

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD KOTA BANDUNG

Umi Khasanah¹, Anggi Saputra²

¹Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, luna.sidera@gmail.com

²Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya. anggi@ars.ac.id

ABSTRAK

Perawat merupakan komponen penting dalam mewujudkan kualitas layanan kesehatan di rumah sakit. Beratnya pekerjaan dan tugas yang diemban oleh perawat baik secara fisik maupun mental dan juga bahaya yang dapat terjadi kapan saja menyebabkan perawat mudah mengalami kelelahan fisik (*Burnout Syndrome*) dan menimbulkan beban kerja yang berat. Efek Kejenuhan Kerja pada perawat akan merasa stress yang berlebih dan ketidakpuasan yang bisa jadi berefek pada kinerjanya. Teknik sampling yang digunakan adalah *Random Sampling*. Jenis penelitian ini adalah menggunakan analitik kuantitatif dengan rancangan *crosssectional*. Hasil penelitian variabel beban kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung adalah beban kerja dan Kejenuhan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung. Adapun hasil uji T (Parsial) variabel beban kerja terhadap kinerja menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, artinya jika beban kerja rendah maka kinerja akan tinggi dan sebaliknya, Hasil Uji T pada variabel Kejenuhan Kerja juga didapatkan hasil bahwa Kejenuhan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Disarankan kepada pihak manajemen Rumah Sakit untuk mengkaji lebih lanjut tentang sub variabel mana saja yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja, sehingga hasil evaluasi bisa digunakan sebagai acuan untuk membuat perencanaan peningkatan kinerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti tentang factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kejenuhan Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Nurses are an important component in realizing the quality of health services in hospitals. The heavy work and tasks carried out by nurses both physically and mentally and also the dangers that can occur at any time cause nurses to easily experience physical fatigue (Kejenuhan Kerja syndrome) and cause a heavy workload. The effect of Kejenuhan Kerja on nurses will feel excessive stress and dissatisfaction which can have an effect on their performance. The sampling technique used is Random Sampling. This type of research is using quantitative analysis with a cross-sectional design. The results of the study of workload and Kejenuhan Kerja variables on the performance of nurses in Bandung City Hospital are workload and Kejenuhan Kerja simultaneously (together) have a significant effect on the performance of nurses in Bandung City Hospital. The results of the T test (Partial) of the workload variable on performance stated that the workload had a negative effect on the performance of nurses, meaning that if the workload was low, the performance would be high and vice versa. The T test results on the Kejenuhan Kerja variable also showed that Kejenuhan Kerja had a negative effect on performance. It is suggested to the hospital management to study further about which sub-variables have the greatest influence on performance, so that the evaluation results can

be used as a reference for planning performance improvement. Further researchers are advised to examine other factors that affect performance.

Keywords: *Workload, Kejenuhan Kerja, Nurse Performance*

PENDAHULUAN

Perawat merupakan komponen penting dalam mewujudkan kualitas layanan kesehatan, selain itu perawat memiliki pelayanan medis yang telah diakui oleh pemerintah (Permenkes No. 26 Tahun 2019). Perawat berada di dalam semua unit yang ada di rumah sakit, salah satunya berada di unit rawat inap. Unit rawat inap diperuntukkan oleh pasien-pasien yang harus diobservasi

(rawat) karena keadaannya tidak memungkinkan untuk mendapat perawatan di rumah, dikarenakan penyakitnya membutuhkan perawatan yang intensif dari pekerja medis. Perawat sendiri memiliki wewenang untuk memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan diruang rawat inap serta memiliki tanggung jawab yang besar (Permenkes No. 26 Tahun 2019). Tanggung jawab dan beban kerja yang berat mengharuskan seorang perawat mampu melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik. Beban kerja perawat rumah sakit biasanya berat, sering membutuhkan *shift* panjang dan memaksakan tuntutan fisik. Salah satu studi terhadap lebih dari 5.000 *shift* keperawatan melaporkan 40% dari *shift* kerja melebihi 12 jam, hal ini menunjukkan bahwa perawat sering bekerja lebih lama dari yang dijadwalkan (Rogers, et.al dalam Arlina 2016).

Beratnya pekerjaan dan tugas yang diemban oleh perawat baik secara fisik maupun mental dan juga bahaya yang dapat terjadi kapan saja menyebabkan perawat mudah mengalami kelelahan fisik (*Kejenuhan Kerja Syndrome*) dan menimbulkan beban kerja yang berat. Efek *Kejenuhan Kerja* pada perawat akan merasa stress yang berlebih dan ketidakpuasan. Sehingga perawat akan sulit dalam menyesuaikan jam kerja yang sudah ada. Tentu ini akan berpengaruh pada performa perawat yang berakibat juga terhadap kepuasan pasien. Rasa semangat

dalam bekerja akan menurun, keinginan untuk bekerja pun menurun, dan hal-hal yang merujuk dengan pekerjaan menjadi tidak membahagiakan. Kinerja menjadi menurun sehingga hasil yang diberikan menjadi tidak memuaskan (Henri, 2017). Kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti beban kerja, dan kejenuhan kerja. Dengan kinerja pegawai yang meningkat ini juga memberikan kontribusi bagi perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu memberikan beban kerja yang tidak berlebihan. "Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis." (Dhania dalam).

Beban kerja yang tinggi juga akan mempengaruhi kinerja perawat hal ini sejalan dengan penelitian menurut Muslimah (2015) menunjukkan bahwa 67.4% responden memiliki kinerja kurang dan 65.2% responden mempersepsikan beban kerja berat, hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Waryantini & Maya (2020), hasil penelitiannya menggunakan *uji rank spearman* dengan hasil $p = 0,884 > (0,05)$ sehingga H_0 diterima, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Selain beban kerja yang tinggi penelitian lain juga menyebutkan bahwa kinerja perawat berhubungan dengan kelelahan fisik/*Kejenuhan Kerja Syndrome* (Shinta & Laely, 2020).

RSUD Kota Bandung merupakan salah satu Rumah Sakit rujukan di kota Bandung, menurut hasil penelitian dari Liliandari (2021) hampir seluruhnya atau mayoritas perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Bandung (60.0%) memiliki beban kerja tinggi serta hampir seluruhnya sebanyak 70.0% mengalami *Kejenuhan Kerja* dengan kategori sedang. Dari hasil studi pendahuluan, penulis juga telah melakukan studi pendahuluan pada 5 orang perawat yang bekerja di RSUD Kota Bandung dan perawat tersebut juga sedang melanjutkan pendidikan jenjang S1 Keperawatan dan sudah mulai menyusun proposal skripsi, 3 perawat mengatakan konsentrasi mulai terbagi antara kerja dan kuliah, perbandingan jumlah perawat dan pasien tidak seimbang sehingga menyebabkan beban kerja meningkat, selain mengakibatkan kelelahan fisik hal tersebut juga mengakibatkan kelelahan psikis dan emosional apalagi ketika pasien yang dirawatnya sulit untuk diajak kerjasama, hal ini berefek pada kinerja yang menurun, 2 perawat lain mengatakan tidak terlalu memikirkan terlalu berat masalah-masalah dalam hidupnya, cukup dijalani sesuai alurnya.

Selain wawancara dengan perawat, peneliti juga mewawancarai beberapa pasien dan keluarga pasien yang sedang dirawat. Peneliti mewawancarai kepada 10 orang pasien dan keluarga pasien mengenai kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan didapatkan data bahwa 2 orang menyatakan kurang puas terhadap kinerja perawatnya dalam hal tindakan dan komunikasi perawat, 2 orang menyatakan puas terhadap pelayanan perawat dan 6 orang menyatakan cukup dan sedang terhadap kinerja perawat. Dari paparan dan hasil studi pendahuluan di atas peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Bandung”**.

KAJIAN LITERATUR

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka dalam Kevin F, 2016). Menurut Koesomowidjojo dalam Ma'rih 2017 beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan (Marquish dan Marquish, 2010).

Kejenuhan Kerja

Definisi Kejenuhan Kerja menurut Maslach dan Leiter (2007 dalam Nelma, 2019) adalah fenomena psikis yang berkaitan dengan pekerjaan. *Kejenuhan Kerja* juga dimaknai sebagai sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang seringkali terjadi pada orang yang bekerja (Andarini, 2018). Kejenuhan Kerja mengacu pada efek emosional berkaitan dengan perasaan frustrasi dan ketidakberdayaan yang kemudian berkembang dalam sikap negatif pekerja (Raudenská *et al.*, 2020).

Kinerja

Kinerja pada suatu organisasi dapat dijadikan sebagai acuan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Chandra & Priyono (2016) mendeskripsikan kinerja sebagai kemampuan individu dalam mencapai persyaratan pekerjaan dengan indikator kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan, kejujuran, ketaatan. Dimensi kinerja ialah ukuran dan penilaian dari perilaku di tempat kerja meliputi kualitas dan kuantitas *output*, waktu kerja, hingga hubungan kerjasama sesama rekan kerja (Indarti *et al.*, 2014). Dalam organisasi, terutama yang berorientasi pada keuntungan, kinerja dianggap paling banyak berperan

penting dalam menghasilkan keuntungan berkelanjutan (Hamid & Hassan, 2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD Kota Bandung yang beralamat di Jl. Rumah Sakit No.22, Pakemitan, Cinambo, Kota Bandung, Jawa Barat 45474 bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2021. Design penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah 251, sedangkan sampelnya adalah 72 orang.

Uji Validitas

Berdasarkan tabel uji validitas menunjukkan bahwa semua item valid karena telah memenuhi taraf signifikan 5 % yaitu nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Nilai r_{tabel} pada uji validitas ini adalah 0,361.

Uji Reabilitas

Dari hasil nilai analisa nilai *Cronbach's alpha* $>$ r_{table} , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini *reliable*.

Analisis Regresi Berganda

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi berganda yang bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yakni beban kerja (X1) dan *Kejenuhan Kerja* (X2), dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Perawat (Y). Penggunaan korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas (X1) dan (X2) dengan variabel terikat (Y).

Uji Normalitas

Menurut Lupiyoadi & Ikhsan (2015) uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan

dalam analisis parametrik. Apabila data tidak berdistribusi normal, maka kita tidak dapat menggunakan analisis parametrik melainkan menggunakan analisis non-parametrik. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S). Untuk mengetahui hasil uji normalitas menggunakan uji K-S dapat dilakukan sebagai berikut:

- Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $>$ 0,05 maka data berdistribusi normal
- Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $<$ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas.

Menurut Lupiyoadi & Ikhsan (2015) heteroskedastisitas berarti variasi residual tidak sama dari satu pengamatan yang lain sama, agar memberikan pendugaan model lebih akurat. Apabila probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Uji Multikolinieritas.

Menurut Lupiyoadi & Ikhsan (2015) multikolinieritas suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan model regresi linier. Untuk mengetahui apakah suatu model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi yang baik apabila hasil penghitungan menghasilkan VIF $<$ 10, bila menghasilkan nilai VIF $>$ 10 berarti telah terjadi multikolinieritas yang serius didalam model regresi (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015).

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$).

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *adjusted R²* dimana untuk menginterpretasikan besarnya nilai koefisien determinasi harus diubah kedalam bentuk persentase (Ghozali, 2011). Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik. Pada penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R-Square pada saat mengevaluasi model regresi terbaik.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah adanya korelasi antar variabel itu sendiri, pada pengamatan yang berbeda waktu dan individu. Umumnya pada kasus ini banyak yang terjadi pada data *time series*. Gejala autokorelasi ini dapat dideteksi dengan menggunakan uji *Dorbin Watson*. Untuk menguji apakah terdapat autokorelasi atau tidak dalam model regresi ketentuannya adalah:

- Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada diantara -2 dan 2 atau $-2 < DW < 2$
- Terjadi korelasi negative, jika nilai DW diatas ($DW > 2$)

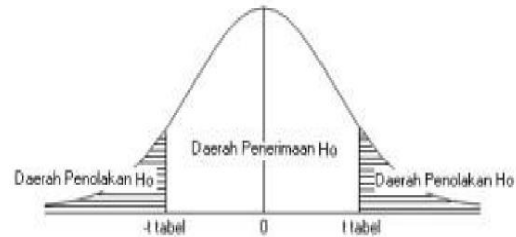
Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Bandung
Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Bandung memiliki dua hipotesis yaitu:

Ho: Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung.

Ha: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung.

Berdasarkan data dari *Software SPSS Versi 20* serta hasil analisa yang telah dilakukan diketahui nilai *sig.* untuk pengaruh X1 dan Y adalah sebesar $0,000 < 0,005$ diperoleh nilai t hitung variabel beban kerja sebesar -4.055 sedangkan nilai t tabel adalah 1,666.

Menurut Sugiyono (2017) terdapat dua pengaruh dalam uji t seperti tergambar dalam kurva di bawah ini:



Gambar IV.1

Kurva Pengaruh Positif dan Negatif

Dari hasil analisa di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, artinya jika beban kerja rendah maka kinerja akan baik begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis (Ho) ditolak dan (Ha) diterima.

Hubungan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Bandung

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan *Kejenuhan Kerja* dengan kinerja perawat di RSUD Kota Bandung memiliki dua hipotesis yaitu:

Ho: *Kejenuhan Kerja* tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung.

Ha: *Kejenuhan Kerja* berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung.

Berdasarkan data yang dikelola *software SPSS Versi 20* dan hasil analisa nilai *sig.* untuk pengaruh X2 dan Y adalah sebesar $0,000 < 0,005$ diperoleh nilai t hitung variabel beban kerja sebesar -4.545 sedangkan nilai t tabel adalah 1,666. Dari hasil analisa di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Kejenuhan Kerja* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, artinya jika *Kejenuhan Kerja* rendah maka kinerja akan baik begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis (Ho) ditolak dan (Ha) diterima.

Pengaruh Beban Kerja dan *Kejenuhan Kerja* Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Bandung

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan tentang pengaruh beban kerja dan *Kejenuhan Kerja* terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung memiliki dua hipotesis yaitu:
Ho : Beban kerja dan *Kejenuhan Kerja* secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung.

Ha : Beban Kerja dan *Kejenuhan Kerja* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat nilai F hitung dari hasil pengolahan data sebesar 82.040 dan nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel. Dari tabel F pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas (n-2) diperoleh nilai F tabel sebesar 3,12. Karena F hitung (82.040) lebih besar dari F tabel (3,12) maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0.05$) diputuskan untuk Ha diterima dan Ho di tolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan *Kejenuhan Kerja* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data menggunakan alat bantu *SPSS versi 20* didapatkan bahwa koefisien determinasi dengan nilai R-Square sebesar 0,704, hasil ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh beban kerja (X_1) dan *Kejenuhan Kerja* (X_2) terhadap kinerja perawat (Y) adalah sebesar 70,4 % dan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen memiliki keeratan yang sangat kuat dengan nilai R yaitu 0,839.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisa data di atas menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel beban kerja dan *Kejenuhan Kerja* terhadap kinerja perawat sebesar (70,4)%, adapun 29,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi seperti stress kerja,

kepuasan kerja dll, hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elizar (2019). Menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi dengan nilai p value 0,000. Variabel independen yang memiliki dampak lebih besar terhadap kinerja berdasarkan analisa data adalah *Kejenuhan Kerja* yaitu dengan nilai -796 sedangkan nilai korelasi dengan beban kerja adalah -784. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suci (2019) menjelaskan bahwa presentasi pengaruh *Kejenuhan Kerja* dan kinerja perawat yang dilakukan di PT Graha Pusri Medika sebesar 66,4%.

Dari hasil analisa di atas tentang hubungan *Kejenuhan Kerja* dengan kinerja memiliki hubungan yang negatif, semakin tinggi tingkat *Kejenuhan Kerja* dalam bekerja maka akan menurunkan kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Zakiyati (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *Kejenuhan Kerja* dengan kinerja perawat dengan nilai -4197 dan 0,000. Dari hasil analisa di atas tentang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat memiliki hubungan yang negatif. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyebutkan bahwa beban kerja yang berat akan menimbulkan berbagai efek yaitu kelelahan fisik maupun mental, serta bisa mempengaruhi kualitas kinerja perawat. Saat menghadapi tugas, perawat dituntut untuk dapat menyelesaikannya dengan dengan cepat dan tepat. apabila keterbatasan individu menghambat atau menghalangi hasil kerja pada tingkat yang digarapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan dan kapasitas yang dimiliki, dapat dilihat pada hasil jawaban dari responden yang mengisi kuesioner pada pertanyaan “Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan”.

Berdasarkan data dari responden perawat dengan beban kerja ringan sebanyak 8 orang (11,1%), beban kerja sedang 54 orang (75%),

dan beban kerja berat 10 orang (13,9%), sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden memiliki beban kerja sedang. Beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja fisik meliputi mendorong brankar, mengangkat pasien, memandikan pasien imobilisasi, mendorong peralatan kesehatan. Sedangkan beban kerja mental bekerja dengan sistem shift, bekerja dengan keterampilan khusus dalam merawat pasien, tanggung jawab terhadap kesembuhan serta harus menjalin komunikasi dengan pasien. Dari gambaran beban kerja di atas terlihat bahwa perawat menghadapi beban kerja yang bervariasi berat ringannya dan bisa jadi dipengaruhi oleh ruangan masing-masing perawat.

Hasil analisa variabel *Kejenuhan Kerja* adalah perawat dengan *Kejenuhan Kerja* ringan sebanyak 2 orang (2,8%), *Kejenuhan Kerja* sedang 60 orang (83,3%), dan *Kejenuhan Kerja* berat 10 orang (13,9%), sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden memiliki *Kejenuhan Kerja* sedang.

PENUTUP

Kesimpulan

Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Semakin berat beban kerja maka kinerja perawat semakin kurang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Kota Bandung hampir seluruhnya responden memiliki beban kerja sedang.

1. *Kejenuhan Kerja* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Semakin berat *Kejenuhan Kerja* maka kinerja perawat semakin kurang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Kota Bandung, hampir seluruhnya responden memiliki *Kejenuhan Kerja* sedang.
2. Beban kerja dan *Kejenuhan Kerja* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Kota Bandung, hampir seluruhnya responden memiliki *Kejenuhan Kerja* sedang.

Implikasi Manajerial

Bandung. Maka dari itu dapat di implikasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung. Maka dari itu dapat memberikan implikasi bagi pihak RSUD Kota Bandung untuk mengevaluasi komponen beban kerja apa saja yang mempengaruhi kinerja dengan harapan untuk membuat perencanaan guna meningkatkan kinerja perawat agar lebih baik.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa *Kejenuhan Kerja* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung. Maka dari itu dapat memberikan implikasi bagi pihak RSUD Kota Bandung untuk mengevaluasi komponen *Kejenuhan Kerja* apa saja yang mempengaruhi kinerja dengan harapan untuk membuat perencanaan guna meningkatkan kinerja perawat agar lebih baik.

Saran

Setelah dilakukan penelitian saran yang dapat diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung

Berdasarkan hasil penelitian beban kerja dan *Kejenuhan Kerja* berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu beban kerja dan *Kejenuhan Kerja* pada perawat di RSUD Kota Bandung bisa dievaluasi kembali oleh bagian Mutu Pelayanan indikator apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja, sehingga diharapkan kinerja perawat akan semakin baik.

2. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan metode deskriptif dan statistik yang mengandalkan pendekatan kuantitatif dan pengujian statistik berupa angka-angka sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. Disarankan untuk peneliti selanjutnya perlu dilengkapi

dengan pendekatan kualitatif untuk mempertajam kajian, selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat selain beban kerja dan *Kejenuhan Kerja*.

REFERENSI

- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiono & Pertami, S. B. (2016). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Bumi Medika.
- Darmadi, H. (2013). *Metode Penelitian dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Ke empat*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hakim, A. R. (2010). *Kreatif Dalam Organisasi (Studi pada Organisasi Kreatif)*. Semarang.
- Haryanto, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2000). *Hygiene Mental*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Kiswanto. (2010). *Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. 6(1), 1429-1439.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT. Nursalam.
- (2013). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis (edisi 3)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 26 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-undang No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan
- Potu, A. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. Jurnal EMBA, 1(1): 1208-1218.
- Reddin. (2011). *The 3-D Management Style Theory: a Typology Based On Task and Relationship Orientation*. *Training and Development Journal*. April 2011. Hal 8-17. Rineka Cipta.
- Riduwan. (2012). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rivai & Basri. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simanjuntak, P. A. (2020). *Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia*. Vol. 2 No. 1, Februari 2020.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., Setiawan, R. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*.
- Subakti, A. G. (2013). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor*. Vol. 4 No. 2: Binus Business Review.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: CV. Andi.

BIODATA PENULIS

Penulis 1

Nama lengkap Umi khasanah lahir di Kebumen, Jawa Tengah pada tanggal 19 September 1989. Tempat tinggal Jl. Cihaurkuku Rt 05 Rw 01 Antapani,

Bandung. Riwayat Pendidikan MI Muhammadiyah 2 Argosari tahun 1997-2003, MTs Sultan Agung Kalibangkang tahun 2003-2006, SMK Negeri 1 Karanganyar 2006-2009, Program Sarjana di Fakultas Keperawatan Universitas BSI Bandung tahun 2010-2014, Program Profesi Ners di Universitas BSI Bandung tahun 2014-2015, Magister keperawatan di Universitas Jendral achmad yani tahun 2021 sampai sekarang. Saat ini saya bekerja di Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya sebagai staff akademik di program studi sarjana keperawatan dari tahun 2020 sampai sekarang.

Penulis 2

Nama lengkap Anggi Saputra lahir di Wonosobo, Jawa Tengah pada tanggal 14

Agustus 1995. Tempat tinggal Binong Utara 13 RT: 08 Rw 02 Kiaracandong Bandung. Riwayat Pendidikan SD N 1 Somogede tahun 2001-2007, SMP N 1 Wadaslintang tahun 2007-2010, SMA N 1 Wadaslintang tahun 2010-2013, Program Sarjana di Fakultas Keperawatan Universitas BSI Bandung tahun 2013-2017, Program Profesi Ners di Universitas BSI Bandung tahun 2017-2018, Magister keperawatan di Universitas Jendral achmad yani tahun 2021 sampai sekarang. Saat ini saya bekerja di Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya sebagai staff akademik di program studi sarjana keperawatan dari tahun 2019 sampai sekarang.