

Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Karya Medika I Cikarang Tahun 2024

T. Khairul Bariah¹, Sumijatun², Herawani³
Program Studi Adminitrasi Rumah Sakit Universitas Respati Indonesia,
tengkukhairulbariah@gmail.com

ABSTRAK

Rumah sakit seringkali mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang perawat secara akurat. Salah satu cara yang ditempuh oleh rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawatnya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil survei pra penelitian yang diperoleh RS Karya Medika I menemukan turnover perawat yang tinggi. Data dari kepegawaian dari bulan januari tahun 2023 – Mei 2024 sebanyak 34 orang perawat yang resign. Sehingga perawat di perbantukan di ruang rawat inap yang lain pada saat kapasitas pasien sedang penuh. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang akan diolah adalah data rasio dan fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini, peneliti akan mendeteskikan data data karakteristik dari 63 responden . Analisis univariat dalam penelitian ini terdiri dari deskriptif responden terhadap variabel variabel dalam penelitian. Hasil analisis variabel beban kerja, kompetensi dan motivasi kerja berupa distribusi frekuensi dan presentasi dari masing-masing variable. Beban kerja yang tinggi sering kali berimplikasi negatif terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, Ketika perawat dihadapkan dengan beban kerja yang berlebihan, baik dari segi jumlah pasien yang harus ditangani maupun kompleksitas tugas yang harus diselesaikan, kemampuan mereka untuk merespons kebutuhan pasien secara cepat dan efektif cenderung menurun. Kesimpulan dan saran : dari hasil penelitian tentang hubungan antara beban kerja, kompetensi dan motivasi perawat di rumah sakit Karya Medika 1 Cikarang tahun 2024, walaupun tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat, tetapi manajemen perlu memperhatikan kebutuhan SDM di rumah sakit. Karena Jenjang karir perawat profesional berdasarkan kompetensi terlaksana maka akan berdampak positif terhadap pengelolaan SDM keperawatan secara umum.

Kata kunci : Beban kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja

ABSTRACT

Hospitals often have difficulty in accurately assessing the performance of a nurse. One way that hospitals improve the performance of their nurses is through education, training, providing adequate compensation, giving awards, and creating a conducive work environment. The results of a pre-research survey obtained by Karya Medika I Hospital found high nurse turnover. Data from personnel from January 2023 - May 2024, as many as 34 nurses resigned. So that nurses are assigned to other inpatient rooms when the patient capacity is full. This research method uses a quantitative method because the data to be processed is ratio data and the focus of this study is to determine the magnitude of the influence between the variables studied. The results of this study, the researcher will synthesize the characteristic data from 63 respondents. Univariate analysis in this study consists of descriptive respondents to the variables in the study. The results of the analysis of workload, competency and work motivation variables are in the form of frequency distribution and presentation of each variable. High workload often has negative implications for nurse performance in providing health services to patients. When nurses are faced with excessive workload, both in terms of the number of patients to be handled and the complexity of tasks to be completed, their ability to respond to patient needs quickly and effectively tends to decrease. Conclusions and suggestions: from the results of the study on the relationship between workload, competency and motivation of nurses at Karya Medika 1 Cikarang Hospital in 2024, although there is no relationship between workload and nurse performance, management needs to pay attention to the needs of human resources in the hospital. Because the career ladder of professional nurses based on competency is implemented, it will have a positive impact on the management of nursing human resources in general.

Keywords: Workload, Work Motivation, Work Competence

PENDAHULUAN

Rumah sakit seringkali mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang perawat secara akurat. Salah satu cara yang ditempuh oleh rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawatnya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sukses tidaknya seorang perawat dalam bekerja akan dapat diketahui apabila rumah sakit yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Beban kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri setiap perawat untuk menjadi penyemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Beban kerja seperti nilai tambah bagi perawat untuk menghargai setiap pekerjaan yang akan dikerjakannya. Beban kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu beban kerja sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2019). Beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Individu yang memiliki keterbatasan akan menghambat pencapaian hasil kerja yang diharapkan, sehingga terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki perawat. Menurut Marquis dan Huston (2018).

Dalam memberikan pelayanan meliputi rasa empati, menghargai orang lain dan tenggang rasa, hal tersebut tidak lepas dari motivasi kerja yang mendukung pencapaian kinerja perawat. Motivasi merupakan tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia, yang menyebabkan manusia bertindak atau melakukan sesuatu (Nisa, dkk, 2020).

Untuk meningkatkan kinerja perawat, langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain memastikan terpenuhinya kebutuhan perawat sesuai dengan perencanaan SDM keperawatan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mengaktualisasikan potensi perawat, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, mengelola penggunaan waktu secara efektif, serta meningkatkan kerja sama dengan rekan kerja dalam tim (Dharma, 2018).

Hasil survei pra penelitian yang diperoleh RS Karya Medika I selama Residensi pada November 2023 menemukan turnover perawat yang tinggi. Data dari kepegawaian dari bulan Januari tahun 2023 – Mei 2024 sebanyak 34 orang perawat yang resign. Sehingga perawat di perbantukan di ruang rawat inap yang lain pada saat kapasitas pasien sedang penuh.

Terkait perkembangan jenjang karir perawat di RS Karya Medika I ditemukan bahwa pemerataan jenjang karir perawat di ruang rawat inap tidak merata. Pelatihan atau pengembangan keterampilan bagi perawat tidak berjalan optimal. Dari data laporan mutu keperawatan RS Karya Medika I Cikarang, terdapat beberapa pelatihan internal yang harus diikuti oleh perawat untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi rumah sakit, namun data yang diperoleh pada pelatihan internal tidak berjalan optimal. Bed Occupancy Rate (BOR) yang merupakan salah satu indikator untuk mengetahui tingkat utilisasi dan efisiensi pelayanan serta merupakan salah satu indikator untuk menilai kinerja di rumah sakit. Pada tahun 2021, data nilai indikator efisiensi pemanfaatan tempat tidur (BOR) RS Karya Medika I Cikarang mencapai 42,4%, kemudian pada tahun 2022 data nilai indikator efisiensi pemanfaatan tempat tidur (BOR) meningkat sebesar 62,1%, dan

pada tahun 2023 nilai indikator efisiensi pemanfaatan tempat tidur (BOR) meningkat menjadi 78,8%.

Total tenaga keperawatan di ruang rawat inap tahun 2023 sebanyak 138 perawat dengan latar belakang pendidikan S1 Keperawatan berjumlah 29 orang, S1-Ners Keperawatan berjumlah 6 orang, DIII Keperawatan berjumlah 82 orang, S1 Kebidanan berjumlah 1 orang, D IV Kebidanan berjumlah 3 orang dan D III Kebidanan berjumlah 17 orang.

Untuk perhitungan sumber daya manusia di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. Karya Medika I Cikarang pada prinsipnya memperhatikan jumlah tempat tidur yang digunakan pasien setiap harinya, jumlah sensus harian di Instalasi Rawat Inap menentukan tingkat beban kerja di instalasi ini. Dengan mengetahui waktu asuhan keperawatan dan nilai sensus harian, kita dapat menggunakan rumus untuk menghitung kebutuhan perawat.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang akan diolah adalah data rasio dan fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti. Alasan utama peneliti menggunakan metode penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, sehingga diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang ada.

Penelitian ini akan mengkaji pengaruh hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, terdapat 3 variabel yang akan diteliti,

yaitu variabel independen yang terdiri dari beban kerja (X1) dan kompetensi (X2) serta motivasi (X3) dan kinerja perawat (Y) sebagai variabel dependen.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik deskriptif observasional. Data yang diberikan adalah data kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang memberikan hasil berupa kata-kata lisan deskriptif atau pengamatan terhadap perilaku orang yang diteliti.

Sedangkan teknik deskriptif observasional adalah metode penelitian yang memberikan gambaran objektif melalui proses observasi yang dianalisis kemudian dibandingkan dengan realitas saat ini, dan pemecahan masalah dilakukan dengan model sistematis untuk mendapatkan solusi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap Rumah Sakit Karya Medika I sebanyak 138 perawat sudah termasuk kepala ruangan.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Mei 2024.

HASIL PENELITIAN

Rumah Sakit Karya Medika I merupakan rumah sakit kelas C dengan pelayanan unggulan yaitu Unit Hemodialisis. Memiliki ruang rawat inap sebanyak 131 tempat tidur (data Mei 2024).

Rumah Sakit Karya Medika I memiliki dokter dan perawat (per Januari 2024), terdiri dari dokter umum, dokter spesialis atau subspecialis, dan dokter gigi sebanyak 55 orang. Ada 106 perawat, dan 21 bidan. Dalam penelitian ini, peneliti akan mendeteksikan data data karakteristik dari 63 responden yang memiliki data seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, tingkat PK.

Profil Responden

Klasifikasi Responden	Jumlah Perawat	% Perawat
-----------------------	----------------	-----------

Umur	18 -25	16	10,8%
	26 -30	9	5,67%
	31 -40	22	13,86%
	> 40	16	10,8%
	Seluruh	63	
Jenis kelamin	Laki-laki	5	3,15%
	Wanita	58	36,54%
	Seluruh	63	
Pendidikan	D3 Keperawatan	41	25,83%
	D3 Kebidanan	5	3,15%
	S1 Profesi/Ners	5	3,15%
	S1 Kebidanan	2	1,26%
	S1 Keperawatan	10	6,3%
	Seluruh	63	
Lama Kerja	1-3 tahun	28	17,64%
	4-6 tahun	23	14,49%
	> 6 tahun	12	7,56%
	Seluruh	63	
Tingkat PK	PK I	16	10,8%
	PK II	3	1,89%
	PK III	44	27,72%
	PK IV	0	0
	Seluruh	63	100%

Analisis univariat dalam penelitian ini terdiri dari deskriptif responden terhadap variabel variabel dalam penelitian. Hasil analisis variabel beban kerja, kompetensi dan motivasi kerja berupa distribusi frekuensi dan presentasi dari masing-masing variable.

- 1) Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja: berdasarkan hasil pengisian kuesioner dari semua responden dapat disimpulkan bahwa: pekerjaan yang diberikan kepada perawat harus sesuai dengan porsinya masing-masing sehingga tidak terjadi kelelahan/ burnout yang bisa mengakibatkan penurunan mutu pelayanan serta kepuasan pasien.
- 2) Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi: berdasarkan pengisian kuesioner yang dilakukan oleh semua responden dapat disimpulkan untuk meningkatkan skill dengan mengikuti

pelatihan, dan rumah sakit perlu memberikan support bekerja sama dengan komite keperawatan untuk mapping perawat sesuai dengan kewenangan klinisnya.

- 3) Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi: Berdasarkan dari hasil pengisian kuesioner masih kurangnya perhatian management rumah sakit terhadap prestasi kerja perawat.
- 4) Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Perawat: berdasarkan dari hasil jawaban kuesioner tersebut akan menjadi masukan bagi bidang keperawatan dan komite keperawatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Dalam analisis statistik yang dilakukan, ditemukan bahwa hipotesis alternatif 1 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di unit rawat inap RS Karya Medika I Cikarang.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa beban kerja perawat di unit rawat inap RS Karya Medika I Cikarang berada pada nilai $0,072 > 0,05$ Artinya tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat. Hal tersebut menunjukkan bahwa asuhan keperawatan secara menyeluruh tidak mempengaruhi kinerja perawat di RS. Karya Medika I Cikarang. Beban kerja yang tinggi sering kali berimplikasi negatif terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Ketika perawat dihadapkan dengan beban kerja yang berlebihan, baik dari segi jumlah pasien yang harus ditangani maupun kompleksitas tugas yang harus diselesaikan, kemampuan mereka untuk merespons kebutuhan pasien secara cepat dan efektif cenderung menurun. Kondisi ini bisa disebabkan oleh kelelahan fisik dan mental, yang mengakibatkan penurunan konsentrasi dan keterampilan dalam menangani berbagai situasi medis. Sebaliknya, beban kerja yang terkelola dengan baik memungkinkan perawat untuk bekerja dalam kondisi yang lebih optimal, sehingga mereka dapat memberikan respons yang lebih cepat dan tepat terhadap kebutuhan pasien. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja perawat dan pada akhirnya, dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hardiana Iswandari (2016), bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja.

Salah satu faktor yang mengurangi risiko penurunan kinerja adalah beban kerja. Peningkatan beban kerja dapat terjadi, jika jumlah perawat tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan perawatan pada pasien (Gilles 2019). Beban kerja adalah semua aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang perawat. Beban kerja dapat diartikan sebagai patient day, yang mengacu pada prosedur untuk mengunjungi pasien (Marques & Huston, 2010). Profesionalisme perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan dapat mempengaruhi hasil kinerja perawat.

Jika kinerja perawat dalam pelayanan dasar maksimal, maka kualitas pelayanan kesehatan akan lebih baik (Kasmir, 2016). Kinerja perawat dalam asuhan keperawatan dapat diartikan sebagai kepatuhan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, yang terdiri dari penilaian, diagnosis, rencana tindakan, pelaksanaan dan evaluasi (Manurung, 2021).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat

Pada penelitian ini didapatkan bahwa kompetensi perawat di unit rawat inap RS Medika I berada pada nilai $0,000 < 0,05$, Artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di RS. Karya Medika I Cikarang. Hubungan antara kompetensi dan kinerja perawat sangat signifikan dan saling mendukung. Kompetensi perawat, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, memainkan peran krusial dalam menentukan seberapa responsif mereka dalam merespons kebutuhan pasien. Perawat yang memiliki tingkat kompetensi tinggi cenderung lebih mampu mengidentifikasi masalah pasien dengan

cepat, mengambil tindakan yang tepat, dan memberikan perawatan yang efektif. Kompetensi yang tinggi juga memungkinkan perawat untuk mengatasi berbagai situasi klinis dengan lebih percaya diri dan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan responsifitas mereka. Kompetensi menjadi penting dalam sistem jenjang karir sehingga diperlukan adanya uji kompetensi. Level jenjang karir diharapkan mempunyai dampak positif terhadap kualitas pelayanan sebagai akibat dari peningkatan kepuasan kerja perawat. Adanya grading dan mapping SDM perawat sesuai dengan level kompetensi dalam jenjang karir, dapat dijadikan dasar penyusunan remunerasi/pembagian insentif berdasarkan kompetensi. Penjenjangan karir perawat juga dapat dijadikan landasan dalam proses promosi, mutasi dan rotasi perawat. Sehingga dengan berbagai kejelasan yang akan terjadi setelah dijalankannya jenjang karir perawat, maka kemungkinan akan berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja perawat.

Berdasarkan hal tersebut penulis berharap tulisan ini dapat menjadi bahan pertimbangan penerapan sistem jenjang karir perawat klinik berdasar kompetensi di Rumah Sakit Karya Medika I Cikarang.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh PPNI (2010), kompetensi sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan instruksi kerja yang ditetapkan dan dapat diamati.

Menurut Noe (2002), kompetensi adalah aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas tugas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Chumba,et.al. (2018), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Numaini, K.R dan Pamugkas, R.A (2021), yang menyatakan bahwa pengetahuan, spiritualitas dan sikap berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kualitas kehidupan kerja perawat dan berdampak pada kinerja perawat. Menurut Sutarto, e.al. (2016), bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja perawat. Pundati, et.al (2018), menyatakan bahwa ada hubungan langsung antara kompetensi dan kinerja perawat.

Menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer (2012), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang terkait dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kausal atau kausal dengan kriteria yang digunakan sebagai acuan, efektif atau unggul kinerja prima di tempat kerja dalam situasi tertentu. Menurut Mclelland (2012), kompetensi merupakan karakteristik fundamental yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi atau dapat memprediksi kinerja yang baik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Pada penelitian ini didapatkan bahwa motivasi kerja di unit rawat inap RS Medika I berada pada nilai $0,009 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kinerja perawat, juga persepsi motivasi kerja perawat yang masih rendah sehingga hal ini dapat mengakibatkan kinerja perawat yang masih belum maksimal. Motivasi kerja perawat berperan penting dalam membentuk sikap

peduli perawat dan berdampak signifikan terhadap mutu dan kepuasan pasien, terutama di lingkungan rumah sakit dimana pelayanan yang berkualitas merupakan kunci citra institusi yang baik serta meningkatkan kepuasan dan kualitas pelayanan. Kepuasan kerja perawat merupakan salah satu kondisi yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Manfaat kepuasan kerja sebagai hasil dari penilaian prestasi kerja akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja perawat itu sendiri karena perawat akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukannya dapat dihargai, sehingga memberikan suatu motivasi terhadap perawat untuk terus maju dan berkembang dengan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik lagi. Selain itu, kepuasan kerja perawat akan menekan tingkat turnover perawat, karena perawat merasa nyaman untuk tetap bekerja di rumah sakit tersebut. Apabila perawat merasa sudah nyaman dan dari sisi ekonomis merasa sejahtera, maka perawat tersebut akan bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian bersama Pundati, et,all (2018) Hubungan antara motivasi dan kinerja tentunya juga disebabkan oleh insentif yang diterima, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dorongan dari dalam diri masing-masing tenaga kesehatan, serius dalam melaksanakan tugas, mengembangkan ide untuk kemajuan prestasi, mampu berkoordinasi dengan pimpinan dan tim dalam melaksanakan tugas serta selalu loyal dan patuh dalam melaksanakan tugasnya dalam bidangnya masing-masing.

Promosi adalah salah satu penyedia motivasi kerja. Promosi merupakan dorongan untuk dicapai karena mereka menginginkan kenaikan pangkat atau

kenaikan status sebagai bentuk penghargaan atas kinerja kepemimpinan dalam pekerjaannya. Seseorang akan termotivasi untuk bekerja keras dan berprestasi karena adanya kesempatan yang diberikan oleh pimpinan sehingga ia akan lebih termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan meraih prestasi gemilang.

Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 41,348 lebih besar dari F tabel sebesar 2,76 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh secara simultan beban kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja perawat. Hubungan antara beban kerja, kompetensi, dan motivasi dengan kinerja perawat sangat kompleks dan saling terkait. Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kinerja perawat karena mereka mungkin merasa kewalahan dan kelelahan, yang berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk merespons kebutuhan pasien dengan cepat dan tepat. Sebaliknya, beban kerja yang terkelola dengan baik memungkinkan perawat untuk bekerja lebih efisien dan responsif.

Kompetensi perawat juga memainkan peran penting untuk peningkatan kinerja perawat. Perawat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik mampu mengidentifikasi masalah pasien dengan lebih cepat dan memberikan perawatan yang lebih efektif. Kompetensi yang tinggi juga membantu perawat dalam mengatasi situasi klinis yang kompleks dengan lebih percaya diri dan efisien. Motivasi kerja perawat berperan penting dalam membentuk sikap peduli perawat dan berdampak signifikan terhadap mutu dan kepuasan pasien, terutama di lingkungan rumah sakit dimana pelayanan yang berkualitas merupakan kunci citra

institusi yang baik serta meningkatkan kepuasan dan kualitas pelayanan.

Beban kerja yang tinggi dapat secara signifikan menurunkan kinerja perawat. Perawat dengan beban kerja yang lebih tinggi cenderung mengalami kelelahan fisik dan emosional, yang pada gilirannya menurunkan kualitas perawatan yang mereka berikan. Disimpulkan bahwa dengan beban kerja yang terorganisir dengan baik sesuai dengan kompetensinya, serta peningkatan kompetensi yang terencana dan terorganisir akan berdampak positif dan signifikan terhadap perkembangan perawat, serta akan memotivasi perawat untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih optimal dan berkomitmen untuk bekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Marquis dan Huston (2010) yang dikutip oleh Anishya Lucky (2017), beban kerja perawat meliputi semua tugas dan aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di unit pelayanan keperawatan. Hal ini juga ditekankan oleh Efendy (2009) yang dikutip oleh Kifly, Mario, dan Wenda (2019), bahwa perawat memiliki peran penting dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan dan merupakan kunci keberhasilannya.

Kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan merupakan tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan respon adaptif klien, dan hal ini dianggap sebagai indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Ini mencakup penerapan kemampuan dan pengetahuan yang diperoleh selama pendidikan keperawatan untuk memberikan layanan kesehatan langsung kepada pasien. Perawat yang menunjukkan profesionalisme dalam memberikan perawatan dapat meningkatkan kinerja mereka. Ketika perawat memberikan pelayanan dasar

dengan baik, maka kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan meningkat (Kasmir, 2016).

Perawat menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan asuhan keperawatan ketika mereka patuh melaksanakan serangkaian tugas, termasuk penilaian, diagnosis, perencanaan tindakan, pelaksanaan, dan evaluasi (Manurung 2011).

Pundati, et al. (2018) juga mendukung temuan dengan menyatakan bahwa ada hubungan langsung antara kompetensi dan kinerja perawat, yang mencerminkan kemampuan perawat untuk berkolaborasi dengan orang lain untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian Deberg (2012), yang menekankan pentingnya menerapkan prinsip asuhan keperawatan sesuai dengan kebijakan dan standar yang berlaku, serta memberikan kesempatan bagi perawat untuk menempuh pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi dapat mendorong keinginan seseorang untuk bekerja secara maksimal, keinginan ini didasarkan pada banyak hal seperti gaji atau kompensasi. Selain itu motivasi juga dapat tercipta dengan kepuasan kerja yang diperoleh dari pekerjaan, rasa senang dan nyaman yang secara alami mampu mendorong motivasi untuk meningkatkan kinerja, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sugion et.al, 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kinerja perawat didasarkan pada pedoman dan standar yang telah ditetapkan dalam pelayanan kesehatan. Layanan ini meliputi asuhan keperawatan

untuk upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan, pemulihan, dan pembinaan partisipasi masyarakat dalam bidang kesehatan. Pelayanan profesional dari perawat merupakan faktor penting dalam menentukan citra institusi pelayanan kesehatan di mata masyarakat.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independent, serta memprediksi nilai variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam analisis regresi variabel bebas berfungsi untuk menerangkan (explanatory) sedang variabel terikat berfungsi sebagai yang diterangkan (the explained).

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara beban kerja, kompetensi dan motivasi perawat di rumah sakit Karya Medika 1 Cikarang tahun 2024, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di RS Karya Medika 1 Cikarang karena t hitung sebesar 1,829 lebih kecil dari t table sebesar 2,001 dengan signifikansi sebesar 0,072 ($p > 0,05$). Walaupun hasilnya tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja perawat tetapi tetap saja manajemen rumah sakit Karya Medika 1 Cikarang memperhatikan kebutuhan SDM perawat sesuai dengan peningkatan BOR. Tidak jarang dengan beban kerja perawat tinggi sering menunjukkan permasalahan penurunan kinerja yang disebabkan karena kelelahan, burnout.
- 2) Ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja perawat di RS Karya Medika 1 Cikarang, karena t hitung sebesar 7,788 lebih besar dari t table

sebesar 2,001 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hubungan antara kompetensi dan kinerja perawat sangat signifikan dan saling mendukung. Kompetensi menjadi penting dalam sistem jenjang karir sehingga diperlukan adanya uji kompetensi. Uji kompetensi ini terkait dengan upaya untuk menilai layak atau tidaknya seseorang perawat mencapai level tertentu dalam sistem jenjang karir. Jenjang karir perawat profesional berdasarkan kompetensi terlaksana maka akan berdampak positif terhadap pengelolaan SDM keperawatan secara umum. Adanya grading dan mapping SDM perawat sesuai dengan level kompetensi dalam jenjang karir, dapat dijadikan dasar penyusunan remunerasi / pembagian insentif berdasarkan kompetensi.

- 3) Ada hubungan antara motivasi dan kinerja perawat di RS Karya Medika 1 Cikarang, karena t hitung sebesar 2,694 lebih besar dari t tabel sebesar 2,001 dengan signifikansi sebesar 0,009 ($p < 0,05$). Menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kinerja perawat, juga persepsi motivasi kerja perawat yang masih rendah sehingga hal ini dapat mengakibatkan kinerja perawat yang masih belum maksimal. Motivasi kerja perawat berperan penting dalam membentuk sikap peduli perawat dan berdampak signifikan terhadap mutu dan kepuasan pasien, terutama di lingkungan rumah sakit dimana pelayanan yang berkualitas merupakan kunci citra institusi yang baik serta meningkatkan kepuasan dan kualitas pelayanan.
- 4) Ada hubungan antara beban kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat secara bersama-sama (secara simultan) sesuai

dengan hasil uji F di mana nilai F hitung sebesar 41,348 lebih besar dari F tabel sebesar 2,76 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Artinya hubungan antara beban kerja, kompetensi, dan motivasi dengan kinerja perawat sangat kompleks dan saling terkait.

Saran

1) Bagi manajemen rumah sakit

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil yang sangat signifikan antara kompetensi dengan kinerja perawat, dimana kompetensi ini menyangkut skill maupun knowledge sehingga untuk lebih meningkatkan kompetensi perawat diharapkan rumah sakit:

- a. Meningkatkan program pendidikan berkelanjutan
- b. Mengadakan pelatihan in house training atau desiminasi
- c. Mengirimkan perawat untuk mengikuti pelatihan-pelatihan eksternal.
- d. Selalu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kualitas pelayanan

Selain hal tersebut walaupun beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat, namun tetap harus menjadi perhatian, karena beban kerja yang berat bisa berpotensi terjadinya burnout, dimana hal tersebut tentunya akan berdampak negatif pada kinerja perawat jika tidak dikelola dengan baik.

2) Bagi Bidang Komite keperawatan

Selalu melakukan monitor dan evaluasi terhadap proses pemberian asuhan keperawatan.

- a) Melakukan rekredensial perawat setiap 3 tahun.
- b) Rekredensial dilakukan jika ada perubahan kewenangan klinis, atau saat perawat berpindah ke ruang

yang berbeda untuk memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi dan kewenangan klinis yang sesuai.

- c) Jika jenjang karir perawat profesional berdasarkan kompetensi terlaksana dengan baik maka akan berdampak positif terhadap pengelolaan SDM keperawatan secara umum.
- d) Adanya grading dan mapping SDM perawat sesuai dengan level kompetensi dalam jenjang karir, dapat dijadikan dasar penyusunan remunerasi / pembagian insentif berdasarkan kompetensi

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, Somantri, Murwanti. 2019. *Beban Kerja Mental Perawat dalam Perawatan Kritis*
- Brooks, BA, Anderson, MA 2005. *Mendefinisikan Kualitas Kehidupan Kerja Keperawatan.*
- Dessler, G., Pearson. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Florida Internasional
- Dhermawan, A., Pratama, M.P. 2020. *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja RSUD Aisyiah Purworejo.* Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. 2 (4): 537-546
- Dhermawan, A., Pratama, M.P. 2020. *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja RSUD Aisyiah Purworejo.* Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. 2 (4): 537-546
- Elsayad, MEMILIKI., Shazly, MM., Mahmoud, SI. 2017. *Persepsi Perawat Terhadap Beban Kerja Keperawatan dan Pengaruhnya terhadap Kesalahan Perawat di Rumah Sakit Universitas Benha.* J

- Egyptian Jurnal Perawatan Kesehatan. 5 (8): 53-64
- Fauziah, S. 2016. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Karyawan dan Kinerja Karyawan* (Studi pada AJB Bumiputrea 1012, Cabang Cileket Malang)
- Gillies, DA 1994. *Manajemen Keperawatan: Pendekatan Sistem*. Penelitian Kesehatan Philadelphia. 3(3)Kesehatan.1(2),Rumah Sakit. Jurnal
- Iqra, S.M., Tahir, R. 2020. *Analisis Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap*
- Iswandani, H. 2016. *Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kualitas kehidupan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di unit operasional PT BNI (Persero)*. Jurnal Eksekutif. 13(2) : 305 -319 Jakarta: PPNI
- Jurnal Administrasi Keperawatan.*, Kanada. 5(3). Vol 23
- Tunggu. 2015. *Hubungan Antara Motivasi, Kompetensi, Beban Kerja*. Jurnal
- Longge, E., Anindita, R., Pamungkas, R.A. 2021. *Analisis Klinis Berbasis Kompetensi*
- Nursalam, Saputri, Suhartini. 2019. *Analisis Faktor Pada Sistem Penghargaan Dalam Implementasi Sistem Pengembangan Jalur Karir Perawat*. Jurnal Global Indonesia
- Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit*
- Nurzaman, A., Widyaningsih, C., Wulandari, S.D. 2021. *Hubungan Kompetensi, Beban Kerja, dan Masa Kerja dengan Nurse Response Time di IGD RS Medirosa*
- Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat
- Pengurus Pusat PPNI. 2010. *Standar Profesi dan Kode Etik Perawat Indonesia*.
- Pujiati, E. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum (RSU) Avisena Cimahi*.(Tesis) Tesis, Perpustakaan Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Unpas Bandung.
- Pundati, TM, Tamtomo, D., Sulaeman, E.S. 2018. *Motivasi, Kompetensi dan Hubungannya dengan Kinerja Perawat di RSUD Dr, Arif Zaenudin Ruang Surakarta dan RSU Bahteramas Sulawesi Selatan*
- Samtica. 2011. *Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja dengan Motivasi Pelaksana Perawat di Rumah Sakit Haji Jakarta Tahun 2021 (Tesis)*.Depok: Universitas Indonesia.
- Saputri, Pasinringi, Ake. 2021. *Hubungan Antara Tangga Karir dan*
- Silaban, R.L., Handaru, A.W., Saptono, A. 2021. *Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Organizational Commitment Intervening*. Jurnal Internasional Ilmu Sosial Dunia. 3(1): 294-311
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Teori, Dimensi, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Perpustakaan Mahasiswa.
- Sutarto, A., Hermanu, J., Pawito. 2016. *Realisasi Antara Motivasi, Kompetensi, Beban Kerja dan Kinerja Perawat di RSUD Dr Soediran Mangun Sumarso, Wonogiri, Universitas Indonesia*.