



JAKK - UHO

JURNAL ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
(JAKK-UHO)

Vol. 5 /No.2 /Bulan Juli Tahun 2024
e-ISSN: 2797-6831

HUBUNGAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KOTA KENDARI TAHUN 2023

Rahma Febrianti M^{1*}, La Ode Muhamad Sety², Agnes Mersatika Hartoyo³

¹²³Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo
febriantirahma93@gmail.com¹, setyuh@gmail.com², agnes_mersatika@yahoo.co.id³

INFO ARTIKEL

Kata kunci: Kelelahan Kerja, Organisasi Kerja, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

***Korespondensi:**

Rahma Febrianti Musrin
Universitas Halu Oleo
Kampus Hijau Bumi Tridharma
Anduonohu, Kendari

Email:

febriantirahma93@gmail.com

Copyright: © 2016 Author et al. This is an open access article distributed under the terms of the [JAKK-UHO Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan (JAKK-UHO)
Published by Universitas Halu Oleo

Laman:

<http://ojs.uho.ac.id/index.php/jakk-uho>

Kode Etik: -

Abstrak

Latar Belakang: Beban kerja dapat diukur dari jumlah jam dalam menyelesaikan pekerjaan dan jumlah pasien yang harus dilayani. Beban kerja yang ditanggung oleh karyawan rumah sakit selalu berkaitan dengan pelayanan dan perawatan yang diberikan kepada para pasien. Berdasarkan survei awal yang dilakukan di RSUD Kota Kendari, bahwa 5 Perawat mengatakan sering mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan mulai dari memberikan perawatan kepada pasien hingga merespons situasi darurat, 3 orang perawat mengatakan tempat kerjanya terganggu suara bising sehingga tidak dapat bekerja dengan nyaman, 2 perawat mengatakan merasa lelah diakhir jam kerja.

Tujuan: Mengetahui hubungan beban kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit umum daerah kota kendari tahun 2023.

Metode: Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analitik observasional dan menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Jumlah sampel sebanyak 63 perawat dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *chi-square*.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kelelahan kerja terhadap kinerja perawat ($p \text{ value} = 0,000 > 0,05$), adanya hubungan organisasi kerja terhadap kinerja perawat ($p \text{ value} = 0,001 > 0,05$), adanya hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ($p \text{ value} = 0,005 > 0,05$), tidak adanya hubungan karakteristik individu terhadap kinerja perawat ($p \text{ value} = 0,070 < 0,05$).

Kesimpulan: Ada hubungan antara kelelahan kerja, organisasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja perawat, tidak ada hubungan antara karakteristik terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit umum daerah kota kendari Tahun 2023. Sehingga meningkatkan pelayanan keperawatan di rumah sakit dengan cara melibatkan pelatihan bagi perawat, pengembangan protokol perawatan yang efisien, mendengarkan umpan balik pasien secara aktif dan meningkatkan keterampilan sehingga perawat merasa nyaman dalam melakukan tindakan keperawatan selama bekerja.

Abstract

Background: Workload can be measured by the number of hours in completing work and the number of patients to be served. The workload borne by hospital employees is always related to the services and care

provided to patients. Based on an initial survey conducted at Kendari City Hospital, that 5 nurses said they often do two or more jobs at the same time ranging from providing care to patients to responding to emergency situations, 3 nurses said their workplace was disturbed by noise so they could not work comfortably, 2 nurses said they felt tired at the end of working hours.

Objectives: To determine the relationship of workload to nurse performance in the inpatient installation of the Kendari City Regional General Hospital in 2023.

Methods: This type of research is quantitative research with observational analytical methods and uses a cross sectional study approach. The total sample was 63 nurses using the Proportional Random Sampling technique. The test used in this research is the chi-square test.

Results: The results showed that there was a relationship between work fatigue and nurse performance (p value = 0.000 > 0.05), the relationship between work organization and nurse performance (p value = 0.001 > 0.05), the relationship between the work environment and nurse performance (p value = 0.005 > 0.05), there was no relationship between individual characteristics and nurse performance (p value = 0.070 < 0.05).

Conclusion: There is a relationship between work fatigue, work organization, work environment to nurse performance, there is no relationship between characteristics to nurse performance in the inpatient installation of the Kendari City General Hospital in 2023. Thus improving nursing services in hospitals by involving training for nurses, developing efficient care protocols, actively listening to patient feedback and improving skills so that nurses feel comfortable in carrying out nursing actions during work.

PENDAHULUAN

Menurut WHO (World Health Organization) rumah sakit adalah suatu bagian menyeluruh (integrasi) dari organisasi medis, berfungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), memberikan pelayanan kesehatan lengkap baik penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Permenkes, 2020).

Kinerja merupakan keberhasilan yang dapat dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi kemudian tugas tersebut akan dibebankan kepada karyawan yang dapat diukur melalui kuantitas, kualitas bahkan waktu yang telah digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Supitra & Kusumawardhani, 2023).

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam melaksanakan pelayanan Kesehatan yang berkualitas dipengaruhi oleh kinerja tenaga Kesehatan salah satunya yaitu perawat. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan dirumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan Kesehatan pelayanan kesehatan bergantung pada keberhasilan partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Yunaspi et al., 2020).

Kinerja perawat dilihat dari bagaimana pengelolaan asuhan keperawatan dan akan berhasil apabila memiliki tanggung jawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain di samping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus dikuasai (Halawa et al., 2020).

Beban kerja dapat diukur dari jumlah jam dalam menyelesaikan pekerjaan dan jumlah pasien yang harus dilayani. Beban kerja yang ditanggung oleh karyawan rumah sakit selalu berkaitan dengan pelayanan dan perawatan yang diberikan kepada para pasien. Dengan bekerja di rumah sakit karyawan rumah sakit khususnya perawat harus siap dengan adanya sistem kerja shift yang dituntut ada dalam rumah sakit terlebih adanya shift malam yang mana shift malam merupakan waktu untuk beristirahat dan harus selalu dijaga dalam kondisi apapun sehingga ketentuan perilaku karyawan rumah sakit harus dijaga karena akan berdampak pada kinerja karyawan rumah sakit (Supitra & Kusumawardhani, 2023).

Hasil survei Persatuan Perawat Indonesia (2006) juga menyatakan bahwa ada 50,9% perawat Indonesia mengalami kejenuhan kerja dengan gejala sering pusing, kurang ramah, merasa lelah, kurang istirahat akibat beban kerja yang berat serta penghasilan yang tidak sesuai. Salah satu indikator berhasil tidaknya suatu lembaga, instansi atau organisasi dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia di tempat tersebut. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Pasaribu et al., 2021).

Hasil penelitian World Health Organization (WHO), (2016) menyatakan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit di Asia Tenggara termasuk Indonesia memiliki beban kerja berlebih akibat dibebani dengan tugas-tugas non keperawatan. Perawat yang diberi beban kerja berlebih dapat berdampak kepada penurunan tingkat kesehatan, motivasi kerja, kualitas pelayanan keperawatan, dan kegagalan melakukan tindakan pertolongan terhadap pasien (Setiyawan, 2020).

Jumlah perawat menurut Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK), Kemenkes RI tahun 2019 sebanyak 435.751 orang, sedangkan di Provinsi Bali tahun 2017 sebanyak 9.475 orang. Kinerja seluruh perawat pelaksana senantiasa dipacu untuk ditingkatkan dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Perawat dengan kinerja baik akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Ni Kadek Novi Mirayani et al., 2021).

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai beban kerja terhadap kinerja pelayanan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari dari hasil penelitian Sitti Nurjanah, Ambo Sakka, dan Paridah (2017) Analisis Beban Kerja Tenaga Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari hasil observasi awal beban kerja pada ruang rawat inap unit Lavender, Anggrek dan Melati, produktifitas kerja perawat berdasarkan jumlah presentase waktu kegiatan produktif di dapatkan bahwa ke tiga ruang tersebut memiliki beban kerja yang berat. Dari ke tiga ruangan, ruangan lavender yang merupakan ruangan yang memiliki beban kerja yang tinggi dibandingkan pada ruangan Anggrek dan ruangan Melati. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan jumlah pasien dan jumlah tenaga perawat yang ada di masing-masing ruangan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada bulan September 2023 di RSUD Kota Kendari terhadap 10 orang perawat ditemukan memiliki kinerja dimana masih banyak perawat yang belum melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya, mereka selalu berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik, namun selalu lalai dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu jarang bekerja dengan anggota petugas rumah sakit dan jarang diberikan tugas sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan hasil wawancara beban kerja terhadap 10 orang perawat ditemukan memiliki beban kerja dimana 5 Perawat mengatakan sering mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan mulai dari memberikan

perawatan kepada pasien hingga merespons situasi darurat, selain itu ada juga pekerjaan administratif seperti pengisian catatan medis dan koordinasi dengan dokter, merasa pekerjaannya harus terpacu dengan waktu (deadline), jarang memberikan surat izin jika absen bekerja, dan sering meninggalkan tempat kerja selama jam kerja. 3 orang perawat mengatakan tempat kerjanya terganggu suara bising sehingga tidak dapat bekerja dengan nyaman, dan sering mendengarkan musik saat bekerja di ruang kerja. 2 perawat mengatakan masa kerjanya mempengaruhi dalam melakukan pekerjaannya, merasa sangat lelah diakhir jam kerja dan jarang menerima teguran jika melanggar tertib/protokol kesehatan.

METODE

Pada penelitian ini digunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analitik observasional. Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional study*, tujuannya untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2023. Sampel yang di jadikan responden pada penelitian ini sebanyak 63 perawat dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif cenderung menggunakan analisis angka-angka statistik. uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *chi-square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Beban Kerja Berdasarkan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2023

Tabel 1. Hubungan Beban Kerja Berdasarkan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2023

Kelelahan Kerja	Kinerja Perawat				Total		pvalue
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	25	39,7	10	15,9	35	55,6	0,000
Baik	6	9,5	22	34,9	28	44,4	
Total	31	49,2	32	50,8	63	100	

Sumber: data primer diolah tahun 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 32 yang memiliki kinerja baik sebagian besar karena kelelahan kerja baik sebanyak 22 atau 34,9%. Hasil uji statistik Chi-Square pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p value = 0,000 sehingga p value > 0,05, dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan beban kerja berdasarkan kelelahan kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah kota Kendari Tahun 2023.

Penelitian ini sejalan dengan krisna adi tama (2020) dengan judul hubungan kelelahan kerja dengan kinerja perawat, pada penelitian ini menunjukkan berdasarkan Hasil uji korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi r sebesar 0,289 dengan nilai signifikansi (p) : $0,005 < 0,05$, maka hipotesis diterima sehingga ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja perawat, demikian pula sebaliknya semakin tidak baik lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja perawat.

Kelelahan kerja merupakan suatu masalah kesehatan kerja yang perlu mendapat perhatian khusus. Kelelahan bagi setiap orang bersifat subyektif, karena terkait dengan perasaan. Selain dipengaruhi oleh faktor fisik dan biologis, kelelahan juga dipengaruhi oleh faktor psikis (psikologi). Dan merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi kapasitas kerja dan ketahanan tubuh pekerja. Ada dua jenis kelelahan yakni kelelahan otot dan

kelelahan umum. Kelelahan otot seperti tremor pada otot, sedangkan kelelahan umum ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang sebabnya adalah persyaratan psikis. Penyebab kelelahan umum adalah intensitas, lamanya kerja mental dan fisik, keadaan lingkungan (Kondi, 2019).

Kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Kelelahan menurunkan kapasitas kerja dan ketahanan kerja yang ditandai oleh sensasi lelah, motivasi menurun, aktivitas menurun. Adanya keseimbangan antar kerja fisik dapat membuat pekerja nyaman, aman, dan tidak mengalami stress kerja yang berlebihan (Basalamah et al., 2022).

Kelelahan akibat kerja yang di alami pekerja dapat menyebabkan ketidaknyamanan, gangguan dan mengurangi kepuasan serta penurunan produktivitas yang di tunjukan dengan berkurangnya kecepatan performansi, menurunnya mutu produk, hilangnya orisinalitas, meningkatnya kesalahan dan kerusakan, kesalahan yang sering terjadi, kurangnya perhatian dan ketidaktepatan dalam melaksanakan pekerjaan (Meilisa et al., 2023).

2. Hubungan Beban Kerja Berdasarkan Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2023

Tabel 2. Hubungan Beban Kerja Berdasarkan Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2023

Organisasi Kerja	Kinerja Perawat				Total		pvalue
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Ringan	10	15,9	24	38,1	34	54	0,001
Berat	21	33,3	8	12,7	29	46	
Total	31	49,2	32	50,8	63	100	

Sumber: data primer diolah tahun 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 32 yang memiliki kinerja baik disebabkan organisasi kerja yang ringan sebanyak 24 atau 38,1%. Hasil uji statistik Chi-Square pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p value = 0,001 sehingga p value >0,05, dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan beban kerja berdasarkan organisasi kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah kota Kendari Tahun 2023.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Finsensius Seguh (2020) dengan judul hubungan shift kerja dan stres kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit bhayangkara tingkat iii manado, pada penelitian ini menunjukkan berdasarkan hasil uji chi-square terhadap hubungan antara shift kerja dengan kinerja perawat mendapatkan nilai $p=0,163$. Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan tidak ada hubungan shift kerja dengan kinerja perawat di RS Bhayangkara Tingkat III Manado.

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggungjawab. Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja (Vernadeth & Anindita, 2021).

Organisasi kerja ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya. Karyawan yang masuk pada shift pagi memperoleh beban kerja yang rendah dikarenakan jam kerja yang diberlakukan sudah sesuai dengan waktu istirahat dan jam tidur. Karyawan yang masuk pada shift pagi akan pulang pada pukul: 17.00 wib setelah itu mereka mempunyai waktu yang Panjang untuk beristirahat dan menunggu hari besok masuk pada shift pagi jam 08.00 wib. Karyawan yang masuk pada shift malam memiliki waktu istirahat yang hampir sama dengan shift pagi akan tetapi pada shift ini karyawan menghadapi jam istirahat pada siang hari yang membuat fisik menjadi kurang fit, sementara mereka dituntut masuk kerja pada jam 17.00 wib sampai dengan jam 24.00 wib. Karyawan akan tiba dirumah dini hari 00.00 akan tetapi mereka bisa langsung beristirahat dan menunggu jam kerja keesokan harinya. Sementara itu karyawan yang masuk pada shift malam diwajibkan bekerja produktif di jam istirahat ataupun jam tidur. Karyawan memiliki pola tidur yang kurang baik karena pada jam 00.00 sampai jam 07.00 wib diharapkan stanby mengecek alat kerja (Nasution, 2022).

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi termasuk organisasi kerja. Karenanya kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan (Darmin, 2021).

3. Hubungan Beban Kerja Berdasarkan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2023

Tabel 3. Hubungan Beban Kerja Berdasarkan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2023

Lingkungan Kerja	Kinerja Perawat				Total		pvalue
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Ringan	13	20,6	25	39,7	38	60,3	0,005
Berat	18	28,6	7	11,1	25	39,7	
Total	31	49,2	32	50,8	63	100	

Sumber: data primer diolah tahun 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 32 yang memiliki kinerja baik disebabkan karena lingkungan kerja yang ringan sebanyak 25 orang atau 39,7%. Hasil uji statistik Chi-Square pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p value = 0,005 sehingga p value >0,05, dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan beban kerja berdasarkan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah kota Kendari Tahun 2023.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Alessandra Lourdes Sutrisnoputri (2018) dengan judul hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah tugurejo semarang, pada penelitian ini menunjukkan berdasarkan hasil uji chi square diperoleh nilai p value = 0,332 atau nilai p > 0,05. Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Tugurejo Semarang.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam Perusahaan yang mempengaruhi terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian halnya dengan melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai

keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja (Rahayu, 2019).

Lingkungan kerja merupakan lingkungan pegawai melaksanakan pekerjaannya atau kegiatannya sehari – hari di kantor. Lingkungan kerja terbagi dua yaitu; lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik yang ada disekitar tempat karyawan bekerja, lingkungan kerja fisik ini mampu mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan non fisik yang ada di sekitar tempat karyawan bekerja seperti hubungan kerja yang baik dengan atasan, bawahan, sesama rekan kerja dan lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Ardhianti & Susanty, 2020).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Selain itu, kinerja perawat juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara prilakunya yang berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya (Amalia et al., 2023).

4. Hubungan Beban Kerja Berdasarkan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2023

Tabel 4. Hubungan Beban Kerja Berdasarkan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2023

Karakteristik Individu	Kinerja Perawat				Total		pvalue
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Ringan	16	25,4	24	38,1	40	100	0,070
Berat	15	23,8	8	12,7	23	100	
Total	31	49,2	32	50,8	63	100	

Sumber: data primer diolah tahun 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 32 yang memiliki kinerja baik sebagian besar terdapat pada karakteristik individu yang ringan sebanyak 24 orang atau 38,1%. Hasil uji statistik Chi-Square pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukan bahwa p value = 0,070 sehingga p value <0,05, dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukan bahwa tidak ada hubungan beban kerja berdasarkan karakteristik individu terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah kota Kendari Tahun 2023.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Syarifah Rauzatul Jannah (2022) dengan judul hubungan karakteristik individu dengan perilaku proaktif perawat dalam melaksanakan handover, pada penelitian ini menunjukan bahwa perawat yang bekerja di ruang rawat intensif RSUD Zainal Abidin mayoritas berjenis kelamin Perempuan (68.5%) berumur 31-40 tahun (60.5%), berpendidikan Sarjana (53.2%), masa kerja 0-5 tahun (40.3%), dan memiliki kategori perilaku proaktif tinggi dengan persentase 80.6%. Kemudian, berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan ditemukan bahwa variabel umur dan masa kerja perawat tidak berhubungan dengan perilaku proaktif perawat dalam melakukan handover. Sedangkan variabel pendidikan dan jenis kelamin memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku proaktif perawat dalam melaksanakan handover di ruang rawat intensif RSUD Zainal Abidin Aceh.

Karakteristik individu adalah perbedaan antara seseorang atau individu dengan individu lainnya dan merupakan proses psikologi yang mempengaruhi seseorang atau individu, dan menerima barang dan jasa serta pengalaman. Individu memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda. Berdasarkan ilmu perilaku, setiap individu memiliki keragaman dalam segala sikap dan perilaku. Sumber daya yang merupakan tokoh utama dalam sebuah organisasi atau Perusahaan adalah sumber daya manusia, orang yang memberikan kontribusi kepada organisasi dalam bentuk tenaga, bakat, pikiran kreatifitas, dan usaha mereka agar organisasi atau Perusahaan tersebut bisa mencapai tujuan yang diinginkan (Wijaya, 2021).

Karakteristik individu yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi. Karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, sikap dan minat. Perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda beda. Karakteristik individu yang dimiliki seseorang, unik atau berbeda satu dengan yang lainnya. Variable ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, proses belajar, persepsi, sikap dan kepuasan kerja. Perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja, sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda (Emiyanti et al., 2020).

Karakteristik individu yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah pendidikan, pelatihan, promosi, jenjang karir, lama bekerja, sistem penghargaan, gaji, tunjangan, insentif dan bonus. Sistem penghargaan yang paling dominan berhubungan dengan kinerja adalah gaji dan pengakuan. Tingkat pendidikan perawat mempengaruhi kinerja perawat, dan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara umur, jenis kelamin, status perkawinan, serta lama bekerja perawat dengan kinerja perawat (Masriati et al., 2018).

SIMPULAN

1. Ada hubungan antara beban kerja berdasarkan kelelahan kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2023
2. Ada hubungan antara beban kerja berdasarkan organisasi kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2023
3. Ada hubungan antara beban kerja berdasarkan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2023
4. Tidak ada hubungan antara beban kerja berdasarkan karakteristik individu terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2023.

SARAN

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari
Bagi rumah sakit agar lebih memantau SDM yang ada serta dapat meningkatkan pelayanan keperawatan di rumah sakit dengan cara melibatkan pelatihan bagi perawat, pengembangan protokol perawatan yang efisien, dan mendengarkan umpan balik pasien secara aktif. Dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada perawat agar dapat lebih baik lagi menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta memberikan reward kepada perawat yang memiliki beban kerja tambahan agar petugas lebih baik, semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan meningkatkan keterampilan sehingga perawat merasa nyaman dalam melakukan tindakan keperawatan selama bekerja.
2. Bagi Institusi Pendidikan Kesehatan Masyarakat
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap mahasiswa dan sebagai sumber informasi serta pengetahuan tentang hubungan beban kerja berdasarkan kelelahan kerja, organisasi kerja, lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang terkait dengan kinerja perawat di rumah sakit serta dapat disertai metode wawancara dan observasi dalam pembagian kuesioner dan mengidentifikasi faktor-faktor lain penyebab beban kerja terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Permenkes. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit 2020 p. 1–80.
2. Supitra YM, Kusumawardhani OB. Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit : Literature Review. 2023;(2018):148–53.
3. Yunaspi D, Edward Z, Huriyani E. Kajian Hubungan Komponen Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Batam. J Keperawatan Muhammadiyah. 2020;5(1):253–61.
4. Halawa DM, Nadapdap TP, Silaen M. Kinerja perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan ditinjau dari kompetensi, motivasi dan beban kerja. J Prima Med Sains. 2020;2(2):42–51.
5. Pasaribu MD, Lumbanraja P, Rini ES. Analisis Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli Dengan Kejenuhan Perawat Sebagai Variabel Intervening. J Manaj Terap dan Keuang. 2021;10(03):606–18.
6. Setiyawan AE. Gambaran Beban Kerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah. Prev J Kesehat Masy. 2020;11(1):38–46.
7. Ni Kadek Novi Mirayani, Ni Made Nopita Wati, Made Nursari. Literature Review: Peran Caring Leadership Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap. J Keperawatan Prior [Internet]. 2021;4(2 SE-):1–11. Available from: <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/jukep/article/view/1587>
8. Kondi AE. Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Awal Bross Bekasi Factors Associated with Work Fatigue in Nurses at Awal Bross Hospital Bekasi Abstrak Pendahuluan. J Persada Husada Indones [Internet]. 2019;6(20):1–9. Available from: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/24328>
9. Basalamah FF, Ahri RA, Arman A. Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. An Idea Heal J. 2022;1(02):67–80.
10. Meilisa, Firdani F, Rahman A. Analisis Hubungan Beban Kerja, Stres Kerja dan Status Gizi dengan Tingkat Kelelahan Kerja Pada Perawat. J Keselam Kesehat Kerja dan Lingkung [Internet]. 2023;4(1):40–6. Available from: https://www.researchgate.net/publication/369880393_Faktor-Faktor_Yang_Berhubungan_Dengan_Kelelahan_Kerja_Pada_Perawat
11. Vernadeth V, Anindita R. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di RSUD Pesanggrahan. J Hosp Manag ISSN. 2021;4(1):440–9.
12. Nasution SS. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan Pt. Tanjung Timberindo Industri. Skripsi. 2022;1–80.
13. Darmin. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Kota Kotamobagu. Info Kesehat. 2021;11(2):349–53.
14. Rahayu To. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadium Tahun 2019. Skripsi. 2019;1(1):2019.
15. Ardhiyanti U, Susanty AI. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. J Menara Ekon Penelit dan Kaji Ilm Bid Ekon. 2020;6(3):98–105.

16. Amalia KP, Sumijatun S, Azis H. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023. *J Manaj dan Adm Rumah Sakit Indones.* 2023;7(2):144–52.
17. Wijaya AH. Analisis Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragili Hilir. Skripsi. 2021;6.
18. Emiyanti L, Rochaida E, Tricahyadinata I. Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai. *Manag Rev.* 2020;2(1):15–24.
19. Masriati, Abdullah R, Nongkeng H. Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. *YUME J Manag [Internet].* 2018;1 Nomor 3(3):13.