

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRESS KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT HJ BUNDA HALIMAH BATAM TAHUN 2024

Felix Kasim, Selamat Ginting, Frizchilya Ardha

Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua

e-mail : FelixKasim@gmail.com

Abstract

The workload of nurses in hospitals is affected by the type of case severity, the degree of patient dependence and the number of cases. The higher standard of health services in the modern era has had an impact on increasing the psychological workload of medical personnel in hospitals. The Excessive psychological workload can result in stress, physical and psychological fatigue, and decreased performance and productivity. The type of the research used is quantitative research with a Cross-Sectional approach or research that aims to determine the relationship between workload and work stress in nurses at HJ Hospital Bunda Halimah Batam in 2024. The population in the research is all nurses at the HJ Hospital. Bunda Halimah Batam Hospital. The selection of samples in this study was carried out using the Slovin formula so that 38 respondents were obtained. Based on the results of statistical tests using chi-square, it was obtained that there was a workload relationship based on physical aspects with work stress obtained a p value of 0.027, then there was a relationship between workload based on psychological aspects with work stress obtained a p value of 0.046, and there was a workload relationship based on time aspects with work stress obtained a p value of 0.029. In the multivariate analysis, it was found that the physical aspect variable in the workload was the most influential variable in work stress 8,643 times Expected to HJ Hospital Bunda Halimah Batam to increase the number of nurses who are balanced with the number of patients entering or vice versa by increasing skills and responsibilities, it is hoped that with more skills, many tasks are not a burden for them.

Keywords: Stress, Load, Physical

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah bagian integral dari organisasi sosial dan kesehatan yang menyediakan layanan penyembuhan dan pencegahan penyakit. Layanan kesehatan di rumah sakit sangat bergantung pada bidang

keperawatan, dan kualitas pelayanan berpengaruh pada tingkat kepuasan pasien (Ayodha, 2023).

Untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat dan mencapai kepuasan, rumah sakit perlu meningkatkan mutu pelayanan

melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (Nurhayati, 2023).

Kinerja perawat sendiri mencerminkan kinerja rumah sakit secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara, kinerja perawat adalah hasil kerja yang dicapai dalam kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab mereka. Namun, saat ini, kinerja perawat di rumah sakit masih belum optimal (Alfian, 2023).

Data dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2016 menunjukkan bahwa 28,3% perawat melakukan pekerjaan di luar tugas keperawatan, 23,5% menjalankan tugas administrasi, dan hanya 48,2% yang benar-benar melakukan tugas keperawatan. Akibatnya, kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan belum optimal (Kemenkes RI, 2016). Penelitian oleh Purba (2019) mengungkap bahwa 71% perawat memiliki kinerja baik, sedangkan 29% lainnya kurang baik, yang belum memenuhi standar Depkes RI yang mensyaratkan minimal 75% kinerja baik dalam pelayanan keperawatan. Penelitian Asriwati (2021) di Rumah Sakit Umum Haji Medan menemukan bahwa 51,6% perawat berkinerja baik dan 48,4% berkinerja kurang baik.

Masalah utama dalam kinerja perawat meliputi kurangnya pendidikan tinggi, kemampuan yang tidak memadai, sikap kurang ramah, dan kurang sabar dalam menghadapi pasien. Masalah ini tidak hanya

Kasim, Ginting, Ardha, Hubungan Beban Kerja..... terkait dengan sikap tetapi juga dengan beban kerja yang tinggi dan peraturan yang tidak jelas (Angga, 2023). Perkembangan pelayanan keperawatan juga masih tertinggal dibandingkan dengan pelayanan medis lainnya, terlihat dari masih adanya kekurangan dalam daya saing dan kompetensi perawat (Rusydi, 2023).

Kinerja perawat rumah sakit mencakup penilaian prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, dan produktivitas. Kinerja ini adalah aktivitas perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan asuhan keperawatan yang optimal (Hayulita, 2023).

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja perawat dan menjaga kualitas pelayanan kesehatan adalah melalui monitoring dan evaluasi (Monev). Sistem ini penting untuk mengetahui sejauh mana perawat menguasai tugas mereka dan memastikan kinerja mereka sesuai dengan tujuan rumah sakit. Langkah-langkah Monev meliputi penetapan standar, pengukuran kinerja, penilaian kinerja, dan tindakan korektif (Harahap, 2022).

Tanpa sistem Monev, rumah sakit akan kesulitan memantau dan mengevaluasi kinerja perawat, yang berdampak pada kesulitan dalam menentukan kualitas kinerja perawat. Sistem Monev membantu

rumah sakit mencapai visi, misi, dan tugasnya sebagai penyedia layanan kesehatan (Waldi, 2018). Penelitian oleh Sukma dkk (2017) menunjukkan bahwa pelaksanaan Monev yang buruk mempengaruhi kinerja perawat. Melati (2019) menyatakan bahwa Monev berpengaruh pada mutu pelayanan, dan penelitian Qulsum dkk (2018) mengidentifikasi masalah dalam pelaksanaan Monev karena kurangnya dukungan data dan instrumen yang diperlukan. Penelitian Diab (2015) juga menunjukkan bahwa standar akreditasi untuk peningkatan mutu pelayanan klinis tidak diaplikasikan dengan baik di Yordania karena lemahnya pelaksanaan Monev.

Rumah Sakit Umum Haji Medan di Sumatera Utara masih menghadapi masalah kualitas pelayanan menurut survei indeks kepuasan masyarakat. Interaksi antara berbagai unsur di rumah sakit mempengaruhi keberhasilannya dalam mencapai kepuasan pasien. Rumah sakit ini sudah mulai menerapkan sistem Monev untuk meningkatkan pelayanan, namun implementasinya belum efektif, dengan 20% perawat yang belum disiplin, 10% yang tidak melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik, dan 15% yang tidak melaksanakan uraian tugas dengan baik.

Oleh karena itu, penelitian tentang "Pengaruh Sistem Monitoring dan Evaluasi Terhadap Kinerja

Kasim, Ginting, Ardha, Hubungan Beban Kerja..... Perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2024" diperlukan.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Cross-Sectional atau penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2024 dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan 75 orang responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik reposnden pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteritik Responden Perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan

No	Variabel	f	%
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	26	34,7%
	Perempuan	49	65,3%
	Total	75	100%
2.	Riwayat Pendidikan		
	D3 Keperawatan	31	41,3%
	D4 Keperawatan	25	33,3%
	S1 Keperawatan	3	4%
	Profesi Ners	16	21,3%
	Total	75	100%

Analisis Univariat pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Univariat

No	Variabel	f	%
1.	Kinerja Perawat		
	Kinerja Tinggi	33	44,0%
	Kinerja Rendah	42	56,0%
	Total	75	100%

2.	Penetapan Standar		
	Baik	40	53,3%
	Kurang	35	46,7%
	Total	75	100%
3.	Pengukuran Kinerja		
	Baik	43	57,3%
	Kurang	32	42,7%
	Total	75	100%
4.	Penilaian Kinerja		
	Baik	32	42,7%
	Kurang	43	57,3%
	Total	75	100%
5.	Tindakan Koreksi		
	Baik	35	46,7%
	Kurang	40	53,3%
	Total	75	100%

Tabel 2. Analisis Bivariat

No	Variabel	f	P value
1.	Penetapan Standar*Kinerja Perawat	75	0,012
2.	Pengukuran Kinerja*Kinerja Perawat	75	0,001
3.	Penilaian Kinerja*Kinerja Perawat	75	0,000
4.	Tindakan Koreksi*Kinerja Perawat	75	0,032

Tabel 3. Analisis Regresi Logistik

Variabel Bebas	P Value	OR
Penetapan Standar	0,018	4,666
Pengukuran Kinerja	0,052	3,509
Penilaian Kinerja	0,001	14,909
Tindakan Koreksi	0,484	0,580

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja dalam monitoring dan evaluasi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat. Temuan ini konsisten dengan penelitian Rani

Kasim, Ginting, Ardha, Hubungan Beban Kerja..... (2021), yang menemukan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p value 0,000, dan menyebutkan bahwa penilaian kinerja berdampak positif yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Melati (2019) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa penilaian kinerja adalah variabel paling berpengaruh dalam meningkatkan mutu pelayanan, sebagai bagian dari tahap pelaksanaan monitoring dan evaluasi, dengan p value 0,000. Peningkatan kinerja perawat berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan.

Tahap penilaian kinerja dalam monitoring dan evaluasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan. Selama tahap ini, rencana dan kebijakan kesehatan yang dirancang pada tahap perencanaan diwujudkan dalam praktik sehari-hari. Peran perawat sangat vital dalam pelaksanaan kebijakan kesehatan karena mereka berada di garis depan memberikan pelayanan langsung kepada pasien (Ahmad dkk, 2023).

Penilaian kinerja sangat terkait dengan kinerja perawat karena memberikan umpan balik yang diperlukan untuk perbaikan dan pengembangan profesional. Proses penilaian yang sistematis dan berkelanjutan memungkinkan manajemen mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan perawat secara objektif. Penilaian ini

membantu perawat mengetahui area di mana mereka unggul dan area yang memerlukan peningkatan, memotivasi mereka untuk terus belajar dan berkembang (Kirana, 2023).

Penilaian kinerja juga menetapkan standar dan harapan yang jelas. Ketika perawat memahami apa yang diharapkan dari mereka, mereka lebih cenderung bekerja sesuai dengan protokol dan prosedur yang telah ditetapkan, meningkatkan keselamatan dan kualitas perawatan pasien. Umpan balik dari penilaian kinerja memberikan dasar untuk tindakan korektif yang konstruktif, membantu perawat memperbaiki kesalahan dan mengembangkan keterampilan mereka lebih lanjut (Porotuo, 2021).

Selain itu, penilaian kinerja yang dilakukan secara adil dan transparan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja perawat. Mereka merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka untuk memberikan perawatan terbaik. Hubungan interpersonal dalam tim juga diperkuat ketika penilaian kinerja digunakan sebagai alat untuk kolaborasi dan komunikasi yang lebih baik. Secara keseluruhan, penilaian kinerja yang efektif berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja perawat, memastikan mereka terus beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan perawatan kesehatan yang dinamis dan menuntut (Rosyita, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

Achiruddin, Adnan & Guntara, Fuad. (2022). Pedoman Monitoring Dan Evaluasi Kegiatan.

Kasim, Ginting, Ardha, Hubungan Beban Kerja.....
Lembaga Penjaminan Mutu
Institut Agama Islam Negeri
Parepare

Damayanti, Dila & Pamungkas, Andre Bayu. (2022). Pengaruh Monitoring, Motivasi Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada The Rich Jogja Hotel. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha Vol.2, No.3, hal 887 – 903

Dessler, Gary. (2018). Human Resource Management. New Jersey : John Willey and Sons.

Fardiansyah, Arief dkk. (2020). Konsep Dasar Manajemen Kesehatan. STIKes Majapahit Mojokerto

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mustofa, M Luthfi. (2012). Monitoring dan Evaluasi. UIN Maliki Press

Nirwana, Ida., Roza, Seflidiana., & Afniyeni, Nurhayati. (2022). Pengaruh Edukasi Dan Monitoring Evaluasi Berkala Terhadap Peningkatan Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pengelola APBN. JURNAL ECONOMINA Volume 1, Nomor 2, hal 358-364

Parreira, Pedro et.al. (2021). Work Methods for Nursing Care Delivery. Int J Environ Res Public Health. 2021 Feb; 18(4): 2088.

Sa'adah, Iailatus. Dkk. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Indah Food Multirasa Jombang. Jurnal Inovasi Penelitian Vol.2 No.2 Juli 2021