

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah Saras Husada Purworejo adalah badan layanan umum daerah (BLUD), terletak pada lokasi seluas 59.129 m² di Jalan Jenderal Sudirman No. 60 Kelurahan Dopleng, Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo, Propinsi Jawa Tengah.

Sejarah berdirinya rumah sakit ini adalah pada tahun 1915 pertama kali didirikan dengan nama Zenden. Seiring perkembangannya, pada tahun 1951 Rumah Sakit ini menjadi Rumah Sakit Umum (RSU). Tahun 1979 RSU ini mendapat status RSU Type D dan pada tahun 1983 menjadi RSU Type C. Kemudian, pada tahun 1997 RSU Purworejo ini mengalami peningkatan status dari RSU Type C menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kelas B Non Pendidikan. Selanjutnya, agar rumah sakit ini memiliki identitas yang lebih spesifik maka pada tanggal 5 Oktober 2005 RSUD Purworejo secara resmi diberi nama menjadi RSUD Saras Husada Purworejo, kemudian pada tahun 2009 ditetapkan sebagai BLUD.

Tahun 2012, RSUD Saras Husada Purworejo telah Lulus Akreditasi pada 16 Bidang Pelayanan, yaitu: Administrasi dan Manajemen, Pelayanan Medik, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Keperawatan, Pelayanan Rekam Medik, Pelayanan Farmasi, Keselamatan Kerja, Kebakaran dan Kewaspadaan Bencana (K3), Pelayanan Radiologi, Pelayanan Laboratorium Klinik, Pelayanan Kamar Operasi, Pengendalian

Infeksi di RS, Peristi, Pelayanan Rehabilitasi Medik, Pelayanan Gizi, Pelayanan Intensif, Pelayanan Bank Darah.

B. Hasil Penelitian

I. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Data karakteristik responden berdasarkan kelompok jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik di Rumah Sakit Umum Daerah Purworejo

No	Karakteristik Responden		f	(%)	Total
Responden N = 152					
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	38	25,0	152
		Perempuan	114	75,0	
2	Pendidikan	SPK	6	3,9	152
		D III	119	78,3	
		D IV	5	3,3	
		S 1	22	14,5	
3	Lama Kerja	1-5 tahun	83	54,6	152
		6-10 tahun	37	24,3	
		11-15 tahun	18	11,8	
		16-20 tahun	12	7,9	
		21-25 tahun	2	1,3	
4	Umur	21-30 tahun	92	60,5	152
		31-40 tahun	48	31,6	
		41-50 tahun	11	7,2	
		>50 tahun	1	0,7	
5	Bangsal	Anggrek	10	6,6	152
		Bougenvil	10	6,6	
		Cempaka	17	11,2	
		IGD	18	11,8	
		Kenanga	16	10,5	
		Kemuning	18	11,8	
		Mawar	13	8,6	
		Melati	17	11,2	
		Paviliun	23	15,1	
		Tulip	10	6,6	
TOTAL			152	100,0	

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel 3.1 diatas yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh seluruh perawat di RSUD Saras Husada Purworejo bahwa responden penelitian ini didominasi perawat berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 114 orang (75,0 %), sementara responden laki-laki sebanyak 38 orang (25,0%). Pendidikan terakhir sebagian besar responden adalah D III yaitu 119 orang perawat (78,3%), sedangkan yang paling sedikit adalah D IV sebanyak 5 orang perawat (3,3%).

Berdasarkan tabel 3.1 diketahui mayoritas lama kerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 83 orang perawat (54,6%), sedangkan yang paling sedikit masa kerja paling lama yaitu 21-25 tahun di RSUD Purworejo sebanyak 2 orang perawat (1,3%). Umur mayoritas responden yaitu 21-30 tahun sebanyak 92 responden (60,5%), sedangkan umur minoritas responden >50 tahun sebanyak 1 responden (0,7%).

Berdasarkan ruang perawatan pasien RSUD Saras Husada Purworejo, responden pada penelitian ini tersebar pada beberapa bangsal di rumah sakit. Responden paling banyak terdapat dibangsal Pavilium sebanyak 23 responden (15,1%) dan responden yang paling sedikit berada pada bangsal anggrek, bougenvil dan tulip masing-masing sebanyak 10 responden (6,6%).

b. Beban Kerja

Beban kerja dalam penelitian ini merupakan banyaknya pekerjaan yang menjadi beban perawat yang dikategorikan menjadi ringan, sedang, dan berat. Hasil penelitian menunjukkan 53,9% (82) responden di RSUD Purworejo mempunyai beban kerja yang cukup, sedangkan 46,1% (70) responden mempunyai beban kerja yang baik.

Hal ini dapat dilihat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2
Distribusi Beban Kerja Perawat di RSUD Purworejo

Beban Kerja	Frekuensi	Persen
Sedang	82	53,9
Berat	70	46,1
Total	152	100,0

Sumber : Data Primer

c. Kinerja Perawat

Kinerja perawat dalam penelitian ini dikategorikan menjadi baik, cukup, kurang, dan tidak baik. Adapun hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Saras Husada Purworejo terhadap kinerja perawat menunjukkan data seperti tertera pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Distribusi Kinerja Perawat di RSUD Purworejo

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persen
Baik	93	61,2
Cukup	59	38,8
Total	152	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden maka di peroleh hasil yaitu terdapat 61,2% (93) perawat dengan kinerja yang baik, sedangkan 38,8% perawat di RSUD Saras

Husada Purworejo menunjukkan kinerja yang cukup dalam pelaksanaan asuhan keperawatan terhadap pasien di rumah sakit.

2. Hasil Penelitian Bivariat

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat

Tabel 3.4
Crosstabulasi Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat
di RSUD Saras Husada Purworejo

Beban kerja	Kinerja Perawat				Total	
	Cukup		Baik		N	%
	N	%	N	%		
Sedang	12	7,9	70	46,1	82	53,9
Berat	47	30,9	23	15,1	70	46,1
Jumlah	59	38,8	93	61,2	152	100,0
r= -0,537					P=0,00	

Sumber : Data Primer

Tabel silang (crosstabulasi) diatas dari 152 responden penelitian di RSUD Saras Husada Purworejo terlihat bahwa kinerja perawat di RSUD Saras Husada Purworejo berada dalam rentang kategori yang cukup dan baik. Analisis beban kerja terhadap kinerja perawat, dianalisis dengan menggunakan *uji Chi-Square*.

Berdasarkan Tabel 3.4 diperoleh hasil uji statistik *Spearman* menunjukkan nilai $\rho = -0,537$ dengan taraf signifikansi berada pada level $p = 0,00$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Saras Husada Purworejo.

C. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan yang berjumlah 114 orang (75,0 %), sedangkan responden laki-laki berjumlah 38 orang (25,0 %). Dilihat dari sejarah perkembangan keperawatan dengan adanya perjuangan seorang Florence Nightingale sehingga dunia keperawatan identik dengan pekerjaan seorang perempuan. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan adanya pergeseran paradigma, kondisi tersebut mengalami perubahan, saat ini sudah banyak laki-laki yang memilih profesi sebagai perawat, namun demikian proporsi perawat perempuan masih lebih banyak daripada laki-laki (Kozier, 2004).

Hasil penelitian Izzudin (2006) menyebutkan bahwa perawat perempuan mempunyai kemampuan dalam melakukan asuhan keperawatan sembilan kali lebih baik dibanding perawat laki-laki. Perawat wanita pada umumnya memiliki kelebihan pada kesabaran, ketelitian, tanggap, kelembutan, naluri mendidik, merawat, melayani, membimbing, dan pada umumnya tidak sebagai penanggung jawab utama ekonomi keluarga.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pendidikan responden terbanyak yaitu pada tingkat pendidikan D III yang

berjumlah 119 orang (78,3 %), sementara responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 22 orang (14,5 %), D IV sebanyak 5 orang (3,3 %), dan sisanya 6 orang (3,9 %) berada pada tingkat pendidikan SPK. Perawat dengan tingkat pendidikan yang cukup baik akan mampu melakukan praktik keperawatan dengan efektif dan efisien yang selanjutnya akan menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan yang optimal.

Pendidikan seorang perawat berpengaruh terhadap kinerja perawat, semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin luas wawasan serta keterampilan yang dimiliki oleh perawat tersebut, sehingga akan dapat membantu dalam meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pelayananan keperawatan terhadap pasien di rumah sakit (Murwani, 2008).

c. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa responden penelitian dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 83 orang (54,6%), sementara responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 37 orang (24,3 %), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 18 orang (11,8%), responden dengan masa kerja 16-20 tahun berjumlah 12 orang (7,9 %) dan jumlah paling sedikit responden dengan masa kerja 21-25 tahun yaitu 2 orang (1,3 %).

Semakin lama masa kerja seseorang dalam bekerja maka akan semakin banyak pengetahuan, wawasan, dan pengalaman yang

dimilikinya, sehingga mempunyai kesempatan besar untuk meningkatkan produktivitasnya. Hal ini dikarenakan mereka sudah memahami pola kerjanya, mengetahui kondisi lingkungan kerjanya dengan baik, dan sudah memiliki keterampilan yang memadai dalam hal pelayanan keperawatan, sehingga dapat membantu dalam peningkatan kinerja seorang perawat (Kusnanto, 2004).

d. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Dari hasil penelitian didapatkan usia perawat yang aktif bekerja yaitu usia 21-30 tahun berjumlah 92 responden dengan besaran persentase 60,5%, usia 31-40 tahun berjumlah 48 responden dengan besaran persentase 31,6%, usia 40-50 tahun berjumlah 11 responden dengan besaran persentase sebesar 8,2%, dan usia >50 tahun berjumlah 1 responden dengan besaran persentase sebesar 0,7%. Menurut Potter & Perry (2005) perawat yang memiliki kinerja baik berpeluang besar untuk meningkatkan profesionalisme dalam memberikan asuhan keperawatan pada klien dan berpeluang untuk meningkatkan jenjang karier perawat tersebut.

Perawat yang memiliki usia produktif akan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan perawat yang sudah mempunyai usia lanjut akan berpengaruh pada produktivitas perawat tersebut, karena pada usia lanjut seseorang akan mengalami penurunan disegala aspek. Hal ini sesuai dengan teori penuaan yang menyatakan bahwa ketika seseorang memasuki masa lansia awal maka semuanya

mengalami penurunan baik kondisi fisik, kognitif, maupun biologis sehingga tingkat aktivitas dan produktivitasnya mulai menurun (Roach, 2001).

e. Karakteristik Responden berdasarkan Bangsal

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa responden terbanyak terdapat di bangsal pavilium yang berjumlah berjumlah 23 orang (15,1%), diikuti oleh bangsal kemuning dan IGD yang sama-sama memiliki responden berjumlah 18 responden (11,8%), selanjutnya di bangsal cempaka dan melati dengan responden yang sama yaitu 17 responden (11,2%), di bangsal kenanga responden penelitian berjumlah 16 orang (10,5%), sedangkan 13 responden (8,65) berasal dari bangsal mawar, dan sisannya dari bangsal anggrek, bougenvil, dan bangsal tulip yang sama-sama memiliki responden sebanyak 10 orang (6,6%).

Beban kerja perawat di setiap ruang rawat tidak sama. Standar beban kerja perawat senantiasa harus sesuai dengan asuhan keperawatan yang berorientasi pada kebutuhan pasien. Untuk menghasilkan kualitas kinerja yang baik, efektif dan efisien maka perlu diupayakan kesesuaian antara ketersediaan tenaga perawat dengan beban kerja yang ada. Sehingga perlu untuk dilakukan penghitungan jumlah kebutuhan tenaga setiap periodenya (Jauhari, 2005).

Dalam setiap ruang perawatan terdapat perbedaan jenis pasien yang berdampak pada kondisi dan beban kerja yang berbeda. Beban

perawat di ruang perawatan adalah menyelamatkan hidup dan mencegah kecacatan sehingga pasien dapat hidup. Untuk itu perawat harus mampu berperan sebagai tenaga serba bisa, memiliki inisiatif, berperilaku kreatif, serta memiliki wawasan yang luas dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas (Ed Boenisch dkk, 2004).

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kesehatan untuk memperoleh keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Kusnanto, 2004). Beban kerja dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang berisi 15 item pertanyaan tertutup tentang beban kerja yang diajukan oleh peneliti dan diisi oleh responden, dalam hal ini perawat RSUD Saras Husada Purworejo yang termasuk dalam kriteria inklusi responden.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat di RSUD Saras Husada Purworejo memiliki beban kerja dalam kategori sedang. Data ini diperoleh dari 152 responden terdapat 82 orang (53,9%) yang memiliki beban kerja sedang dan 70 orang (46,1%) yang memiliki beban kerja berat.

Hal tersebut diatas didukung oleh penelitian Prihatini (2007) di RSUD Sidikalang yang menunjukkan sebagian besar responden memiliki beban kerja sedang sebesar 83,3% responden diruang perawatan bedah. Beban kerja perawat antara lain seperti beban kerja pramu kamar. Beberapa aspek yang menunjukkan beban kerja pada ruang perawatan

bedah adalah kelelahan yang dirasakan setelah merapikan tempat tidur pasien, leher atau otot punggung perawat menjadi kaku yang dapat mengakibatkan peregangan otot (*low back pain*) yang merupakan gejala beban kerja fisik.

Penelitian yang dilakukan oleh Wandy (2007) menunjukkan sebagian besar responden merasa tebebani dengan tugas mereka yaitu waktu kerja yang berlebihan, tugas tambahan dan kurangnya kelengkapan fasilitas.

Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryono, dkk (2009) menunjukan bahwa Beban kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI adalah sedang dengan persentase 61,54%. Apabila jumlah pasien semakin meningkat seiring dengan perubahan cuaca dan epidemiologi penyakit, maka akan semakin meningkatkan beban kerja perawat sehingga menyebabkan kelelahan kerja yang mempengaruhi performa kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan sejumlah perawat di masing-masing bangsal salah satu faktor yang menyebabkan beban kerja perawat adalah keterbatasan jumlah perawat yang tidak sebanding dengan beban kerja perawat.

Memperhatikan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata perawat di RSUD Saras Husada Purworejo tidak ada yang memiliki beban tugas yang ringan, sebagian besar dari mereka merasa cukup tebebani dengan tugas mereka sebagai perawat, bahkan selebihnya ada perawat yang merasa sangat tebebani dengan tugas mereka di rumah

sakit. Hal ini dapat disebabkan oleh kondisi prosedur kerja yang ketat dan kondisi pasien yang membutuhkan penanganan yang cepat & efisien, waktu kerja yang berlebihan, tugas tambahan dan kurangnya kelengkapan fasilitas.

3. Kinerja Perawat

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan terhadap pasien. Adapun beberapa indikator kinerja perawat yang dijadikan bahan penelitian pada penelitian ini meliputi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama dan prakarsa.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat di RSUD Saras Husada Purworejo memiliki kinerja yang baik. Diketahui dari 152 responden penelitian terdapat 93 perawat (61,2%) yang memiliki kinerja yang baik, dan 59 perawat (38,8%) dengan kinerja yang cukup baik. Peneliti berasumsi bahwa kinerja perawat di RSUD Saras Husada Purworejo memiliki kinerja yang baik. Hal ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan sejumlah perawat di RSUD Saras Husada Purworejo dimana keadaan lingkungan kerja yang kondusif terutama suasana kerja yang menyenangkan, kerjasama tim yang baik dan diikuti dengan usaha yang kuat dari perawat untuk meningkatkan kinerja pelayanan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Siahaan dkk (2011) terhadap gambaran kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Medan dibagi dalam 2 kategori yaitu baik dan buruk. Hasil penelitian yang diperoleh

menunjukkan bahwa 75 orang responden (71,4%) gambaran kinerja perawat baik dan 30 orang responden (28,6%) gambaran kinerja buruk. Namun, angka pencapaian ini belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Departemen Kesehatan Republik Indonesia (Depkes RI) yang memberikan syarat angka pencapaian minimal 75% kinerja perawat baik dalam memberikan asuhan/ pelayanan keperawatan (Fahriadi, 2008).

Data ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD Saras Husada Purworejo sebagian besarnya memiliki tingkat kualitas kinerja yang baik, tidak terdapat perawat dengan kinerja yang kurang apalagi kinerja yang tidak baik. Hal ini karena keadaan lingkungan kerja yang kondusif terutama suasana kerja yang menyenangkan, kerjasama tim yang baik dan diikuti dengan usaha yang kuat dari perawat untuk meningkatkan kinerja pelayanan.

4. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat

Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Perawat yang bekerja di rumah sakit memiliki beban kerja yang lebih membutuhkan ketelitian dan kecermatan dibandingkan dengan perawat puskesmas atau instansi lainnya. Dengan kondisi prosedur kerja yang ketat dan kondisi pasien yang lebih kompleks memungkinkan timbulnya beban kerja tersendiri bagi seorang perawat. Hal ini akan mempengaruhi kinerja dari perawat tersebut (Fahriadi, 2008).

Kemampuan perawat dan keadaan lingkungan kehidupan yang kondusif terutama suasana kerja yang menyenangkan, kerjasama tim yang

selaras, serta aturan yang jelas dan melindungi akan dapat meminimalkan beban kerja yang dirasakan perawat dan mampu meningkatkan kinerja perawat (Ellis & Hartley, 2012).

Dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Saras Husada Purworejo, ditunjukkan dari hasil uji statistik dimana p value = 0,00 berarti p value < 0,05, dengan tingkat korelasi *Spearman's rho* yang cukup sebesar -0,537. Tingkat korelasi yang cukup antara beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Saras Husada ini menunjukkan kondisi dimana peningkatan beban kerja diikuti dengan usaha yang kuat dari perawat juga untuk meningkatkan kinerja pelayanan asuhan keperawatan terhadap pasien.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2003) yang menyebutkan bahwa dari hasil perhitungan statistik uji "Correlation Spearman Rho" diperoleh nilai r (ρ) = 0,994 dengan taraf signifikansi 0,00 ($p < 0,05$), hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang ringan akan menunjukkan kinerja perawat yang baik dan sebaliknya beban kerja yang berat akan berpengaruh pada kinerja perawat pada kategori cukup atau rendah.

Hal ini juga didukung oleh Sullivan dan Bhagat (1992) cit Alfia (2012) dalam studi mereka mengenai beban kerja dan kinerja, pada umumnya ditemukan bahwa beban kerja berhubungan secara positif dengan kinerja pegawai. Beban kerja akan berdampak pada produktivitas

kerja karyawan. Terjadinya beban kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Salah satu faktor yang menyebabkan beban kerja perawat adalah keterbatasan jumlah perawat yang tidak sebanding dengan beban kerja perawat. Berdasarkan wawancara penulis dengan beberapa perawat di setiap bangsal RSUD Saras Husada Purworejo beberapa faktor yang menyebabkan kinerja perawat baik yaitu keadaan lingkungan kerja yang kondusif terutama suasana kerja yang menyenangkan, kerjasama tim yang baik dan diikuti dengan usaha yang kuat dari perawat untuk meningkatkan kinerja pelayanan.

Dengan demikian dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai signifikan sebesar ($p = 0,00$) dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Saras Husada Purworejo, karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Saras Husada Purworejo.

D. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya melakukan pengukuran beban kerja dan kinerja perawat dari sisi pribadi perawat, dan tidak dilengkapi dengan observasi

kinerja perawat pada saat melakukan pelayanan langsung terhadap pasien yang ada di ruang perawatan RSUD Saras Husada Purworejo.

2. Penelitian ini hanya menganalisis keadaan responden pada suatu saat tertentu dan peneliti tidak dapat menunggu secara langsung sebagian besar responden pada saat pengisian kuesioner karena kesibukan responden atau perawat yang bekerja sehingga berpengaruh terhadap tingkat keakuratannya.