



**Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit
dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare**

*Analysis Of Workload On Nurse Performance At Dr. Hasri Ainun
Habibie Hospital In Parepare City*

Andi Arna Septianjani*¹, Haniarti², Makhrajani Majid³, Rasidah Wahyuni⁴, Fitriani Umar⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Parepare, Indonesia

e-mail: *¹andiarnaseptianjani@gmail.com, ²haniarti.umpar@gmail.com,

³ninimakhrajani@gmail.com

ABSTRACT

The decline in nurse performance has a negative impact on the public's view of hospital services. This reduces public confidence in hospital capabilities. The ever-increasing number of patients in hospitals increases the workload of health professionals. This study aims to evaluate the relationship between the performance of nurses at Dr. Hospital. Hasri Ainun Parepare City with their workload. This research is an analytical observational study with a cross-sectional design. The research sampling technique used total sampling. Involving 81 nurses on duty at Dr. Hasri Ainun Habibie Parepare City, this research collected data through direct observation and distribution of questionnaires to the sample studied. The collected data was then processed and presented in narrative form and descriptive tables using the Statistical Program Package for Social Sciences (SPSS) version 25, with analysis carried out using the Chi-Square Test. Analysis shows that Dr. Hospital. Hasri Ainun Habibie Parepare City has a relatively small number of nurses. Performance of nurses at Dr. Hospital. Hasri Ainun Habibie Parepare City is considered good. This research, with a p value of 0.001, found a relationship between workload and nurse performance in the hospital. It is important to evaluate the performance of nurses and make efforts to improve their performance.

Keywords : Nurses 1; Workload 2; Performance 3

PUBLISHED BY :

Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Parepare

Address :

Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6, Lembah Harapan
Kota Parepare, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnalmakes@gmail.com

Phone :

+62 853 3520 4999

Article history :

Received 25 Agustus 2024

Received in revised form 5 September 2024

Accepted 17 September 2024

Available online 27 September 2024

ABSTRAK

Penurunan performa perawat berdampak buruk terhadap pandangan masyarakat mengenai layanan rumah sakit. Hal ini mengurangi kepercayaan publik terhadap kemampuan rumah sakit. Jumlah pasien yang terus meningkat di rumah sakit menambah beban kerja para profesional kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk menilai keterkaitan antara kinerja perawat di RS dr. Hasri Ainun Kota Parepare dengan beban kerja mereka. Penelitian ini merupakan studi observasional analitik dengan pendekatan cross-sectional. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan total sampling, melibatkan 81 perawat yang bekerja di RS dr. Hasri Ainun Habiebie Kota Parepare. Data diperoleh melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner kepada responden. Hasil data yang terkumpul kemudian dianalisis dan disajikan dalam bentuk narasi serta tabel deskriptif dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Uji Chi-Square digunakan dalam analisis data. Hasil analisis menunjukkan bahwa RS dr. Hasri Ainun Habiebie Kota Parepare memiliki jumlah perawat yang relatif sedikit dan kinerja mereka dinilai baik. Dengan nilai p sebesar 0,001, penelitian ini menemukan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Penting untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja perawat serta upaya untuk peningkatan kinerjanya.

Kata kunci : Perawat; Beban Kerja; Kinerja

PENDAHULUAN

Sebuah sistem yang dirancang untuk menyediakan layanan kesehatan dasar, rujukan, serta dukungan bagi pemerintah atau masyarakat umum adalah salah satu strategi dalam sektor kesehatan (1). Rumah sakit memberikan layanan yang unggul, yang sangat berkontribusi terhadap keberhasilan pelaksanaan fungsinya. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi pengelolaan rumah sakit, dengan Sumber Daya Manusia menjadi komponen utama yang paling berpengaruh. Dalam hal ini, Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat krusial. Perawat, sebagai tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien, memegang tanggung jawab utama dalam menjaga kualitas pelayanan di rumah sakit (2). Sebagai tenaga medis yang berinteraksi secara terus-menerus dengan pasien selama 24 jam, perawat memiliki peran yang sangat penting (3). Penyedia perawatan yang bekerja di bidang perawatan pasien harus memiliki pengetahuan serta empati yang diperlukan untuk mengelola proses perawatan pasien melalui latihan berpikir kritis, memberikan edukasi kepada pasien, mengkoordinasikan perawatan pasien, menciptakan pengalaman positif bagi pasien, serta melaksanakan berbagai jenis pengobatan (4). Jumlah pasien yang terus meningkat dan menjalani perawatan di rumah sakit kesehatan, dimana perawat adalah yang paling mencolok, menyebabkan beban kerja semakin meningkat.

Tugas perawat mencakup berbagai aktivitas yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung (aktivitas produktif) dalam memberikan layanan kepada pasien. Analisis beban kerja perawat dapat menunjukkan berbagai hal, seperti jumlah waktu yang dihabiskan yang digunakan untuk tugas produktif maupun non-produktif. Keduanya memahami bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan memperhatikan tenggat waktu dan jam

kerja setiap harinya. Menurut penelitian Winata(2023),dibandingkan dengan keseimbangan beban kerja yang optimal, perawat yang memiliki keseimbangan beban kerja lebih sedikit kemungkinannya untuk mengalami masalah kesehatan yang signifikan (6). Kinerja perawat memburuk akibat banyaknya pasien, kondisi mereka, dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan selama shift saat ini. Kelelahan yang dialami perawat disebabkan oleh beban kerja yang berat (9). Jika perawat bekerja lebih dari 80 persen dari waktunya, mereka akan mengalami stres dan kecemasan. Dengan kata lain, jika kualitas kerja perawat dinilai rendah atau tidak memadai, produktivitas perawat berkisar pada 80%,dan perlu dilakukan upaya untuk menambah jumlah perawat di bidang ini(10).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan melalui wawancara, salah satu rumah sakit adalah Rumah Sakit Dr. Hasri Ainun Habibie.yang populer di kalangan masyarakat, baik di kota Parepare maupun disekitarnya, Selain itu untuk menunjang pelaksanaan pelayanan pada RS dr. Hasri Ainun Habibie saat ini terdapat 81 perawat yang ditugaskan, 81 perawat ini terbagi di beberapa unit, yaitu poli rawat jalan dan ruang kelas I, II, III, VIP, VVIP, UGD, ICU dan jabatan struktural lainnya. Data awal menunjukkan bahwa pada Januari, 132 pasien rawat inap di RS. dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare, pada Februari, 152 pasien, dan pada Maret, 177 pasien, April 454 Pasien, Mei 420 Pasien, Juni 244 Pasien, Juli 390 Pasien, Agustus 464 Pasien, September 342 Pasien, dan Oktober 418 pasien, sedangkan pada pelayanan rawat jalan rata-rata pasien di layani sejak tahun 2021 sebanyak 32 pasien setiap bulannya, pada tahun 2022 sebanyak 199 pasien setiap bulannya, tahun 2023 sebanyak 434 pasien setiap bulannya, pada tahun 2024 bulan januari jumlah pasien sebanyak 1189, Februari 877 pasien, Maret 942 Pasien. Berdasarkan data tersebut terdapat peningkatan yang fluktuatif hampir di setiap bulannya. Sedangkan rata-rata perawat yang ditugaskan pada ruang rawat inap sebanyak 30 perawat dengan pembagian jam kerja shift pagi jam 08.00-14.00 Wita, Siang 14.00-21.00 Wita, Malam 21.00-08.00 Wita. Petugas pada rawat jalan berjumlah 10 perawat, IGD 14 perawat sehingga berdasarkan data tersebut rasio perbandingan perawat dan pasien sebesar 106 pasien/perawat.

Dengan mempertimbangkan konteks ini, peneliti berkeinginan untuk mengevaluasi hubungan antara beban kerja dan kinerja perawat di RS dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit tersebut.

METODE

Penelitian ini merupakan studi analitik observasional dengan menggunakan desain potong lintang (*cross-sectional*), di mana data dari variabel independen dan dependen hanya dikumpulkan satu kali. Dalam studi ini, variabel independen berperan dalam mempengaruhi variabel dependen. Beban kerja berfungsi sebagai variabel independen, sedangkan kinerja perawat adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh beban kerja. Penelitian ini dilakukan dari November 2023 hingga Mei 2024 di Rumah Sakit dr. Hasri Ainun Habibie, Kota Parepare. Populasi penelitian meliputi seluruh perawat di rumah sakit tersebut, dengan total peserta sebanyak 81 orang, yang semuanya menjadi sampel penelitian. Pendekatan ini menggunakan sampel lengkap yang mewakili seluruh populasi perawat di RS. dr. Hasri Ainun Habibie.

Pengelolaan data dilakukan melalui proses editing, pengkodean, pemberian skor, dan tabulasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mencakup kuesioner, wawancara, serta dokumentasi. Analisis data melibatkan dua teknik, yaitu analisis univariat yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel, serta analisis bivariat yang mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan dependen menggunakan uji *Chi-Square*.

HASIL

Karateristik Responden

Temuan dari penelitian di Rumah Sakit Dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare mengungkapkan karakteristik responden, yang dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karasteristik Responden	Kategori	Frekuensi	
		n	%
Usia	21-25	28	34.6
	26-30	30	37
	31-35	11	13.6
	36-40	7	8.6
	>40	5	6.2
Jenis Kelamin	Laki-laki	8	9.9
	Perempuan	73	90.1
Status Kepegawaian	PNS	18	22.2
	PPPK	8	9.9
	Honorar/Kontrak	55	67.9
Lama Kerja	1-3 Tahun	51	63

	4-6 Tahun	17	21
	>6 Tahun	13	16
Pendidikan Terakhir	D III	44	54.3
	S1	37	45.7
Total		81	100.0

Sumber : Data Primer, 2024

Pada Tabel 1, usia paling dominan adalah 21-25 tahun dengan proporsi 34,6%, sementara kelompok usia tertinggi, yakni di atas 40 tahun, hanya mencakup 5%. Dari segi jenis kelamin, perempuan mendominasi dengan 90,1%, sementara laki-laki hanya mencapai 9.9%. Berdasarkan status kepegawaian terbanyak adalah Honorer/Kontrak dengan presentase sebanyak 67.9%, sedangkan kelompok terendah adalah PPPK sebanyak 9.9%. Berdasarkan lama kerja terbanyak adalah 1-3 Tahun dengan presentase sebanyak 63%, sedangkan terendah adalah >6Tahun sebanyak 16%. Berdasarkan pendidikan terakhir terbanyak adalah DIII dengan presentase sebanyak 54.3%, sedangkan terendah adalah S1 sebanyak 45.7%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Beban Kerja

Tabel 2. mengilustrasikan distribusi responden berdasarkan beban kerja, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja

Variabel	Kategori	Frekuensi	
		n	%
Beban Kerja	Ringan	43	53.1
	Sedang	13	16
	Berat	25	30.9
Total		81	100.0

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 2, mengindikasikan bahwa kelompok didasarkan pada beban kerja terbanyak adalah ringan dengan presentase 53.1% sedangkan kelompok terendah adalah sedang sebanyak 16%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Kinerja

Tabel 3. menggambarkan distribusi responden menurut kinerja, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan kinerja

Variabel	Kategori	Frekuensi	
		N	%
Kinerja	Baik	27	33.3
	Cukup	34	42
	Kurang	20	24.7
Total		81	100.0

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa kinerja terbanyak adalah cukup dengan presentase sebanyak 42%, sedangkan kelompok terendah adalah kurang sebanyak 24.7%.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 4. memperlihatkan hubungan antara beban kerja dan kinerja, berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare.

Tabel 3. Hubungan beban kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare

Beban Kerja	Kinerja				Total		P
	Baik + Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Ringan	13	52	12	48	25	100.0	0.001
Sedang + Berat	48	85.7	8	14.3	56	100.0	
Total					81	100.0	

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4. mengungkapkan bahwa 13 orang dari kelompok dengan beban kerja ringan menunjukkan kinerja yang baik dan memadai, sementara 48 orang dari kelompok dengan beban kerja sedang dan berat juga menunjukkan kinerja yang baik dan memadai. Sebaliknya, 12 orang dalam kelompok beban kerja ringan memiliki kinerja yang kurang, sedangkan 8

orang dalam kelompok beban kerja sedang dan berat menunjukkan kinerja yang kurang. Nilai p sebesar 0.001, yang diperoleh melalui analisis *chi square*, menunjukkan hubungan antara beban kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare.

PEMBAHASAN

Beban Kerja Perawat

Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit dr. Hasri Ainun Habibie menunjukkan bahwa dari 81 perawat yang diteliti, 43 di antaranya (53,1%) menghadapi beban kerja yang tergolong ringan, 13 perawat (16%) merasakan beban kerja sedang, sementara 25 perawat lainnya (30,9%) mengalami beban kerja yang lebih berat. Beban kerja perawat cenderung rendah karena jenis pekerjaan mereka yang bervariasi dan repetitif. Perawat bekerja antara 7 hingga 10 jam per shift. Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja mencakup tugas, jenis pekerjaan, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja. Berdasarkan penelitian, tiga indikator beban kerja yang paling sering ditemui meliputi mengantar pasien ke kamar tidur, memasang kateter intravenosa, menyusun dokumentasi keperawatan, serta bertanggung jawab atas perawatan klien. Hasil studi ini menunjukkan bahwa 43 perawat dengan beban kerja ringan bekerja di ruang tertentu dengan beban kerja yang kurang variatif dan jam kerja yang cenderung sama, seperti merawat pasien dalam kondisi stabil yang tidak memerlukan perhatian khusus, melakukan administrasi rutin seperti dokumentasi, atau membantu pasien dalam aktivitas sehari-hari. Sedangkan 25 perawat dengan beban kerja berat yang bertugas di instalasi rawat inap ataupun unit gawat darurat, yang memiliki waktu kerja selama 7-10 jam pershiftnya, dan dengan jenis pekerjaan yang relatif bervariasi.

Situasi darurat, kondisi pasien yang mendesak, dan tanggung jawab administrasi adalah semua situasi yang sering dihadapi oleh perawat. Selain itu, mereka harus bekerja dengan jadwal yang tidak teratur, seringkali harus bertahan dalam shift yang panjang, dan mungkin menghadapi tekanan emosional dari pasien dan keluarga pasien. Ini menghasilkan tingkat kerja yang sangat tinggi yang membutuhkan banyak kekuatan fisik dan konsentrasi. Berbanding dengan 13 perawat yang dikategorikan beban kerja sedang ketika tugas yang dihadapi tidak sekompleks atau serius dalam kategori berat, tetapi memerlukan pemahaman mendalam tentang keterampilan teknis dan prinsip-prinsip perawatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Faktor usia tertinggi dengan 30 responden adalah usia 26-30 tahun yang merupakan usia dimana perawat menghadapi berbagai tantangan baru di awal karir mereka dan mungkin belum memiliki pengalaman yang cukup untuk mengelola

beban kerja yang signifikan dengan efisiensi. Meskipun mereka memiliki semangat yang luar biasa, mereka mungkin membutuhkan waktu untuk mengembangkan keterampilan dan kesiapan kerja. Sedangkan pada usia > 40 tahun, beban kerja perawat dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang menunjukkan nilai terendah dengan 5 responden dalam penelitian ini. Pada usia ini perawat memiliki lebih banyak pengalaman, keterampilan, dan adaptasi yang memungkinkan mereka untuk mengelola tugas dengan lebih baik. Adapun jenis kelamin yang tertinggi dengan 73 responden pada perempuan sedangkan laki-laki hanya 8 responden maka itu yang beban kerja dipengaruhi oleh perbedaan kekuatan fisik, di mana laki-laki umumnya memiliki kekuatan yang lebih besar dibandingkan perempuan. Perawatan dan peran rumah tangga masih sering kali ditempatkan lebih besar pada perempuan. Hal ini dapat menyebabkan perempuan menghadapi beban tambahan dari tugas-tugas rumah tangga yang dapat bertumpuk dengan tugas profesional mereka sebagai perawat.

Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian oleh Titok Sefridinata (2013), yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, di mana peningkatan beban kerja mendorong mereka untuk bekerja lebih keras demi meningkatkan kualitas layanan. Penelitian Handarizki (2019) juga menyoroti bahwa perawat dapat menghadapi tantangan fisik, sosial, dan mental ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja termasuk meningkatnya tuntutan fisik akibat ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan pasien per shift; beban sosial yang timbul dari masalah dengan rekan kerja, seperti absensi yang mengakibatkan perubahan jadwal; serta beban mental yang dipicu oleh akumulasi tugas-tugas medis. Menurut Supratman dan Utami (2009), sekitar 50% perawat menghadapi beban kerja berat, sementara 18,8% memiliki beban kerja ringan. Sebagian besar perawat menghadapi beban kerja yang muncul secara mendadak.

Kinerja Perawat

Dari total 81 perawat di Rumah Sakit dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare, ditemukan bahwa 20 perawat (24,7%) menunjukkan kinerja yang kurang, 34 perawat (42%) memiliki kinerja yang cukup, dan 27 perawat (33,3%) menunjukkan kinerja yang baik. Keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan diukur melalui tingkat kinerja perawat. Menurut Nursalam (2020), beberapa karakteristik penting dari kinerja perawat meliputi kepedulian, kerja sama, empati, respons cepat, kesopanan, dan kejujuran(29). Berdasarkan hasil penelitian ini sebanyak 34 responden memiliki kinerja cukup, hal ini disebabkan karena desain pekerjaan yang dimiliki sudah cukup jelas bagi perawat, serta kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap penanggung jawab unit cukup baik, serta alur

pelayanan yang di miliki oleh rumah sakit sangat jelas, sehingga memudahkan perawat dalam melaksanakan tugasnya, selain itu masa kerja perawat tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki, ubahlah kalimat berikut menjadi susunan kata yang berbeda. Adapun 27 responden memiliki kinerja baik dikarenakan mereka secara aktif mencari peluang untuk pelatihan dan pengembangan diri, yang membantu mereka tetap *up to date* dengan praktik terbaik. Mereka menggunakan waktu yang baik untuk memastikan tugas-tugas diselesaikan tepat waktu. Sebanyak 20 responden perawat menunjukkan kinerja yang kurang memadai. Mereka merasa bahwa beban kerja yang dihadapi tidak sebanding dengan kemampuan mereka, kesulitan dalam manajemen waktu membuat pekerjaan terasa sangat berat dan sulit diselesaikan, dan mereka mudah mengalami stres serta kelelahan yang dapat memperburuk kinerja mereka. Selain itu, rendahnya kinerja juga disebabkan oleh kurangnya usaha untuk mencari peluang pelatihan dan pengembangan diri, yang mengakibatkan keterampilan mereka tidak berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2004), pemahaman mengenai kinerja mencakup penilaian prestasi kerja seorang pegawai yang melibatkan aspek kualitas dan kuantitas, serta sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan biasanya terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka dengan keyakinan bahwa hasil kerja mereka akan memperoleh imbalan yang pantas (29). Mangkunegara juga menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan motivasi. Di Rumah Sakit dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare, kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor individu, seperti pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tindakan keperawatan. Peningkatan kinerja dan pencapaian target penilaian kerja dapat dicapai dengan adanya perhatian, motivasi, dan dukungan dari rekan kerja.

Analisis Beban Kerja Dengan Kinerja

Menurut hasil studi di Rumah Sakit Dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare, perawat dengan beban kerja rendah (13 orang) menunjukkan kinerja yang memuaskan, sedangkan perawat dengan beban kerja sedang dan berat (48 orang) memiliki kinerja yang serupa. Di sisi lain, perawat dengan beban kerja sedang (12 orang) dan mereka yang menghadapi beban kerja sedang hingga berat (8 orang) menunjukkan penurunan kinerja. Penilaian *chi square* didasarkan pada tabel hasil. Metode pertama adalah dengan membandingkan nilai *chi square* terhadap nilai tabel pada taraf signifikansi 5%, atau nilai *asympt.sig* pada taraf signifikansi 0,005. Dengan nilai *chi square* sebesar 0,001 dan karena $0,001 \leq 0,005$, dapat disimpulkan bahwa H1 benar dan H0 salah, menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja perawat. Menurut temuan penelitian, tiga belas perawat dengan beban tugas yang

lebih ringan biasanya menunjukkan kinerja yang baik atau cukup, sedangkan dua belas perawat dengan beban tugas yang lebih berat juga cenderung menunjukkan kinerja yang baik atau cukup. Dan 8 perawat dengan tugas yang lebih berat cenderung memiliki kinerja yang lebih kurang. Sedangkan 48 perawat dengan kinerja yang baik atau cukup.

Perawat dengan kinerja cukup kadang kadang berhasil mengelola beban kerja dengan baik, tetapi diwaktu lain bisa kesulitan, terutama jika beban kerja meningkat secara tiba-tiba. Mungkin tidak selalu tahu metode terbaik untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia, yang bisa membuat beban kerja terasa lebih berat. Mereka lebih rentan terhadap stress dan kelelahan (*burnout*) ketika beban kerja meningkat yang dapat mengakibatkan penurunan kualitas kinerja. Sedangkan perawat dengan kinerja kurang biasanya kesulitan mengelola waktu mereka, yang membuat beban kerja terasa sangat berat dan sulit diatasi. Mengalami kesulitan dalam bekerjasama dengan tim yang dapat memperburuk situasi beban kerja yang berat. Beberapa faktor, seperti kemampuan, keterampilan, dan latar belakang, bertanggung jawab atas hal ini. Walaupun kinerja perawat di Rumah Sakit dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare sudah cukup baik, penting untuk meningkatkan performa mereka dengan mengevaluasi penerapan sistem yang tepat untuk mereka. Ada tiga elemen utama yang memengaruhi kinerja: (1) Faktor Individu: termasuk kemampuan, keterampilan, latar belakang, pengalaman kerja, serta status sosial dan demografis; (2) Faktor Psikologis: mencakup persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja; dan (3) Faktor Organisasi: meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Dengan penerapan program penilaian, baik perusahaan maupun karyawan dapat meningkatkan saling percaya, dan penilaian kinerja mengukur seberapa efektif seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan(29). Ada keyakinan bahwa karyawan akan dibayar sesuai dengan pekerjaan mereka dan akan mendorong mereka untuk terus berkembang.

Manuho (2015) mendukung hal ini dengan menyebutkan bahwa 28,6 persen perawat dengan beban kerja tinggi menunjukkan kinerja yang baik. Faktor-faktor yang berkontribusi meliputi motivasi tinggi perawat dalam melaksanakan tugas mereka, pemantauan ketat dari ruangan kepala, dan rumah tuntutan sakit yang perawat memaksa dan untuk personel terus layanan memberikan berkualitas yang pertolongan. Seftridinata (2013) dalam studinya menemukan bahwa ada hubungan antara beban kerja dan kinerja perawat (41). Temuan ini sejalan dengan penelitian Widayanti (2017) yang juga menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan tingkat kematian (48). Penelitian tersebut menekankan pentingnya motivasi tinggi bagi perawat untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk memastikan standar asuhan keperawatan yang optimal, perawat dan profesional rumah sakit memerlukan

pengawasan dari kepala ruangan serta dukungan dari rumah sakit (13). Penelitian sebelumnya juga mendapati adanya hubungan antara beban kerja dan kinerja perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara kinerja perawat di Rumah Sakit dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare, dengan nilai p sebesar 0,001. Berdasarkan temuan ini, disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja perawat dan faktor-faktor yang mungkin memengaruhi kesesuaian antara kinerja mereka dan beban kerja yang dirasakan. Perawat juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan mereka sesuai dengan standar operasional prosedur dan memastikan kepuasan pasien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis sangat menghargai kritik dan saran dari dosen serta pembaca yang berperan penting dalam perbaikan dan penyempurnaan karya ini. Selama proses penulisan, banyak pihak telah berkontribusi dan memberikan dukungan. Penulis ingin mengungkapkan terima kasih yang mendalam kepada kedua orang tua, Andi Arran Rachmat, S. Si. T., dan Anna Triana, atas dukungan mereka yang tiada henti, baik dalam bentuk doa, semangat, kasih sayang, maupun bantuan materi. Penulis juga berterima kasih kepada Ibu Haniarti, S. Si, Apt, M. Kes, Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Parepare sekaligus pembimbing pertama, yang telah meluangkan waktu di tengah kesibukan untuk memberikan bimbingan dan saran berharga dalam penyelesaian karya ini. Terima kasih juga disampaikan kepada Ibu Makhrajani Majid, SKM, M. Kes, sebagai pembimbing kedua, atas waktu, bimbingan, dan arahan yang sangat membantu dalam menyelesaikan karya ini. Karya ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dan petunjuk dari beliau. Selain itu, penulis menghargai Ibu Rasidah Wahyuni Sari, SKM, M. Kes, sebagai penanggung I, atas kritik, masukan, dan saran yang telah diberikan selama penyusunan karya ini. Terima kasih juga kepada Ibu Fitriani Umar, SKM, M. Kes, penanggung II, atas kritik, saran, dan kontribusi berharga yang telah beliau berikan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sondakh v. "Rumah Sakit Umum Daerah Noongan: Kualitas Pelayanan Kesehatan Rawat Jalan." *J Adm Publik*. 2023;4(1):88-100.
2. Syukur H, Dangnga MS, dan Majid M. "Evaluasi Kualitas Pelayanan dan Penginapan Pasien di Sakit Rumah Makkasau Parepare Andi Kota". *J Ilm Mns and Health*, 2021;4(1).
3. Pitaloka D, Bs S, Novliadi F. "Kondisi Pengaruh Kerja Beban dan Stres Kerja Terhadap Perawat Kerja di Rawat RSUD Ruang Inap Kaban Jahe Karo Kabupaten." *J*

- Univ Sumatera Utara, 2020;3:235–70.
4. Usman, Makhrajani Majid, dan Charyezmah Indah Pertiwy. “Hubungan antara QWL dan Kinerja Perawat di Uptd Lakessi Parepare Puskesmas Kota J Ilm Mns And Health.” 2020;3(2):186-98.
 6. Winata RP, Murnawan H, Kunci K. “Studi Kasus: Fakultas Teknik Universitas Swasta Surabaya: Analisis Beban Kerja Pegawai Jurusan Dengan Metode Sampling Kerja.” 2023;1(5):1054–65.
 9. Hamel Runtu V V, R PL. Kerja antara Hubungan Stres dan Perawat Fisik Beban di Rumah Rawat Ruang Sakit Inap Umum Pancaran Gmim Kasih. *J Keperawatan Manado*. 2018;6(1):1–7.
 10. Ferinia E, Mahawati Yuniwati I, R, PP Sari, Fani T, Rahayu AP, et al. *Beban Analisis dan Kerja Produktivitas*. Kita Yayasan Menulis. 2021. 188 p.
 13. Hardianti Merdekawati, Usman, Makhrajani Majid. “Studi Motivasi Karyawan Non-Pns di Puskesmas Perawatan Cempae Kota Parepare.” *J Ilm Mns Dan Kesehat*. 2019;2(3):367–76.
 29. Nursalam. “Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan.” 2020. 7823–7830 p.
 41. SEFRIADINATA T. “Hubungan antara Perawat Kinerja Di Saras Rsud Purworejo Husada dan Kerja Beban.” Vol. 53, *Journal of Information Chemical and Modeling*. 2013. p. 1689–99.
 42. Artadi FF. “Kepuasan Pengaruh Kerja dan Kerja Beban Terhadap Karyawan Kinerja di PT Agung Merapi Lestari.” *Ekp*. 2015;13.
 43. Handarizki HW. “Beban Perawat Analisis Kerja Di Rawat Instalasi Inap Sakit Rumah Kabupaten Pusat Masy Sidoarjo Kesehatan Aceh Majalah.” 2019;2(3):39–47.
 44. Supratman, Utami YW. “Penelitian Pendokumentasian Mengenai Keperawatan Asuhan Berdasarkan Kerja Perawat Beban Di keperawatan bidang.” 2017;2(1):7–12.
 45. Manuho E, Warouw H, Hamel R. “Keperawatan Antara Perawat Hubungan Kinerja Dalam Pemberian Asuhan Di Rsup Rawat Instalasi Inap C1 Prof. Kandou Dr. R. D., Manado.” *J Keperawatan UNSRAT*. 2015;3(2):110719.
 48. Widiyanti Rocmi, Damayanti Ratna, Marwanti Fithria. “Pengaruh Keuangan Literasi Terhadap Usaha Keberlangsungan (Bisnis Sustainability) Pada Perusahaan Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Desa Jatisari *J Ilm Manaj Bisnis*.” 2017;18(2):153–63.