

PENGARUH PENJADWALAN DINAS, TINGKAT STRES DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSU. UKI

Ari Maolana Rahmatilah^{1*}, Dwi Rochyani², Rukmaini³

^{123*} Universitas Nasional, Fakultas Ilmu Kesehatan, Jl. Harsono RM No. 1 Ragunan, Jakarta Selatan, Indonesia, 12550
*e-mail: penulis-korespondensi: (arimaolana00@gmail.com/088213799627)

(Received: 06.06.2024; Reviewed: 13.06.2024; Accepted: 15.07.2024)

Abstract

Performance is the appearance of the work of personnel both in quantity and quality in an organization. Nurse performance serves as a benchmark for health services, it is necessary to study performance in order to maintain and even improve service quality. And in the hospital usually what affects performance is the scheduling of services, stress levels and the workload received by nurses. The purpose of this study was to determine the effect of office scheduling, stress levels and workload on the performance of nurses in the RSU inpatient room. UKI. This study uses a quantitative design research method cross sectional and carried out from October to November 2022. The population in this study were all nurses working in inpatient rooms with a total of 82 nurses. The results of this study indicate that there is no effect of office scheduling on performance ($p = 0.074$), there is no effect between stress levels on performance ($p = 0.490$) and there is no effect between workload on performance ($p = 0.554$). So for further researchers can do the addition of other variables that can affect the performance of nurses.

Keywords: Workload, Performance, Scheduling, Stress Level

Abstrak

Kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja perawat berfungsi sebagai tolak ukur pelayanan kesehatan, maka perlu untuk mengkaji tentang kinerja guna mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pelayanan. Dan di Rumah Sakit biasanya yang mempengaruhi kinerja itu penjadwalan dinas, tingkat stres serta beban kerja yang diterima oleh perawat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penjadwalan dinas, tingkat stres dan beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSU. UKI. Penelitian ini menggunakan penelitian desain kuantitatif dengan metode *cross sectional* dan dilaksanakan bulan oktober sampai november 2022. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap dengan jumlah 82 perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh penjadwalan dinas terhadap kinerja ($p = 0,074$), tidak adanya pengaruh antara tingkat stres terhadap kinerja ($p = 0,490$) dan tidak adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja ($p = 0,554$). Maka untuk peneliti selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja, Penjadwalan, Tingkat Stres

Pendahuluan

Pelayanan keperawatan merupakan menjadi bagian integral dari pelayanan Kesehatan yang mempunyai daya ungkit besar dalam mencapai suatu tujuan dalam pembangunan di bidang Kesehatan. Sebagai pemberi pelayanan keperawatan secara profesional, perawat diharapkan mampu untuk menyelesaikan tugasnya dalam memberikan pelayanan keperawatan guna meningkatkan derajat Kesehatan masyarakat menuju arah Kesehatan yang optimal. Peningkatan kualitas pelayanan keperawatan tidak terlepas dari peran klasifikasi pasien di ruang rawat inap karena dengan adanya klasifikasi tersebut pasien merasa dihargai sesuai dengan haknya dan dapat diketahui bagaimana kondisi beban kerja serta tingkat stress pada masing-masing ruang rawat inap. (Maharani 2019)

Perawat adalah orang yang telah menyelesaikan keperawatan baik di Indonesia maupun di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, perawat memiliki peran dan tanggung jawab dalam menjalankan profesinya dan aktif dalam mendidik dan melatih pasien untuk mandiri dalam hidup sehat. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, perawat harus tampil dan kompeten dalam prosedur yang dilakukannya. Kami berharap ini akan meningkatkan kepuasan kerja perawat. (Wirentanus 2019)

World Health Organization (WHO) melaporkan pada tahun 2011 jumlah perawat di seluruh dunia adalah 19,3 juta. Jumlah perawat rumah sakit di Indonesia adalah 147.264 perawat (45,65%) dari total jumlah perawat rumah sakit. Secara nasional, proporsi perawat adalah 87,65 per 100.000 penduduk. Itu masih jauh dari target 2019 sebesar 180 per 100.000 orang. Provinsi Yogyakarta memiliki care rate 122,74 per 100.000 penduduk dan Kulon Progo memiliki care rate 84,91 per 100.000 penduduk, masih jauh dari target 158 per 100.000 penduduk. (Rizky, Darmaningtyas, and Yulitasari 2018)

Penelitian dari International Council of Nurses (ICN) menunjukkan bahwa kematian pasien meningkat sebesar 14% dalam 30 hari pertama setelah rawat inap karena beban kerja perawat meningkat dari empat menjadi enam pasien. Hal ini menunjukkan adanya korelasi antara jumlah kematian dengan jumlah perawat per pasien per hari. Irwandy (2007) menyatakan bahwa 53,2% waktu produksi aktual dihabiskan untuk perawatan kesehatan langsung dan sisanya 39,9% untuk kegiatan pendukung. Petugas kesehatan, terutama perawat, di mana Anda dapat melihat analisis peningkatan kerja mereka berdasarkan faktor-faktor seperti tugas yang dilakukan berdasarkan peran utama mereka serta tugas tambahan yang dilakukan, jumlah pasien yang mereka tangani, dan kemampuan mereka untuk bekerja. berdasarkan pelatihan perawat, jam kerja yang digunakan untuk menjalankan tugasnya konsisten dengan jam kerja sehari-hari, serta fasilitas yang luas dapat membantu perawat di tempat kerja untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. (Febrina, Edward, and Nasution 2020)

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) menyatakan bahwa petugas kesehatan merupakan pekerjaan yang berisiko tinggi akibat stres. Stres adalah rangsangan atau aktivitas tubuh manusia, baik di dalam maupun di luar tubuh manusia, yang dapat menimbulkan akibat buruk mulai dari menurunnya kesehatan hingga timbulnya penyakit. Stres terkait pekerjaan juga merupakan respons emosional dan fisik yang merusak atau berbahaya yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau keinginan karyawan, dan ketika terdapat kecenderungan kuat untuk membahayakan kesehatan di rumah sakit atau tempat kerja. Kelelahan, atau depresi. Petugas kesehatan yang sangat rentan terhadap stres terkait pekerjaan adalah perawat. (Awalia, Medyati, and Giay 2021)

Menurut International Labour Organization (ILO) tahun 2014, stres terkait pekerjaan merupakan masalah kesehatan yang paling umum terjadi, dengan 50-60% hari kerja yang hilang akibat stres terkait pekerjaan. Jumlah orang yang terpapar situasi stres melalui atau melalui pekerjaan cenderung meningkat. (Dimkatni, Sumampouw, and Manampiring 2020). Stres adalah respons fisiologis non-spesifik terhadap semua jenis permintaan atau aktivitas. Stres dapat terjadi ketika seseorang memiliki beban atau tugas yang terlalu berat untuk melakukan tugas tertentu, dan tubuh bereaksi tidak efisien untuk melakukan tugas tersebut. mendapatkan ketegangan. Itu digarisbawahi. Beban kerja perawat dapat terjadi ketika penyelia perawat memberinya lebih banyak pekerjaan daripada yang dapat dia tangani, mencegahnya menyelesaikan tugasnya. Para perawat terlalu banyak bekerja. Ketika stres memuncak di dekat puncak produktivitas perawat, stres cenderung mereda dan akhirnya mengganggu kinerja perawat. (Maharani 2019)

Terlalu banyak pekerjaan dapat membuat stres dan menyebabkan stres. Ini mungkin karena terlalu banyak informasi yang diminta, kecepatan pemrosesan yang terlalu cepat, terlalu banyak beban kerja, dll. Faktor yang mempengaruhi kinerja keperawatan meliputi perubahan kondisi pasien dan rata-rata jumlah jam perawatan yang diperlukan untuk memberikan perawatan segera. Perawatan pasien di luar kapasitas perawat. Selain itu, sebagian besar pekerjaan juga ada di sisi kuantitatif, di mana ada banyak/sedikit pekerjaan, dan di sisi kualitatif, di mana pekerjaan itu membutuhkan pengetahuan. Jika jumlah tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik, pengetahuan dan waktu yang tersedia, maka menjadi beban bagi caregiver. (Maharani 2019)

Rencana perawatan adalah sesuatu yang berhasil karena ada hubungan antara tingkat pengetahuan dan kemampuan atau kemampuan penyedia layanan kesehatan untuk merawat pasien. Program perawatan yang sering berubah dan tidak sesuai kapasitas memiliki konsekuensi yang merugikan karena kondisi pasien memburuk dan semangat pasien menurun dalam situasi darurat (Clark, Moule, Topping, & Serpell, 2015). Jadwal adalah jumlah total jam yang diperlukan untuk menyelesaikan semua kegiatan untuk mencapai tujuan akhir, dengan mempertimbangkan kendala saat ini. (Rahman, Mulyani, & Rizany, 2018). (Rahmaniah, Rizany, and Setiawan 2020)

Kinerja ialah proyek tim dalam sebuah organisasi. Kinerja dan visibilitas masing-masing karyawan dan kelompok kerja dapat dibandingkan. Citra kerja tidak terbatas pada karyawan yang menduduki jabatan fungsional atau organisasi, tetapi juga pada seluruh karyawan dalam organisasi (Ilyas, 2002). Kinerja perawat merupakan ukuran pelayanan medis dan pembelajaran kinerja oleh karena itu diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan medis bagi pasien yang sakit atau sehat. (Mulyono, Hamzah, & Abdullah, 2013). (Glady Endayani Salawangi, Febi K. Kolibu 2018)

Dari hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 31 Oktober 2022 di Rumah Sakit UKI dengan mewawancarai bagian kaji etik RS UKI didapatkan bahwa kebanyakan perawat yang bekerja di Rumah Sakit UKI melebihi 5 tahun bekerja, kemudian rata-rata pasien untuk setiap ruang rawat inap ialah 5 – 10 pasien. Untuk perawat yang berjaga di ruangan rawat inap RSU. UKI setiap shift nya yaitu: shift pagi 24 perawat, shift siang 16 perawat, shift malam 14 perawat. Kemudian untuk rata-rata jam kerja perawat di ruang rawat inap RSU. UKI adalah 8 jam. Untuk jumlah cuti yang dapat diterima oleh perawat selama satu tahun adalah 12 hari. kemudian hasil dari wawancara terhadap kaka perawat yang berjaga di ruang rawat inap RSU. UKI didapatkan apabila di salah satu ruang rawat inap tidak ada pasien maka perawat tersebut pindah keruangan lain atau ke ruangan yang memiliki jumlah pasien lebih dari biasanya. Berdasarkan dengan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Penjadwalan Dinas, Tingkat Stres, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU. UKI”

Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian desain kuantitatif dengan metode pendekatan cross sectional (potong lintang) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independent pada waktu yang bersamaan. Serta menggunakan teknik pengolahan data uji *Chi-Square*, adalah salah satu jenis uji komparatif non parametris yang dilakukan pada dua atau lebih variabel. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit UKI pada bulan Oktober – November 2022 dan sudah melalui uji etik bagian RSU. UKI. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit UKI sebanyak 69 orang yang diambil menggunakan teknik slovin. Adapun variabel peneliti yang diteliti terdiri dari variabel bebas atau independent yaitu penjadwalan dinas, tingkat stress dan beban kerja serta variabel terikat atau dependen yaitu kinerja. Proses pengambilan data menggunakan alat ukur kuesioner yang terdiri dari kuesioner penjadwalan dinas, tingkat stress menggunakan DASS (Depression Anxiety Stress Scale), beban kerja menggunakan NASA-TLX (National Aeronautics and Space Administration Task Load Index) dan kinerja untuk meminimalisir hasil yang bias peneliti menggunakan kuesioner secara langsung atau menggunakan kertas serta sebelum pengisian kuesioner peneliti melakukan wawancara terlebih dahulu dengan responden. Instrumen penelitian yang digunakan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelum nya oleh penelitian sebelumnya. Kuesioner penjadwalan dinas merupakan yang telah dinyatakan valid dan reliabel dalam uji validitas dengan nilai r 0,361 hasil uji reliabilitas skala guttman 0,701 dan skala litkert 0,900, untuk kuesioner DASS sudah baku dan terdiri atas 14 pertanyaan, untuk kuesioner beban kerja menggunakan NASA-TLX telah dinyatakan valid dengan hasil pengujian sebesar 0,835, dan untuk kuesioner kinerja dinyatakan valid dengan hasil 0,977. Analisis data terdiri dari analisis univariat dan bivariat. Analisis bivariat dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik uji chi square. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 95% ($\alpha=0,05$). Jika P value lebih kecil dari α ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis nol ditolak atau terdapat pengaruh dari kedua variabel yang diteliti, begitupun sebaliknya jika P value lebih besar dari α ($p > 0,05$) yang berarti hipotesis diterima atau tidak terdapat pengaruh dari kedua parameter yang dipelajari. Penelitian ini dilakukan sesuai dengan pedoman etika untuk melindungi responden selama penelitian. Pelaksanaan penelitian didasarkan pada tiga prinsip etika, yaitu itikad baik, penghormatan terhadap martabat manusia dan keadilan. Dalam penelitian ini, formulir persetujuan dan penjelasan penelitian digunakan sebelum responden setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian.

Hasil

1. Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi karakteristik responden perawat rawat inap RSU. UKI (n=69)

Karakteristik	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	9	13
Perempuan	60	87
Tingkat Pendidikan		
D-3	36	52,2
S1-Ners	33	47,8
Masa Bekerja		
1-10 Tahun	46	66,7
11-20 Tahun	9	13
21-30 Tahun	12	17,4

31-40 Tahun	2	2,9
Penjadwalan Dinas		
Baik	41	59,4
Kurang	28	40,6
Tingkat Stres		
Normal	60	87,0
Ringan	9	13,0
Beban Kerja		
Ringan	29	42,0
Berat	40	58,0

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa karakteristik responden menurut jenis kelamin terdapat 60 responden berjenis kelamin perempuan (87%) dan 9 responden berjenis kelamin laki-laki (13%). karakteristik responden menurut tingkat Pendidikan diketahui bawa responden dengan tingkat Pendidikan D3 sejumlah 36 responden (52,2%) dan tingkat pendidikan S1-Ners sebanyak 33 responden (47,8%). karakteristik responden dengan masa bekerja 1-10 tahun 46 responden (66,7%), responden dengan masa bekerja 11-20 tahun 9 responden (13%), responden dengan masa bekerja 21-30 tahun 12 responden (17,4%) dan untuk masa bekerja 31-40 tahun 2 responden (2,9%). Sedangkan berdasarkan penjadwalan dinas yang terbanyak yaitu penjadwalan dinas baik dengan 41 responden (59,4%), berdasarkan tingkat stress responden terbanyak yaitu dengan tingkat stress normal dengan 60 responden (87,0%) dan berdasarkan beban kerja responden terbanyak yaitu dengan beban kerja berat sebanyak 40 responden (58,0%).

2. Analisis Bivariat

Tabel 3. Pengaruh penjadwalan dinas terhadap kinerja

Penjadwalan	Kinerja				Total	P Value	OR	
	Kurang		Baik					
	N	%	N	%				
Kurang	11	39,3	17	60,7	28	100	0,074	3,143
Baik	7	17,1	34	82,9	41	100		
Total	18	26,1	51	73,9	69	100		

Berdasarkan tabel 3. Hasil korelasi data responden variabel penelitian penjadwalan dinas terhadap kinerja didapatkan proporsi dengan kinerja baik paling besar memiliki penjadwalan yang memiliki nilai baik yaitu sebanyak 34 responden (82,9%) dan responden kinerja baik dengan penjadwalan kurang yaitu sebanyak 17 responden (60,7%). Pada responden dengan kinerja kurang memiliki penjadwalan dalam dalam kategori baik sebanyak 7 responden (17,1%) dan responden kinerja kurang dengan penjadwalan kurang sebanyak 11 responden (39,3%). Hasil dari *chi square* dari pengaruh antara penjadwalan terhadap kinerja terdapat P value 0,074 dimana hal tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara penjadwalan terhadap kinerja.

Tabel 4. Pengaruh tingkat stress terhadap kinerja

Tingkat Stres	Kinerja				Total	P Value	OR	
	Kurang		Baik					
	N	%	N	%				
Normal	17	28,3	43	71,7	60	100	0,490	3,163
Ringan	1	11,1	8	88,9	9	100		
Total	18	26,1	51	73,9	69	100		

Berdasarkan tabel 4. Hasil korelasi data responden variabel penelitian tingkat stres terhadap kinerja didapatkan proporsi dengan kinerja baik paling dominan memiliki tingkat stress yang normal yaitu sebanyak 43 responden (71,7%) dan responden kinerja baik dengan tingkat stress ringan yaitu sebanyak 8 responden (88,9%). Pada responden dengan kinerja kurang baik memiliki tingkat stress dalam kategori normal sebanyak 17 responden (28,3%) dan responden kinerja kurang baik dengan tingkat stress ringan sebanyak 1 responden (11,1%). Hasil dari *chi square* dari pengaruh antara tingkat stress terhadap kinerja terdapat P value 0,490 dimana hal tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara tingkat stress terhadap kinerja.

Tabel 5. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Beban Kerja	Kinerja				Total	P Value	OR	
	Kurang		Baik					
	N	%	N	%				
Normal	6	20,7	23	79,3	29	100	0,554	0,609

Ringan	12	30.0	28	70.0	40	100
Total	18	26.1	51	73.9	69	100

Berdasarkan tabel 5. Hasil korelasi data responden variabel penelitian beban kerja terhadap kinerja didapatkan proporsi dengan kinerja baik paling dominan memiliki beban kerja yang normal yaitu sebanyak 23 responden (79.3%) dan responden kinerja baik dengan beban kerja ringan yaitu sebanyak 28 responden (70.0%). Pada responden dengan kinerja kurang memiliki beban kerja dalam kategori normal sebanyak 6 responden (20.7%) dan responden kinerja kurang baik dengan beban kerja ringan sebanyak 12 responden (30.0%). Hasil uji *chi square* dari pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja terdapat P value 0,554 dimana hal tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja

Pembahasan

1. Pengaruh penjadwalan dinas terhadap kinerja

Hasil analisis antara pengaruh penjadwalan dinas terhadap kinerja perawat yang dilakukan dengan menggunakan uji Continuity Correction dari hubungan antara penjadwalan terhadap kinerja terdapat P value 0,074 dimana hal tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara penjadwalan terhadap kinerja. Berdasarkan analisis Odds Ratio (OR) diperoleh nilai sebesar 3,143 hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kategori penjadwalan kurang bresiko 3,1 x memiliki kinerja yang kurang baik.

Perencanaan adalah alokasi sumber daya dari waktu ke waktu untuk mendukung kinerja atau penyelesaian tugas tertentu. Jam kerja yang fleksibel memberikan kesinambungan pada kehidupan pengasuh, salah satunya memungkinkan mereka beristirahat untuk meningkatkan pemberian layanan. Selain itu, manajemen jadwal publik memungkinkan perawat pada shift yang wajar untuk beristirahat guna meningkatkan kualitas perawatan. (Rahman, Mulyani, and Rizany 2018).

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syawalludin Rahman (2018). Dalam penelitian Syawalludin Rahman menunjukkan rata-rata penjadwalan dinas adalah 37,29 dengan nilai tertinggi 48 dan terendah yaitu 27. Pada hasil analisis didapatkan nilai Signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki pengaruh secara signifikan antara penjadwalan dengan kinerja.

Berdasarkan asumsi peneliti tersebut yaitu tidak terdapat pengaruh penjadwalan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit UKI. Pada kuesioner penjadwalan didapatkan pertanyaan bahwa perawat pulang terlambat setiap dinas. Hal tersebut yang memungkinkan tidak mempengaruhi kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit UKI.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penjadwalan merupakan salah satu indikator yang ada dalam kinerja. Melalui hasil penelitian yang peneliti dapatkan, bahwa penjadwalan salah satu indikator yang tidak berpengaruh dalam kinerja seorang perawat. Ketika seorang perawat memiliki penjadwalan yang kurang, maka kinerja perawat tetap menampilkan performance kinerja yang baik untuk mencapai kesuksesan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang baik.

2. Pengaruh Tingkat Stress Terhadap Kinerja

Hasil analisis antara pengaruh tingkat stress dengan kinerja yang dilakukan dengan menggunakan Uji Continuity Correction dari pengaruh antara tingkat stress terhadap kinerja terdapat P value 0,490 dimana hal tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara tingkat stress terhadap kinerja. Berdasarkan analisis Odds Ratio (OR) diperoleh nilai sebesar 3,163 hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kategori tingkat stress ringan bresiko 3,1 x memiliki kinerja yang kurang baik.

Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan karyawan. Dalam hal ini, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja yang membuatnya stres. Sedangkan menurut Robbins, itu adalah situasi dinamis di mana seseorang memiliki peluang, paksaan atau pertanyaan tentang apa yang mereka inginkan dan hasilnya tampak tidak pasti.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massie (2018). Dalam penelitian Rachel Natalya Massie menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,321 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,042 serta nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat stress tidak berpengaruh dalam kinerja seorang perawat. Ketika seorang perawat memiliki tingkat stress meningkat maka akan menurunkan potensi kinerja perawat dan jika sebaliknya tingkat stress menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja perawat. Dari beberapa teori tingkat stres, tingkat stres dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor lingkungan karena ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi organisasi, ketidakpastian itu juga akan mempengaruhi tingkat stres dikalangan pekerja, kemudian ada juga faktor individu yang mempengaruhi tingkat stres biasanya penyebab dari faktor individu ini ialah masalah ekonomi, keluarga serta masalah pribadi.

3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Hasil analisis antara beban kerja terhadap kinerja yang dilakukan dengan menggunakan Uji Continuity Correction dari pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja terdapat P value 0,554 dimana hal tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja. Berdasarkan analisis Odds Ratio (OR) diperoleh nilai sebesar 0,609 hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kategori beban kerja ringan sebesar 0,60 x memiliki kinerja yang kurang baik

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rona Fill Jannah (2020). Dalam Rona Fill Jannah menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,084 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,985 serta nilai Sig. lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,281. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berkesimpulan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Ketika seorang perawat diberikan beban kerja yang tinggi dan seimbang serta sesuai dengan kemampuan perawat belum mampu memberikan dampak yang signifikan atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Justru bila perawat diberikan beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang serta tidak sesuai dengan kemampuan perawat tersebut, maka kondisi tersebut dapat berdampak signifikan terhadap pengaruh kinerja perawat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara penjadwalan dinas terhadap kinerja p value ($p=0,074$), tidak adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat stress terhadap kinerja p value ($p=0,490$), Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja p value ($p=0,554$).

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dalam terselenggaranya penelitian ini: Fakultas Ilmu Kesehatan, Rumah Sakit UKI yang telah memberikan kepercayaan dan izin untuk saya melakukan penelitian dan untuk semua responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.

Referensi

- Awalia, Miptahul Janah, Novita Janah Medyati, and Zakarias Janah Giay. 2021. "Hubungan Umjurn Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 5(2). doi: 10.36312/jisip.v5i2.1824.
- Dimkatni, Ni Wayan, Oksfriani Jufri Sumampouw, and Aaltje Ellen Manampiring. 2020. "Apakah Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kualitas Tidur Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit?" *Sam Ratulangi Journal of Public Health* 1(1):009. doi: 10.35801/srjoph.v1i1.27273.
- Febrina, Trisyayona, Zulkarnain Edward, and Nurhafizah Nasution. 2020. "Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam." *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA* 3(2):1–11.
- Glady Endayani Salawangi, Febi K. Kolibu, Ribka Wowor. 2018. "Jurnal KESMAS, Vol. 7 No. 5, 2018." *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe* 7(5).
- Maharani, Rahmi. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam." *Journal of Management Review Volume 3 Number 2 Page (327-332)* 3(2):327–32.
- Rahman, Syawalludin, Yeni Mulyani, and Ichsan Rizany. 2018. "Penjadwalan Dinas Perawat Berhubungan Dengan Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap RSUD Ulin Banjarmasin." *Dunia Keperawatan* 6(1):41. doi: 10.20527/dk.v6i1.5081.

- Rahmaniah, Laila, Ichsan Rizany, and Herry Setiawan. 2020. "Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap." *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan* 3(1):29. doi: 10.32584/jkkm.v3i1.554.
- Rizky, Wahyu, Nurharyanti Darmaningtyas, and Brune Indah Yulitasari. 2018. "Hubungan Jumlah Tenaga Perawat Dengan Beban Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Wates." *Indonesian Journal of Hospital Administration* 1(1):38. doi: 10.21927/ijhaa.v1i1.752.
- Wirentanus, Lalu. 2019. "Peran Dan Wewenang Perawat Dalam Menjalankan Tugasnya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan." *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum* 10(2):148. doi: 10.31764/jmk.v10i2.2013.