



Hubungan Antara Beban Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Premier Surabaya

Aninda Ika Pristiawati ¹, Dwi Ernawati ²

¹ Program Studi S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Surabaya

INFORMASI

Korespondensi:

dwiernawati@stikeshangtuah-sby.ac.id

Keywords:

Workload, Worked Experience, Nurses Performance

ABSTRACT

Objective: to analyze the correlate between workload and worked experience with nurse performance in the inpatient room of Premier Hospital Surabaya.

Methods: This article used correlation analysis by cross sectional approach. The population is 51 nurses in the inpatient room at Premier Hospital Surabaya use Proportionate Stratified Random Sampling technique. Independent variable of this study are workload and worked experience, assessed by questionnaire. Variabel dependent of this study is the performance of nurse with assessed by questionnaire. Data analysis of this study use spearman rho $p = 0,05$.

Results: Results of this study, shows that there is no correlation between workload and worked experience with nurses performance, with results of workload analysis $p = 0.053 > \alpha = 0.05$ and worked experience $p = 0.137 > \alpha 0.05$.

Conclusion: Premier Hospital Surabaya can maintain and improve the performance of nurses, but must still care with workload level which feel the nurses. The expected that there are an evaluation of workload, training which can add the skills and work experience of nurses, so good performance which doing the nurses can be maintained and nurses can give the good service to patients.

PENDAHULUAN

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Septiany, 2014). Pengalaman kerja adalah pengukuran tentang waktu dan masa kerja yang ditempuh anggota organisasi atau lembaga dalam mengerti dan memahami tugas-tugas suatu tugas dan telah melaksanakan tugas tugas tersebut dengan baik. Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Widyo, 2018). Pelayanan yang baik bisa diberikan ketika kinerja perawat baik, oleh karena itu kinerja perawat perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen rumah sakit. Kinerja perawat yang baik juga di pengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh perawat.

Data WHO (2020) melaporkan sekitar 50-75% beban kerja perawat di dunia masih tinggi pada pelayanan rumah sakit. Menurut WHO jumlah perawat di seluruh dunia ada 19,3 juta perawat, sedangkan di Indonesia terdapat 147,264. Menurut Kemenkes RI (2018) beban kerja perawat masih tinggi sekitar 80%, sedangkan di Provinsi Jawa Timur sebanyak 78,07% perawat memiliki beban kerja tinggi karena jumlah perawat dalam rumah sakit kurang sehingga perawat harus siap siaga dalam menolong atau menyelamatkan nyawa pasien. Berdasarkan Kemenkes RI (2018) menjelaskan bahwa kinerja kesehatan di Indonesia belum sepenuhnya berjalan optimal dimana sebanyak 57,78% layanan kesehatan yang memberikan kinerja baik dan sisanya 42,22% masih belum sesuai standar kinerja pelayanan kesehatan, sedangkan di Provinsi Jawa timur sebanyak 63,16% layanan kesehatan yang memberikan kinerja baik dan sisanya sebanyak 36,84% belum sesuai standar kinerja pelayanan Kesehatan (Kemenkes, R. I. (2018). Data di ruang Medical RS premier Surabaya menunjukkan jumlah pasien pada bulan September sampai November 2022 sebanyak 259 pasien, dengan jumlah perawat 16 orang, hal ini menunjukkan bahwa tenaga perawat masih sangat terbatas, dan keterbatasan ini bisa menyebabkan beban kerja perawat menjadi tinggi.

Pelayanan keperawatan mempunyai arti penting bagi pasien. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan untuk mendapatkan keserasian dan produktifitas kerja yang tinggi serta beban kerja seorang perawat juga harus sesuai dengan kemampuan individu perawat. Penelitian Haryanti (2013) menunjukkan bahwa yang termasuk beban kerja perawat yaitu dengan

melakukan kegiatan seperti mengantar pasien ke ruangan, pemasangan kateter intravena, melakukan *hecting* pada luka, melakukan ganti balut serta melakukan dokumentasi asuhan keperawatan. Perawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan (Fitri, 2020). Burnout yang dirasakan perawat menyebabkan keluar masuknya perawat baru sehingga beban kerja perawat menjadi bertambah karena perawat senior harus membagi waktu kerjanya untuk membimbing. Dimana perawat senior harus mengarahkan dan memberi pelatihan dalam pekerjaan kepada perawat baru. Sehingga tanggung jawab kerja yang diberikan terbengkalai.

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan teratur bagi setiap karyawan, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Penghitungan tenaga perawat yang bertugas juga perlu disesuaikan dengan tingkat kebutuhan pasien dan kondisi di ruangan tersebut. Solusi untuk meningkatkan kinerja perawat dapat dilakukan dengan seleksi pegawai dengan memperhatikan kualifikasi yang diharapkan, orientasi kepada perawat baru dengan mengenalkan tugas-tugas pekerjaan baru agar perawat baru bisa bekerja lebih cepat dan efisien, pembagian uraian tugas perawat sesuai dengan kewenangannya. Selain itu, penting dilakukan evaluasi penilaian kerja perawat agar kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk menganalisis beban kerja, pengalaman kerja dan kinerja perawat sehingga terangkum dalam program penelitian yang berjudul "Hubungan Antara Beban Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Premier Surabaya"

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Desain atau rancangan penelitian ini termasuk dalam jenis korelasional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel. Pendekatan yang digunakan adalah *Cross Sectional*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan lembar kuisioner. Pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data pada tabel 1 menunjukkan beban kerja tidak berhubungan dengan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,053$ ($p > \alpha = 0,05$). Penelitian Rahmi Maharani, Apri Budianto (2019) di rawat inap dalam menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi akan berdampak

pada kinerja yang rendah (Maharani & Budianto, 2019). Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian di ruang rawat inap RS Premier Surabaya. Asumsi dari peneliti dalam penelitian ini kinerja perawat dinilai baik meskipun dengan beban kerja sedang karena adanya motivasi dalam diri perawat untuk memberikan pelayanan yang baik untuk pasien. Adanya sistem sanksi atau peringatan dari RS juga ikut mempengaruhi disiplin kerja perawat dalam melaksanakan pekerjaannya. Mereka yang melakukan kesalahan atau lalai dalam kerjanya akan mendapatkan peringatan sesuai besar kecilnya kesalahan tersebut. Selain itu adanya reward tahunan yang diberikan oleh RS akan memacu setiap karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Tabel 1. Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat

Beban Kerja	Kinerja Perawat							
	Baik		Cukup		Kurang		Total	
	F	%	F	%	F	%	N	%
Ringan	6	85,7	1	14,3	0	7	7	100
Sedang	23	100	0	0	0	23	23	100
Berat	20	95,2	1	4,8	0	21	21	100
Total	49	96,1	2	3,9	0	51	51	100
Nilai uji statistic Spearman's rho 0,053 ($\rho=0,05$)								

Tabel 2. Hubungan pengalaman kerja dengan kinerja perawat

Pengalaman Kerja	Kinerja Perawat							
	Baik		Cukup		Kurang		Total	
	F	%	F	%	F	%	N	%
Senior	35	97,2	1	2,8	0	0	36	100
Medior	2	100	0	0	0	0	2	100
Junior	9	100	0	0	0	0	9	100
Kontrak	3	75	1	25	0	0	4	100
Total	49	96,1	2	3,9	0	0	51	100
Nilai uji statistic Spearman's rho 0,137 ($\rho=0,05$)								

Data pada tabel 2 menunjukkan pengalaman kerja tidak berhubungan dengan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,137$ ($\rho > \alpha = 0,05$). Hasil penelitian pengalaman kerja perawat senior sebanyak 36 orang dengan kinerja baik 35 orang (97,2%) lebih dominan. Penelitian Leatemia (2018) di Maluku menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan. pegawai yang memiliki waktu dan masa kerja lama akan memiliki pengalaman kerja sebagai

dasar dalam memecahkan berbagai macam hambatan atau konflik, selanjutnya mencari solusi sesuai dengan kemampuan individual karyawan. Pengalaman tersebut diharapkan karyawan mempunyai kualitas sumber daya yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja dan juga pengalaman yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga akan meningkatkan kemampuan kerja dan hasilnya (Yunita Leatemia, 2018). Jurnal dari Daud William Marihot Tua, Ainun Mardhiyah (2022) di Rumah Sakit Umum Daerah Padangsimpun menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat. Semakin lama orang bekerja pada suatu organisasi, semakin meningkat pula kinerjanya (Tua, 2022).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian di ruang rawat inap RS Premier Surabaya. Kinerja perawat dinilai baik karena sebagian besar perawat memiliki pengalaman kerja senior. Banyaknya perawat senior yaitu yang berjumlah 35 orang (97,2%) akan mendominasi pekerjaan yang dilakukan di ruang rawat inap sehingga akan memberikan arahan kepada perawat medior maupun junior dan kontrak. Asumsi dari peneliti karena mayoritas perawat senior banyak jumlahnya di ruang rawat inap maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Selain itu perawat medior,

junior maupun kontrak melakukan kinerja yang baik pula dikarenakan kesadaran mereka akan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Adanya sistem sanksi atau peringatan dari RS juga ikut mempengaruhi disiplin kerja perawat. Mereka yang melakukan kesalahan atau lalai dalam kerjanya akan mendapatkan peringatan sesuai besar kecilnya kesalahan tersebut. Selain itu adanya sistem reward tahunan yang diberikan oleh RS akan memacu setiap karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Sehingga dalam penelitian ini pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian ini perawat senior dengan kinerja baik sebanyak 35 orang (97,2%), perawat junior dengan kinerja baik sebanyak 9 orang (100%) dan perawat kontrak dengan kinerja baik sebanyak 3 orang (75%) lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan perawat medior dengan kinerja baik yang hanya berjumlah 2 orang (100%). Jurnal dari Maisarah Siahaan, Popi Marlina Waruwu, Epi Yanto Laila, Herna Erly Yanti Lase, Sunarti (2022) di RSU Royal Prima Medan menyatakan bahwa terdapat hubungan baik antara pengalaman, motivasi serta kinerja perawat (Siahaan, 2022).

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian di RS Premier Surabaya, dimana perawat kontrak dengan masa kerja yang baru mampu menghasilkan kinerja yang baik sebanyak 3 orang (75%) dan kinerja cukup sebanyak 1 orang (25%), mereka mampu menyetarakan kemampuan mereka dengan perawat senior dalam menghasilkan kinerja yang baik. Secara teori perawat kontrak mungkin menghasilkan kinerja yang cukup atau kurang, namun adanya pelatihan seperti mandatory yang dilaksanakan setiap tahun yang wajib diikuti oleh semua perawat baik perawat senior maupun kontrak, edukasi yang dilaksanakan oleh tim edukasi keperawatan, dan adanya buku preceptorship yang harus diisi dan dilaksanakan tindakannya oleh semua perawat menjadi salah satu hal yang menunjang kinerja perawat baik senior maupun kontrak. Selain itu adanya penilaian tahunan perawat untuk menilai kinerja perawat. Hal ini yang menyebabkan meskipun perawat di ruang rawat inap RS Premier Surabaya memiliki pengalaman kerja yang baru seperti perawat kontrak namun mereka sudah bisa melakukan tindakan seperti perawat senior, tetapi semua itu harus dibawah pengawasan dari perawat senior, sehingga kinerja perawat yang baik dapat tercapai di ruang rawat inap RS Premier Surabaya.

KESIMPULAN

Beban kerja dan pengalaman kerja tidak mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Premier Surabaya.

SARAN

Rumah Sakit hendaknya memetakan jumlah tenaga keperawatan di seluruh unit pelayanan dengan mempertimbangkan tingkat ketergantungan pasien sehingga beban kerja perawat menjadi proporsional dan pelayanan tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien dapat optimal serta kepuasan pasien akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Kemenkes, R. I. (2018). Hasil Utama Riskesdas 2018. Jakarta: Kemenkes RI.
- Fitri, T. B. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam Dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun* (Doctoral Dissertation, Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun).
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). *Master Of Management Studies Program Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam*. 3, 327. <https://doi.org/10.25157/Mr.v3i2.2614>
- Septiany. (2014). Pengukuran Beban Kerja. *Universitas Medan Are*, 11–27. [http://repository.uma.ac.id/Bitstream/123456789/9318/1/Adinda Septiany - Fulltext.pdf](http://repository.uma.ac.id/Bitstream/123456789/9318/1/Adinda%20Septiany%20-%20Fulltext.pdf)
- Siahaan, M., Waruwu, P. M., Laila, E. Y., Lase, H. E. Y., & Sunarti, S. (2022). Pengalaman Dan Motivasi Berhubungan Dengan Tingkat Kinerja Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 4(3), 801-810.
- Tua, D. W. M., & 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), 121-127.
- Widyo, D. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Nadhrotul Ulama Jombang* (Vol. 1, Issue 1).
- Yunita Leatemia, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku). In *Jurnal Manis* (Vol. 2, Issue 1).