

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Menurut Gurses dan Carayon (2005) beban kerja diartikan dalam dua cara, yaitu beban kerja yang dirasakan dan kebutuhan keperawatan. Berdasarkan pengertian yang pertama, beban kerja diartikan sebagai pengalaman subjektif individu atau biaya yang digunakan atau dihabiskan oleh seseorang dalam melakukan suatu tindakan baik tindakan langsung atau tidak langsung yang mencerminkan pengaruh dari berbagai tuntutan di lingkungan kerja. Pengertian yang kedua mengartikan beban kerja sebagai jumlah waktu yang dibutuhkan oleh perawat untuk dapat menyelesaikan seluruh tindakan keperawatan yang diwajibkan. Waktu yang dibutuhkan tergantung pada karakteristik pasien dan kebutuhan pasien akan keperawatan.

Menurut Hasibuan (2000) dalam Taufiq (2009), uraian pekerjaan itu harus jelas dan persepsinya mudah dipahami serta menguraikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Identifikasi pekerjaan atau jabatan yaitu memberikan nama jabatan seperti rektor, dekan, dosen, dan kepala administrasi.
- 2) Hubungan tugas dan tanggung jawab yaitu perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas

diketahui rumusan hubungan hendaknya menunjukkan hubungan antara pejabat yang lain didalam maupun diluar organisasi.

- 3) Standar wewenang dan pekerjaan yaitu kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.
- 4) Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas seperti alat-alat, mesin-mesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.
- 5) Ringkasan pekerjaan atau jabatan hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya.

Keadaan beban kerja perawat yang tidak seimbang biasanya diawali dari tahap perencanaan kebutuhan tenaga perawat yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja suatu institusi pelayanan. Hal ini sangat berisiko bagi kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat karena apabila beban kerja tinggi maka ketelitian dan keamanan kerja menjadi menurun (Ferguson & Pare, 2004).

Beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan beban kerja perawat antara lain jumlah pasien yang dirawat setiap hari/bulan/tahun di unit tersebut, kondisi atau tingkat ketergantungan pasien, rata-rata hari perawatan, pengukuran keperawatan langsung, perawatan tidak langsung dan pendidikan kesehatan, frekuensi tindakan perawatan yang dibutuhkan pasien, rata-rata waktu perawatan langsung, tidak langsung dan pendidikan kesehatan (Nursalam, 2011).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat di masyarakat perlu diketahui agar dapat membantu memahami pekerjaan yang dilakukan oleh perawat di masyarakat dan untuk menjamin model keperawatan yang dapat menyediakan lingkungan kerja yang sehat bagi perawat dalam meningkatkan *outcome* klien dan keefektifan biaya (Ray, 2006).

Tenaga keperawatan menurun pada saat kebutuhan konsumen atau klien meningkat, sehingga beban kerja perawat semakin meningkat. Faktor lain yang mempengaruhi beban kerja disamping faktor jumlah tenaga dan jumlah konsumen atau klien, adalah faktor ketrampilan manajemen perawat atau pengalaman kerja perawat dan faktor tingkat pendidikan perawat (Samba, 2000). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan dan dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1) Struktur kepribadian

Kepribadian adalah sistem jiwa raga yang dinamis dalam diri individu yang menentukan penyesuaian dirinya yang unik terhadap lingkungannya. Kepribadian seseorang adalah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor sosial, budaya dan lingkungan (Yunitasari, 2009).

Tipe kepribadian menurut Yunitasari (2009) dapat digolongkan menjadi:

- a) Kepribadian tipe A, dengan ciri: tidak sabar, kompetitif, ambisius, perasaan diburu waktu, setia pada pekerjaan, agresif, mudah gelisah, tendensi permusuhan, mudah tersinggung, dan mudah tegang.
- b) Kepribadian tipe B, dengan ciri: santai dan tenang, sabar, tidak cepat curiga, bekerja tenang dan teratur, tidak merasa dibatasi waktu, kurang kompetitif, dapat bergaul dengan baik.

Berdasarkan kedua tipe kepribadian tersebut tidak ada yang dapat menjadikan bukti seseorang yang memiliki tipe A lebih baik dan tipe B lebih buruk untuk melakukan pekerjaan. Tetapi yang jelas bahwa dari tipe kepribadian tersebut akan mempunyai dampak terhadap seorang pekerja dalam menerima beban kerja.

2) Karakteristik biografik

Menurut Muchlas (1999) dalam Taufiq (2009), ada beberapa karakteristik biografik yang menentukan beban kerja adalah:

a) Umur

Umur bagi seorang pekerja akan mempengaruhi penerimaan beban kerja. Seorang pekerja yang mempunyai umur relatif lebih mudah mempunyai kemampuan yang lebih baik untuk memikul beban kerja dibanding dengan umur pekerja yang

lebih tua. Produktifitas karyawan menurun dengan bertambahnya umur. Hal ini disebabkan ketrampilan fisik seperti kecepatan, kelenturan, dan koordinasi akan menurun dengan bertambahnya umur.

b) Jumlah anggota keluarga

Jumlah anggota keluarga belum tentu menimbulkan beban kerja. Semakin tinggi kebutuhan hidup keluarga semakin tingginya beban kerja yang dipikul oleh anggota keluarga, sehingga mengakibatkan seorang pekerja sehingga absen untuk mencari tambahan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

c) Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan seseorang mempunyai peranan yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuannya dan juga yang menjadi tanggung jawabnya (Taufiq, *cit* muchlas 2009).

d) Fasilitas/peralatan kerja

Fasilitas merupakan alat atau sarana yang dibutuhkan seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan. Tenaga perawat sebagai tulang punggung rumah sakit membutuhkan fasilitas dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Perawat lebih mudah menyelesaikan tugasnya apabila

didukung dengan fasilitas yang lengkap. Peralatan kerja sangat erat hubungannya dengan ergonomi. Notoatmodjo dalam Taufiq (2009), ergonomi adalah ilmu penyesuaian peralatan dan perlengkapan kerja dengan kondisi dan kemampuan manusia, sehingga mencapai kesehatan tenaga kerja dan produktifitas kerja yang optimal. Notoatmodjo dalam Taufiq (2009) mengungkapkan bahwa ergonomi juga mempengaruhi beban kerja, karena apabila peralatan kerja tidak sesuai dengan kondisi dan ukuran tubuh pekerja akan menjadi beban tambahan kerja.

e) Kondisi tempat kerja

Kondisi fisik tempat kerja seharusnya diciptakan dalam suasana yang nyaman, aman, menyenangkan, tidak melelahkan dan membosankan sehingga diperoleh rasa kebahagiaan dan ketenangan dalam bekerja. Apabila kondisi tempat kerja tidak diperhatikan maka akan menambah beban kerja pekerja (Yunitasari, 2009).

f) Pencahayaan/penerangan

Penerangan sangat dibutuhkan oleh para tenaga kerja saat melaksanakan pekerjaan. Penerangan yang kurang memenuhi syarat akan dapat menimbulkan kelelahan fisik terutama pada organ mata. Jadi penerangan merupakan faktor yang mengakibatkan beban kerja bertambah. Akibat dari kurangnya

penerangan di lingkungan kerja akan menyebabkan kelehan fisik dan mental antara lain: sakit kepala (pusing-pusing), menurunnya kemampuan intelektual, menurunnya konsentrasi dan berfikir cepat (Taufiq *cit* Notoatmodjo, 2009).

g) Waktu kerja

Waktu kerja seseorang menentukan efisiensi dan produktifitasnya. Waktu kerja normal perhari adalah 8 jam (5 hari kerja) jadi waktu yang efektif untuk tiap pegawai adalah 6,4 jam perhari. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja standar setiap pegawai adalah 6,4 – 8 jam. Kelebihan waktu kerja pada seseorang dapat memperlihatkan penurunan produktivitas kerja serta kecendrungan untuk timbulnya kelelahan, kebosanan dan ketidakpuasan bekerja. Pengaturan waktu kerja untuk memudahkan pemanfaatan waktu secara efisien dalam mengevaluasi kelebihan waktu kerja dan menghilangkan kejenuhan. Seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan yang menuntut energi batas-batas normal harus memerlukan waktu istirahat (Yunitasari, 2009).

h) Keadaan jasmani

Stevens (1999) dalam Taufiq (2009) mengungkapkan penyakit-penyakit yang serius dan waktu yang panjang dapat menyebabkan seorang kehilangan dari kemampuan memikul bebannya. Keadaan jasmani yang tidak sehat akan

mengakibatkan ketidakseimbangan dalam memikul beban kerja.

- i) Keadaan rohani yang dilandasi keimanan dan ketakwaan bagi seorang pekerja adalah penting. Keimanan dan ketakwaan yang kuat akan dapat membentengi diri terhadap tindak yang merugikan bagi diri sendiri maupun orang lain. Dengan keimanan dan ketakwaan juga akan kuat menghadapi masalah-masalah yang akan menimpa diri pekerja. Stevens (1999) dalam Taufiq (2009) mengungkapkan bahwa cara seseorang berfungsi secara rohani sangat menentukan keseimbangan antara kemampuan memikul beban dan beban pikulan.

- j) Tugas tambahan

Tugas tambahan adalah tugas-tugas yang dikerjakan oleh perawat selain tugas utamanya, misalnya: membuat laporan, mengikuti rapat dan tugas lain yang diberikan oleh atasan (Yunitasari, 2009).

c. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena

tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba, 2000).

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Wirawan (2009), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Melayu (2006), pengertian kinerja adalah hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas yang didasarkan atas kecakapan, ketrampilan, pengetahuan dan usaha serta kesempatan.

Ruky (2001) dalam Jayanto (2012), menetapkan faktor untuk menentukan penilaian kinerja yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kejujuran, ketaatan, dan inisiatif. Sebuah studi tentang kinerja menunjukkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi/baik yaitu:

1) Berorientasi pada prestasi

Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

2) Percaya diri

Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental yang positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi memiliki disiplin yang tinggi.

3) Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan yang spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

4) Presisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai peningkatan pekerjaan didukung suasana psikologi, dan bekerja keras terus menerus untuk mencapai tujuan.

Menurut Nursalam (2011), manfaat yang dapat dicapai dalam penilaian kinerja adalah:

- a) Meningkatkan prestasi kinerja staf, baik secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian pelayanan rumah sakit.
- b) Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perorangan pada gilirannya akan memenuhi atau mendorong sumber daya manusia secara keseluruhan.

- c) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi, dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya.
- d) Membantu rumah sakit untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih cepat sehingga rumah sakit akan mempunyai tenaga yang cakap dan trampil untuk mengembangkan pelayanan keperawatan dimasa depan.
- e) Menyediakan alat sarana membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gaji dan sistem imbalan yang baik.
- f) Memberikan tentang pekerjaan atau hal lain yang ada kaitannya melalui jalur komunikasi dan dialog sehingga dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.

Dengan demikian setelah dilakukan penilaian kinerja pada personal organisasi dapat menghasilkan *output* yang baik pada organisasi tersebut. Sehingga tujuan organisasi yang diharapkan dapat tercapai.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal pegawai atau karyawan.

- 1) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang

diperoleh ketika dia berkembang. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal karyawan ini akan menentukan kinerja karyawan. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja karyawan.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat dia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat membantu dan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Kinerja Perawat

Keperawatan adalah kelompok profesi terbesar dan berperan vital dalam sistem tersebut yang menyebabkan perawat memiliki kontribusi kinerja yang penting dalam penentuan kualitas sebuah rumah sakit (Marquis & Huston, 2010). Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang berperan besar menentukan pelayanan kesehatan. Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga profesional dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan

keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota kesehatan lainnya (Depkes RI, 2006). Profesi keperawatan sebagai bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan menjadi kunci utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan (Sumijatun, 2010).

Kinerja perawat adalah kemampuan dan ketrampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan. Penilaian kinerja perawat adalah sebuah proses dimana pencapaian kinerja individu atau kelompok diukur dan dievaluasi dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Ellis & Hartley, 2012). Kualitas kinerja perawat didefinisikan sebagai sebuah tingkatan kemampuan individual maupun kelompok untuk meningkatkan pelayanan kesehatan sesuai dengan pengetahuan profesionalnya (Potter & Perry, 2002).

Masalah utama kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan adalah kurangnya perawat yang berpendidikan tinggi, kemampuan yang tidak memadai, banyaknya perawat yang kasar (kurang ramah terhadap pasien), kurang sabar dalam menghadapi pasien. Masalahnya itu tentu bukan hanya soal sikap ramah atau penyabar, tetapi juga beban kinerja yang tinggi, peraturan yang belum jelas kepada perawat (Aditama, 2003). Bahkan pada saat ini perkembangan pelayanan keperawatan masih sangat jauh tertinggal dibandingkan dengan perkembangan pelayanan medis lainnya, terlihat dari konsumen masih merasakan banyak kekurangan dari

kinerja keperawatan yang dinilainya, misalnya daya saing dan kompetensi yang belum memenuhi permintaan pelayanan kesehatan (Depkes RI, 2001).

Penilaian kinerja perawat adalah sebuah proses dimana pencapaian kinerja individu atau kelompok diukur dan dievaluasi dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Ellis & Hartley, 2012). Selain mengacu pada lima standar asuhan pelayanan keperawatan, aspek penilaian kinerja perawat juga meliputi kualitas praktik keperawatan, pendidikan perawat, praktik profesional perawat, *collegiality*, kolaborasi, tindakan etik, penggunaan sumber daya dan penelitian (ANA, 2010).

Tingkat pencapaian kinerja perawat pada saat memberikan pelayanan keperawatan dapat dinilai dari prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan kerja sama yang ditunjukkan oleh perawat. Menurut Wahyudi (2010), indikator untuk menilai kinerja perawat pelaksana dapat dilihat dari komponen-komponen sebagai berikut, yaitu :

a. Prestasi kerja

Mencakup kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja dan hasil kerja. Untuk meraih prestasi kerja diperlukan keterampilan yang baik disertai dengan kesungguhan hati. Ilyas (2002) dalam Wahyudi (2010) menyampaikan bahwa prestasi kerja hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang personel dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seorang perawat

dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, kesungguhan dan lingkungan kerjanya.

b. Tanggung jawab

Merupakan kesanggupan seorang personel dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengabil resiko untuk keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab adalah dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, berada di tempat tugas, mengutamakan kepentingan kerja, tidak melempar kesalahan, berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuat sebelumnya.

c. Ketaatan

Kesanggupan seseorang untuk mematuhi segala ketentuan atau peraturan kerja yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditetapkan.

d. Kejujuran

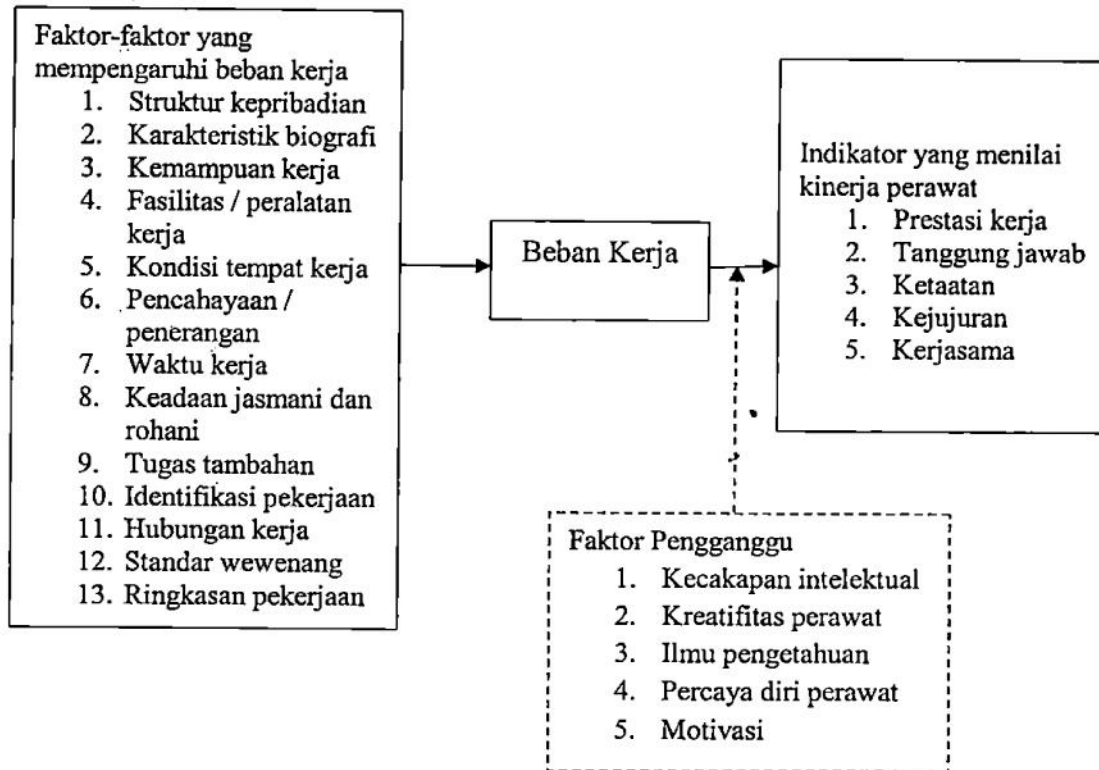
Ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kejujuran dalam pekerjaan sangat dibutuhkan demi keberlangsungan suatu organisasi. Kejujuran membuat diri seorang karyawan atau perawat mempunyai integritas dan moralitas dalam menjaga nama baik serta memelihara tanggung jawab yang dimilikinya.

e. Kerjasama

Merupakan kemampuan diri seorang karyawan untuk dapat bekerja sama dengan orang lain atau adanya koordinasi antar tim lainnya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan. Sehingga dengan adanya kerjasama ini diharapkan dapat memberikan hasil yang jauh lebih memuaskan secara efektif dan efisien.


Komponen-komponen di atas sangat penting dimiliki oleh seorang perawat terutama perawat pelaksana karena hal itu akan memberikan gambaran umum dari kinerja kesehariannya pada saat bertugas melayani dan memberikan asuhan keperawatan, terpenuhinya komponen-komponen tersebut dalam diri perawat akan membuat perawat menjadi lebih terlihat dan nyata sehingga pelayanan yang diberikan akan lebih berkualitas (Wahyudi, 2010).

B. KERANGKA KONSEP



Keterangan :

Diteliti : 

Tidak Diteliti : 

C. HIPOTESIS

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD 'SARAS HUSADA' PURWOREJO

Ha : Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD 'SARAS HUSADA' PURWOREJO