani munculnya beban kerja berlebiahan dan mengurangi stres kerja

Kata kunci: *kata kunci 1; kinerja perawat, 2; beban kerja, 3; stress kerja*

PENDAHULUAN

Pengertian Rumah Sakit menurut WHO (World Health Organization) dalam (Elizar, 2019) adalah pusat latiahan tenaga kesehatan,serta untuk penelitian biososial. Setiap pelayanan kesehatan mempunyai kewajiban untuk memneriakn pertanggung jawabanatas pelayanan yang telah diberikan . Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Rumah Sakit diselenggarakan berasaskan Pancasila dan tergantung pada kualitas manusia, moral dan keterampilan, manfaat, kewajaran, keadilan, dan kontradiksi yang mengesankan pemisahan, nilai, keamanan, kesejahteraan pasien danmemiliki kemampuan sosial (Poerwaningroem, 2021). Sumber Daya

Manusia (SDM) dalam suatu rumah sakit terdiri dari banyak macam profesi, salah satunya adalah pegawai bagian Manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDM Kesehatan) adalah tatanan yang mengimpun berbagai upaya perencanaan, pendidikan, pelatihan serta pendayagunaan tenaga kesehatan secara terpadu dan saling mendukung satu sama lain.

Peran seorang pegawai di unit manajemen sangat penting karena sebagai ujung tombak, baik buruknya standar aturan kinerja yang diberlakukan terhadap keselarasan keseimbangan kerja dalam keadilan pemberian tanggung jawab yang kuat, jika tidak sesuai dan berlebihan akan muncul beban kerja, juga termasuk pada pegawai di lingkungan pekerjaan yang sering kontak dengan pasien, keluarga pasien maupun pekerja rumah sakit lainya, hal ini juga akan menyebakan munculnya tingkat stress yang berdampak pada kinerja pegawai, (Hartomo et al., 2017).

Seperti yang dikemukakan oleh Bintoro dan Daryanto (2017) berpendapat bahwa, “Manajemen sumber daya manuasia (SDM), adalah ilmu atau cara bagaimana menangani hubungan dan pekerjaan aset (pekerjaan) yang diklaim oleh orang-orang secara efektif dan dapat dimanfaatkan secara ideal. untuk mencapai tujuan bersama, organisasi, pekerja, dan masyarakat hingga yang paling ekstrem"(Rizky & Sutama, 2021).

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit berperan penting dalam mencapai tujuan peningkatan kesejahteraan. Kemajuan pelayanan kesehatan bergantung pada kerjasama petugas kesehatan dalam memberikan pelayanankesehatan yang berkualitas kepada pasien. Hal ini tidak terlepas dari adanya perawat yang bertugas 24 jam melayani pasien. Selanjutnya, jumlah perawat yang mengatur tenaga kesehatan di rumah sakit adalah 40-60%. Oleh karena itu, rumah sakit harus memiliki tenaga medis yang berkinerja baik yang akan menjunjung tinggi pameran rumah sakit sehingga pemenuhan pelangga atau pasien dapat tercapai (Potter dan Perry, 2012 dalam Anggitasari, 2019).

Pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering diremehkan oleh masyarakat setempat. Pada presentasi perawat adalah masalah yang harus segera ditangani, karena pelayanan keperawatan menentukan sifat pelayanan rumah sakit. Kinerja yang jelek akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien merasa kurang enak dan kecewa. Kinerja dalam situasi ini erat kaitannya dengan seberapa besar tanggung jawab, beban kerja dan stress kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Semakin rendah tanggung jawab dan tekanan kerja perawat, semakin baik pameran mereka. Semakin diperhatikan inspirasi kerja perawat, semakin baik presentasinya. (Wahyudi, 2017 dalam (Elizar et al., 2020).

Produktivitas kerja merupakan hasil dari seluruh sumber daya yang dipergunakan (output) dengan sumber daya yang digunakan (input) dan memerlukan identifikasi dari hasil kerja untuk mengetahui efisiensi dari produktivitas kerja Produktivitas perawat merupakan salah satu indikator dalam pemberian asuhan keperawatan. Sikap disiplin, tepat waktu dan tekun dari seorang perawat akan mempengaruhi poduktivitas kerja yang baik untuk perawat. Ukuran produktivitas kerja perawat yang sebenarnya dapat dinilai dari hasil kesehatan bagi pasien melalui peningkatan Bed occupancy Ratio (BOR) dan Long of Stay (LOS) (Gulo et al., 2022).

Beban kerja ini pada akhirnya akan menimbulkan tekanan yang berakibat stres kepada perawat Akan mempengaruhi presentasi perawat. Stres kerja juga dapat dipicu dengan asumsi bahwa tugas yang diselesaikan oleh seorang perawat melampaui batasan kemampuannya yang

dengan demikian akan menimbulkan ketegangan yang akan mampu dilakukan oleh seorang perawat. Hal ini tentunya juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang harus dilaksanakan perawat hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang perawat yang mempunyai beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit (Yuniar, Suhadi dan Hakman, 2021). Tingginya beban kerja pada perawat dapat membuat stres dan mempengaruhi kinerjanya sehingga tidak profesional dalam bekerja dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan yang berdampak penurunan kerja (Barahama 2019).

Stres kerja merupakan masalah kesehatan yang umum terjadi dan sering dikeluhkan oleh pekerja diberbagai negara. hasil penelitian Labour Force Survey pada tahun 2014 dalam (Elizar et al., 2020) , mengamati bahwa ada 440.000 kasus stres terkait bisnis di Inggris dengan tingkat 1.380 kasus untuk setiap 100.000 perawat yang menghadapi tekanan tanggung jawab. Sementara konsekuensi dari Komisi Kesehatan Emosional Kanada pada tahun 2016 mencatat bahwa sekitar 1 dari 5 perawat medis mengalami kondisi stres mental pada tahun tertentu dan ada 47% perawat Kanada percaya bahwa pekerjaan mereka adalah aspek yang paling menyusahkan dalam keseharian mereka (Elizar et al., 2020).

Stres kerja telah berubah menjadi masalah di seluruh dunia dalam periode yang sedang berlangsung di mana keadaan saat ini telah memengaruhi berbagai panggilan dan pekerjaan di negara-negara yang diciptakan dan yang sedang berkembang. Pada orang, namun di samping asosiasi dengan iklim sosial. Frekuensi tinggi dan dampak yang tidak menguntungkan membuat stres kerja menjadi masalah yang sulit sehingga perlu penanganan yang cepat dan tepat. Area kesejahteraan berada dalam bahaya menghadapi stres kerja yang paling tinggi (Lasri et al., 2022).

Beban kerja yang berlebihan atau overload dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara fisik maupun non fisik atau mental. Beban kerja yang berlebihan dengan kondisi memberi tuntutan melebihi batas kemampuan individu akan menimbulkan rasa tidak senang terhadap pekerjaan dan juga menimbulkan iklim kerja yang tidak menyenangkan sehingga timbul stres kerja (Indriyani, 2009 dalam Elizar et al., 2020).

Kinerja perawat yang baik adalah perluasan dalam memperhatikan jaminan sifat pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, baik yang hilang maupun yang utuh. Kunci utama dalam bekerja pada sifat administrasi kesejahteraan adalah perawat yang memiliki kinerja tinggi. Perilaku kerja (pelaksanaan) yang disampaikan oleh perawat tidak dapat dipisahkan dari variabel-variabel yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Supriadi, 2017).

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor Individu (informasi, kemampuan, kapasitas, inspirasi, tanggung jawab, mental), faktor administrasi (kualitas dalam memberikan penghiburan, kegembiraan, heading dan dukungan yang diberikan oleh supervisor dan perintis kelompok), faktor kelompok (dukungan dan energi yang diberikan oleh rekanan dalam satu kesatuan). mengumpulkan). kelompok, kepercayaan pada rekan kerja individu, kekompakan dan kedekatan rekan kerja), faktor kerangka kerja (kerangka kerja, kantor kerja atau yayasan yang diberikan oleh asosiasi, siklus hierarkis dan budaya pelaksanaan yang berwibawa) dan faktor berorientasi konteks/situasi (Wirawan, 2009 dalam Mandangi, 2019).

Penelitian yang serupa oleh Kawatu AT Paul, 2019 menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit Bitung 61,8% mengalami stres kerja, 79,8% mengalami beban kerja sedang, dan 49,4% merasa cukup puas dengan pekerjaannya sehingga ada hubungan antara stres kerja dan beban kerja pada perawat di rumah sakit Bitung dan ada hubungan antara kepuasan pekerjaan stres kerja pada perawat di rumah sakit Bitung (Dwiyana et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Lasima (Kelendesang, Hendro & Reginus, 2017) mengemukakan bahwa beban kerja tidak cepat ditangani akan menjadi sumber yang berpotensi munculnya stres kerja pada perawat. Berbagai macam stres pada dasarnya disebabkan oleh tidak adanya pemahaman individu tentang batasan mereka sendiri. Juga masuk akal bahwa seseorang yang kurang mampu mengerjakan tugas-tugas yang di berikan akan menyebabkan stres kerja. Hal ini di dukung oleh penelitian (purbaningrat, 2015 dalam Alam et al., 2021) bahwa terdapat hubungan yang sangat besar antara beban kerja dan stres kerja, maksudnya bahwa apabila beban kerja rendah maka stres kerja juga memiliki nilai yang rendah begitu pula sebaliknya dengan anggapan bahwa beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja yang tinggi. (Alam et al., 2021).

Rumah Sakit Bhayangkara TK. II Makassar yang ditetapkan pada tahun 1965, yang keuntungannya sangat besar dalam mendukung tugas fungsional polisi dan, yang mengejutkan, semakin jauh keluarga polisi dan seluruh penduduk yang membutuhkan administrasi kesejahteraan yang sangat wajar baik dari segi pendanaan maupun kecepatan administrasi memberi, seperti yang kami katakan, secara khusus; Lebih Baik, Lebih Cepat, Wajar (Prime in Help, Principal in Recuperating, Controlled in Supporting). Rumah Sakit ini terletak di Jl. Letnan Jenderal Jl. Andi Mappaodang No.63, Jongaya, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90223.Rumah sakit ini memiliki 747 jumlah pegawai tenaga kesehatan dan non kesehatan, Terdiri dari 89 jumlah tenaga Polri, PNS sebanyak 117, dan sebanyak 542 untuk jumlah MITRA & BLU. Adapun 157 tenaga kesehatan di instalasi rawat inap. berdasarkan wawancara yang sudah di lakukan peneliti degan Staf Perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar mengenai beban kerja dan stres kerja yang menyebabkan kegiatan tidak berjalan secara maksimal, mereka menceritkan ketidakseimbangan beban kerja yang di terima sehingga membuat pekerjaan menjadi lambat, Pekerjaan yang seharusnya di kerjakan untuk 2 orang atau sampai 3 orang tetapi hanya diberi tanggung jawab oleh 1 orang saja . Hal tersebut dapat terlihat dari gejala-gejala seperti Perawat merasa kelelahan yang berlebihan saat mereka bekerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman,hal tersebut memicu terjadinya stres kerja.

Tabel 1 Indikator Kinerja Pelayanan Rumah Sakit Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk.II Makassar Tahun 2022

No	Indikator Mutu	Tahun			Standar Depkes RI 2005
		2019	2020	2021	
1.	*Bend Occpancy Rate* (BOR)	82,31%	46,49%	56,84%	60%-85%
2.	*Length Of Stay* (LOS)	4,65 hari	5,56 hari	5,59 hari	6-9 hari
3.	*Turn Over Interval* (TOI)	0,87 hari	5,49 hari	3,49 hari	1-3 hari

Sumber : Data Sekunder Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa data indikator kinerja rumah sakit bhayangkara TK. II tahun 2022. Untuk indikator Penggunaan Tempat Tidur (BOR) pada tahun 2019 sudah sesuai dengan standar depkes RI 2005 sedangkan pada tahun 2020 dan 2021 tidak mencapai standar depkes RI 2005. Selanjutnya untuk rata-rata lama pasien dirawat (LOS) pada tahun 2019-2021 lama pasien di rawat rata-rata hanya 4-5 hari yang dimana kurang dari standar depkes yaitu 6-5 hari artinya pasien mendapatkan perawatan yang baik sehingga sembuh dengan cepat.

lalu untuk rata-rata waktu tempat tidur tidak digunakan (TOI) pada tahun 2019 sudah memenuhi standar depkes RI 2005 sedangkan pada tahun 2020 dan 2021 lebih dari standar depkes RI 2005.

Hal ini membuat beban kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK.ll Makasar semakin bertambah diakibatkan rata-rata penggunaan tempat tidur yang mengalami peningkatan dari tahun 2020-2021. Perawat juga merasakan tekanan saat memberikan pelayanan akibat kondisi pandemi saat ini dan juga karakteristik pasien yang berbeda-beda.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan hasil wawancara yang di lakukan oleh peneliti yang dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar peneliti memilih untuk melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar Tahun 2022".

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Total Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan analisis bivariat dengan metode statistik *uji chi-square*.

HASIL

Penelitian ini berlangsung pada bulan Juni Tahun 2022. Dengan menggunakan *accidental sampling* dalam pengambilan sampel yaitu sebanyak 111 perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar.

1. Karasteristik Responden
   a. Jenis Kelamin

Tabel 2 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	18.9
2	Perempuan	90	81.1
Total		111	100

Sumber : Data Primer Tahun 2022

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan distribusi jenis kelamin responden di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar Tahun 2022 dari 111 responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 90 dengan persentase (81,1%). Sebagian kecil berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 responden dengan presentase (81,1%)

b. Umur

Tabel 3 Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	<25	5	4.5
2	25-35	79	71.2
3	36-45	24	21.6
4	>46	3	2.7
Total		111	100

Sumber : Data Primer Tahun 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat di lihat bahwa distribusi umur menunjukkan perawat yang ada di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Mkassar Tahun 2022 dari 111 responden yang memiliki jumlah paling banyak yaitu pada umur 25-35 Tahun 79 orang dengan Persentase (71,2%), dan yang memiliki jumlah paling sedikit yaitu pada umur >46 Tahun sebanyak 3 orang dengan Persentase (2,7%)

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4 Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	D III Keperawatan (A. Md.Kep)	33	29.7
2	S1 Keperawatan (S.Kep)	33	29.7
3	S1 dan Profesi Ners (S.Kep., Ns)	41	36.19
4	S2 Keperawatan (S.Kep., Ns., M.Kep)	4	3.6
Total		111	100

Sumber : Data Primer Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan distribusi pendidikan terakhir perawat yang ada di instalasi Rawat inap Rumah

Sakit Bahyangkara TK.II Makassar Tahun 2022 dari 111 responden yang memiliki jumlah paling banyak yaitu pendidikan S1 dan Profesi Ners (S.Kep., Ns) sebanyak 41 orang dengan persentase (36,19%) dan yang memiliki jumlah paling sedikit yaitu pendidikan S2 Keperawatan (S.Kep., Ns., M.Kep) sebanyak 4 orang dengan persentase (3,6%).

d. Lama Bekerja

Tabel 5 Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-5 tahun	52	46.8
2	5.10 tahun	26	23.4
3	>10 tahun	33	29.7
Total		111	100

Sumber : Data Primer Tahun 2022

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan distribusi lama bekerja perawat yang ada di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar Tahun 2022 dari 111 responden sebagian besar memiliki lama bekerja yaitu 1-5 Tahun Sebanyak 52 orang dengan Persentase (46,8%), dan yang paling sedikit lamah bekerja yaitu 5-10 Tahun sebanyak 26 orang dengan persentase (23,4%).

2. Hasil analisis univariat
   a. Beban Kerja

Tabel 6 Beban Kerja

Beban Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Baik	100	90.1
Kurang Baik	11	9.9
Total	111	100

Sumber : Data Primer Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa dari 111 responden sebagian besar menyatakan bahwa variabel beban kerja di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar Tahun 2022 pada kategori baik yakni sebanyak 100 dengan persentase (90,1%).

b. Stres Kerja

Tabel 7 Stres Kerja

Stres Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Baik	100	90.1
Kurang Baik	11	9.9
Total	111	100

Sumber : Data Primer Tahun 2022

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa dari 111 responden sebagian besar menyatakan bahwa variabel Stres kerja di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar Tahun 2022 pada kategori baik yakni sebanyak 100 dengan persentase (90,1%).

c. Kinerja Perawat

Tabel 8 Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Jumlah (n)	Persentase (%)
Baik	102	91.9
Kurang Baik	9	8.1
Total	111	100

Sumber : Data Primer Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa dari 111 responden menyatakan bahwa variabel kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar Tahun 2022 pada kategori baik yakni sebanyak 102 dengan persentase (91,9%).

3. Hasil analisis bivariat

Tabel 9 Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar Tahun 2022.

Beban Kerja	Kinerja Perawat				Total		
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	N	%	n	%	
Rendah	91	91.0	9	9.0	100	100,0	0,595 (>0.05)
Tinggi	11	100	0	0	11	100,0	
Total	**102**	**91.9**	**9**	**8.1**	**111**	**100,0**	

Sumber : Data Primer Tahun 2022

Tabel 9 di atas dari 111 responden, sebagian besar 100 responden (100%) menyatakan beban kerja rendah, diantaranya 91 responden (91,0%) menyatakan kinerja perawat baik,dan terdapat 9 responden (9,0%) menyatakan kinerja perawat kurang baik. Sedangkan sebanyak 11 responden (100%) menyatakan beban kerja yang tinggi, di antaranya 11 responden (100%) menyatakan kinerja perawat baik,dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan dengan uji Chi-Square di peroleh p=0,595 yang dimana >0,05, maka hal tersebut menunjukan bahwa Ha ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar.

Tabel 10 Pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar tahun 2022

Stress Kerja	Kinerja Perawat				Total		0,000 (<0.05)
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	N	%	n	%	
Tinggi	100	100	0	0	100	100,0	
Rendah	2	18.2	9	81.8	11	100,0	
Total	**102**	**91.9**	**9**	**8.1**	**111**	**100,0**	

Sumber : Data Primer Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 10 dari 111 responden sebagian besar 100 responden (100%) menyatakan stres kerja tinggi di antaranya 100 responden (100%) kinerja perawat menyatakan baik dan tidak terdapat responden yang menyatakan kurang baik terhadap kinerja perawat. Sedangkan 11 responden (100%) menyatakan stres kerja rendah,di antaranya 2 responden (18,2%) menyatakan kinerja perawat baik dan terdapat 9 responden (81,8%) menyatakan kinerja perawat kurang baik.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Chi-square di peroleh nilai p=0,000 yang dimana <0,05,maka hal tersebut menunjukkan bahwa Ho di tolak yang berarti ada pengaruh antara stress kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar.

PEMBAHASAN

Adapun pembahasan mengenai variabel penelitian dan dimensinya, penelitian ini dilakukan khusunya di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar Tahun 2022 dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 111 responden. Dalam penelitian ini penulis mengelola data kuesioner dalam bentuk data yang teridiri 12 pertanyaan untuk variabel beban kerja (X1), 12 pertanyaan untuk variabel stres kerja (X2), dan 12 pernyataan untuk variabel kinerja perawat (Y).

1. Analisis pengaruh kepuasan pasien rawat jalan dari aspek Akses Layanan Kesehatan terhadap penggunaan Aplikasi Telekonsultasi pada masa pandemi covid-19 di Rumah Sakit Stella Maris Makassar

Beban Kerja adalah kapasitas tubuh spesialis untuk mengakui pekerjaan. Setiap tanggung jawab yang diemban oleh seorang individu harus sesuai dan disesuaikan dengan kemampuan fisik dan mental pekerja yang menerima tanggung jawab tersebut. Tanggung jawab yang sebenarnya bisa berupa pekerjaan yang berat, misalnya mengangkat, mendorong, dan mindful. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana derajat penguasaan dan pelaksanaan kerja yang dimiliki seorang individu dengan orang lain. Apabila beban kerja yang harus dipikul oleh perawat melebihi kemampuannya maka akan berdampak buruk terhadap efisiensi kerja petugas tersebut (Manuaba, 2000) dalam (Manuho et al., 2015).

Berdasarkan hasil penelitian beban kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar Tahun 2022,Menunjukkan bahwa hasil analisis secara statistik dengan menggunakan uji Chi-square diperoleh P-Value =0,595 yang dimana >0,05, maka hal tersebut menunjukan bahwa Ho di

terimah dan Ha di tolak yang berarti tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit Bhayangkara TK.II Makassar Tahun 2022. Hasil ini menunjukan bahwa selain melakukan tugas keperawatan, perawat sering melaksanakan tugas-tugas tambahan yang ditugaskan atasannya, beban kerja dan kinerja dapat berpengaruh negatif dimana beban kerja meningkat maka kinerja akan menurun. Hal ini dapat dilihat bahwa dari 100 responden (100%) menyatakan beban kerja tinggi di antaranya 11 responden (100%) menyatakan kinerja perawat baik dan tidak ada responden menyatakan kinerja perawat kurang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakuka (Halawa et al., 2020) Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa lebih dari 37 orang (82,2%) responden mengatakan beban kerja mereka berat dan lebih dari 8 orang (17,8%) mengatakan beban kerja mereka tidak berat.

Secara terukur, hasil penelitian menunjukkan bahwa 2 individu (4,4%) responden yang memiliki beban kerja ringan memiliki eksekusi yang baik, 20 individu (44,4%) responden yang memiliki beban kerja berat memiliki eksekusi yang baik. Hasil analisis bivariat dengan Chi-square diperoleh nilai p sebesar 0,136. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang besar antara beban kerja dan pelaksanaan caretaker medis. Hal ini dipengaruhi oleh jumlah perawat di setiap ruangan yang masih kurang, setiap petugas tidak menyelesaikan kewajibannya sesuai kewajibannya, lingkungan psikologis yang kurang nyaman, selain melakukan tugas keperawatan, perawat sering melaksanakan tugas-tugas tambahan yang ditugaskan atasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Huey dan Wickens (1993:55) dalam (Manuho et al., 2015) menyatakan bahwa ketika beban kerja tinggi, kesalahan akan muncul dari ketidakberdayaan pekerja untuk beradaptasi dengan permintaan tugas yang signifikan. Beban kerja dan kinerja dapat memiliki konsekuensi yang merugikan di mana beban kerja meningkat maka presentasi akan berkurang.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bahyangkara TK.II Makassar

Menurut Hasibuan (2016) dalam (Y.S.A & Haryani, 2020) stres kerja merupakan keadaan tegang yang mempengaruhi perasaan individu, sudut pandang, dan kondisi. Individu yang mengalami stres menjadi cemas dan merasakan kegelisahan yang berkelanjutan Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar tahun 2022 menunjukkan bahwa dari uji statistik menggunakan Chi-square di peroleh nilai p=0,000 yang dimana <0,05,maka hal tersebut menunjukkan bahwa Ho di tolak yang berarti ada pengaruh antara stress kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa responden merasa semakin meningkat stres kerja maka kinerja perawat juga meningkat hal ini dapat dilihat bahwa dari 100 responden (100%) menyatakan stres kerja tinggi di antaranya 100 responden (100%) menyatakan kinerja perawat baik dan tidak ada responden menyatakan kinerja perawat kurang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan (Hayati & Armida, 2020) pada hasil penelitian menyimpulkan bahwa data di dapatkan work-family conflict berpengaruh terhadap stres kerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Pdang dengan t hitung = 4,915 dan hasil chi-square 0,000 < 0,05 sehingga menyebabkan diterimanya hipotesis pertama penelitian yaitu work-family confict berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat wanita RSI

Ibnu sina Padang. Artinya meningginya work-family confict yang terjadi pada diri perawat wanita akan membuat stres kerja semakin tinggi,Namun, apabila work-family confict yang dirasakan rendah maka stres kerja yang dirasakan pun ikut merendah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh (Mokhamad Afif Faudin & Samiadji,(2020) Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula presentasi perawat di rumah sakit Tactical Emergency Kota Malang. Koefisien cara pengaruh budaya organisasi terhadap pelaksanaan kinerja perawat adalah 0,282 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja akan meningkatkan pelaksanaan representatif sebesar 28,2%.

SIMPULAN

1. Tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar.
2. Terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar.

SARAN

1. Diharapkan untuk memperhatiakan tugas-tugas tambahan yang ditugaskan atasannya, sesuai dengan kemampuan perawat untuk mengurangi munculnya beban kerja berlebihan dan mengurangi stres kerja.
2. Disarankan kepada pihak rumah sakit khususnya pimpinan dan kepala ruangan harus memperhatikan kinerja perawatnya yang ada di instalasi rawat inap yang dapat berpengaruh terhadap stres kerja perawat dan mengakibatkan kinerja perawat menurun. Dan pihak rumah sakit memberikan apresiasi terhadap perawat yang mempunyai kinerja baik dan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mengembangkan potensi yang di miliki.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, P. F., Suarni, W., & Sunarjo, I. S. (2021). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat. Jurnal Sublimapsi, 2(1), 10.

Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 4(1), 87–100.

Astuti. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Pelayanan Di Ruang Instalasi Rawat Inap Rs Bhayangkara. Stikes Panakukang Makassar.

Basri J, M. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Beban Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pangkep). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Issue July).

Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), 74.

Dra, M. S. N., SE., M. D. S., & Novianto, C. T. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Jom Fekom, 1(2), 1–17.

Dwiyana, N., Sastria, A., & ... (2021). Hubungan Stres Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Jurnal Ilmiah Kesehatan Iqra, 9(1), 22–30.

Elizar, E. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap rsud datu beru takengon.

Elizar, E., Lubis, N. L., & Yuniati. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Datu Beru. Jurnal JUMANTIK, 5(1), 78–89.

Gulo, A. R. B., Saragih, M., Hasibuan, E. K., & Gulo, A. R. B., Saragih, M., & Hasibuan, E. K. (2022). Hubungan Qualiti Of Nursing Work Life Dengan Produktivitas Perawat Di RSU Bethesda Gunungsitoli. 5(1), 12–16. (2022). Hubungan Qualiti Of Nursing Work Life Dengan Produktivitas Perawat Di RSU Bethesda Gunungsitoli. Indonesian Trust Health Journal, 5(1), 12–16.

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.

Hartomo, Sidin, A. I., & Noor, N. B. (2017). Gambaran Beban Kerja Unit Administrasi di Rumah Sakit Unhas. Gastronomía Ecuatoriana Turismo Local., 1(69), 1–11.

Hayati, M., & Armida, A. (2020). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. Jurnal Ecogen, 3(3), 410.

Hidayati, N. (2018). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Shift Malam di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisya Madiun Tahun 2018 [Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun]. In Jppni.

Lasri, I. A., Rohyan, D., & Helen, M. (2022). Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 2(November 2021), 33–45.

Manuho, E., 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. Jurnal Keperawatan UNSRAT, 3(2), 1–8.

Mokhamad Afif Faudin, & Samiadji. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui kepuasan Kerja. 6, 1–12.

Muniruddin, M. (2010). Hubungan Antara Status Gizi Dengan Hasil Belajar Pada Siswa Kelas V Dan Vi Di Sekolah Dasar Negeri 2 Cepiring Kabupaten Kendal Tahun Pelajaran 2009/2010 [Universitas Negeri Semarang]. In Skripsi, Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang.

Poerwaningroem, S. H. (2021). Pertanggung jawaban Hukum Direktur Rumah Sakit Dalam Pelaksanaan Terapi Oksigen Hiperbarik. Jurnal Hukum Dan Etika Kesehatan, 1(2), 122–129.

Priandi Handi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,Lingkungan Kerja Non Fisik,Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pasa Bank BNI Kota Tegal. Universitas Pancasakti Tegal.

Prima, L. A. O., & Rini, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Jurnal Ilman Vol. 6, No. 2, Pp. 42-50, September 2018, 6(2), 42–50.

Puri, I. (2018). Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Perawat IGD RSUD Munyang Kute Redelong. In Universitas Medan Area. Universitas Medan Area Medan.

Riny, C., & Dody, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. Manajemen Dan Keuangan, 6(2), 670–678.

Rizky, N. H., & Sutama. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Instansi Pendidikan. 21(1), 60–75.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(4), 19–27.

Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2018). Analisis Manajemen Stress Pada Perusahaan Pers (Studi pada PJTV). AdBispreneur, 2(3), 263.

Supriadi, S. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. Health Sciences and Pharmacy Journal, 1(1), 30–37.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang

Rumah Sakit. (n.d.). In Pemerintah Pusat.

Utami, T. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. In Nasional. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan.

Y.S.A, G. K., & Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. Telaah Bisnis, 19(1), 29–42.