

ABSTRAK

Suryati, Elly. 2019. **Hubungan Beban Kerja Mental Dengan kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Panti Waluya Kota Malang.** Tugas Akhir, Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya. Pembimbing: (1) Ns. Suryanto, S.Kep, M.Nurs, Ph.D (2) Ns. Bintari Ratih K, Skep, M.Kep

Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan instalasi dengan aktifitas cukup tinggi yang menangani pasien gawat darurat atau mengancam nyawa, pelayanan harus cepat, tepat dan cermat dengan memprioritaskan kegawatdaruratan. Peran perawat professional sangat diperlukan dalam menghasilkan kualitas pelayanan di rumah sakit terutama pelayanan di bidang keperawatan, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja mental terhadap kinerja perawat IGD. Populasi adalah seluruh perawat pelaksana IGD RS Panti Waluya Kota Malang, sebanyak 20 perawat. Rancangan observasional korelatif digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan Cross Sectional. Beban kerja dinilai dengan kuesioner, begitupula Kinerja dinilai dari kuesioner yaitu menilai kemampuan diri dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Hasil beban kerja mental perawat IGD RS Panti Waluya Kota Malang sebesar 50% masuk dalam kategori sedang 30% dalam kategori tinggi. Kinerja perawat 60% termasuk dalam kategori baik. Hasil uji korelasi menggunakan Spearman's diperoleh nilai probabilitas $p\text{-value}=0,747$; $\alpha>0,05$. Menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja mental dengan kinerja perawat IGD RS Panti Waluya Kota Malang. Perawat IGD melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensinya, peran aktif kepala ruangan sangat mempengaruhi kinerja perawat dengan memotivasi perawat pelaksana dalam bekerja. Motivasi pemimpin ternyata berdampak positif terhadap psikologis karyawan. Hasil penelitian tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja mental dengan kinerja perawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Panti Waluya Kota Malang. Saran untuk rumah sakit terutama manajemen selalu melakukan perbaikan terutama menurunkan angka beban kerja mental perawat selalu mencari akar masalah agar dapat dicarikan solusinya

Kata kunci: Beban kerja mental; Kinerja; Perawat; Instalasi Gawat Darurat

ABSTRACK

Suryati, Elly. 2019. **The Relationship between Mental Workload and Performance of Nurses in the Emergency Department at Panti Waluya Hospital, Malang.** Final Assignment, Nursing Program, Faculty of Medicine, Universitas Brawijaya. Supervisors: (1) Ns. Suryanto, S.Kep, M.Nurs, Ph.D (2) Ns. Bintari Ratih K, Skep, M.Kep

Emergency Department (ED) is an installation with a fairly high activity, that handles, emergency patients or life-threatening, services must be fast, precise and careful by prioritizing emergencies. The role of professional nurses is very necessary in producing quality services in hospitals, especially services in the field of nursing, this study aims to determine the mental workload on the performance of emergency nurses. The population is all nurses who carry out ED Panti Waluya Hospital Malang, as many as 20 nurses. Study Corelative observational design with Cross Sectional approach were used. Workload is assessed by a questionnaire, and performance is assessed from a questionnaire that is assessing one's ability in the implementation of nursing care. The results of mental workload of emergency nurses at Panti Waluya Hospital Malang by 50% in the medium category 30% in the high category. Nurse performance 60% in the good category. The results of the correlation test using Spearman's obtained p-value probability value = 0.747; $\alpha > 0.05$. It shows that there is no significant relationship between mental workload and the performance of emergency nurses at Panti Waluya Hospital Malang. ED nurses carry out tasks according to their competence, the active role of the head of the room greatly influences the performance of nurses by motivating implementing nurses to work. Leader motivation turns out to have a positive impact on employee psychology. The results of the study showed that there was no significant relationship between mental workload and the performance of nurses in the Emergency Department of Malang Panti Waluya Hospital. Suggestions for hospitals, especially management, always make improvements, especially reducing the number of mental workloads, nurses are always looking for the root of the problem in order to find a solution

Key words: Mental Work load; performance; Nurse; Emergency Department

Pendahuluan

Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan Instalasi yang ada di rumah sakit, aktifitas di IGD yang cukup tinggi karena merupakan salah satu pintu masuk yang menangani pasien dengan keadaan gawat darurat atau mengancam nyawa dimana pelayanannya harus cepat, tepat dan cermat dengan memprioritaskan kegawatdaruratan pasien (Silaban, dkk, 2015). Perawat merupakan tenaga penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit khususnya di IGD. Pelayanan di IGD tidak terlepas dari pelayanan keperawatan dimana perawat IGD mulai melaksanakan tugasnya dari proses mengklasifikasikan kegawatdaruratan yang terjadi pada pasien (triage), melakukan pengkajian dan tatalaksana keperawatan kegawatdaruratan serta mempersiapkan pasien keluar dari IGD, baik untuk rawat inap maupun keluar rumah sakit. Tenaga keperawatan profesional memiliki peranan penting menghasilkan kualitas pelayanan di rumah sakit dimana pelayanan yang diberikan meliputi aspek bio, psiko, sosial dan spiritual yang harus dilaksanakan berkesinambungan selama 24 jam (Fajrillah & Nurfitriani, 2016).

IGD membutuhkan tenaga keperawatan profesional dengan kecekatan, keterampilan, dan kesiagaan setiap saat (Hardiyanti, 2008, dalam Kusumawati & Frandinata, 2015). Perawat yang bertugas di IGD telah mendapatkan pelatihan penanganan kegawatdaruratan (Depkes RI, 2006).

Tenaga keperawatan di rumah sakit merupakan tenaga kesehatan terbesar dengan jumlah berkisar 50-60% dari total jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit (Liarucha, Wijaya & Rasni, 2016). Jumlah perawat yang bekerja di masing-masing IGD sangat bervariasi, tergantung tipe dan kemampuan masing-masing rumah sakit.

Dari penelitian sebelumnya, didapatkan bahwa di IGD salah satu rumah sakit di Jawa Timur terdapat 15 orang perawat dengan rata-rata kunjungan 40 pasien per hari, perbandingan perawat dengan pasien yang dirawat 1: 5-6 pasien pada pagi hari dan 1: 10-15 pasien pada sore dan malam hari. Hasil wawancara didapatkan 78,6% perawat di IGD mengeluhkan tentang beban kerja yang berat (Kusumawati & Frandinata, 2015).

Menurut Moekijat (2004) beban kerja merupakan volume hasil kerja atau catatan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan sejumlah pegawai di suatu bagian tertentu. Beban kerja terdiri dari beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan pasien. Beban kerja kualitatif adalah tanggungjawab yang tinggi dalam pelayanan kesehatan pasien (Amalia, 2017). Beban kerja berlebihan atau rendah akan menimbulkan stress kerja (Manuaba, 2000 dalam Taufan, 2018). Menurut Carayon dan Gurses (2005, dalam Taufan, 2018) beban kerja perawat yang tinggi menyebabkan kelelahan dan keletihan.

Beban kerja pada perawat merupakan bagian paling bermakna dalam memprediksi kesehatan mental yang negatif perawat, stress, kurang puas dalam pekerjaan, keletihan, dan kelelahan, sedangkan pada beban kerja sedikit dan pengulangan aktifitas menimbulkan kebosanan dan monoton (Amalia, 2017). Penelitian Haryanti, Aini, & Purwaningsih (2013) didapatkan hampir semua perawat di Instalasi Gawat Darurat menyatakan beban kerja yang tinggi (93,1%). Beban kerja perawat IGD yang tinggi dikarenakan belum adanya tenaga khusus yang melakukan tindakan non keperawatan, jumlah perawat tidak sebanding dengan jumlah kunjungan pasien.

Beban kerja mental adalah beban kerja karena aktivitas penggunaan otak atau pikiran manusia. Beban kerja mental dan fisik tidak dapat dipisahkan.

Menurut Widyanti dkk, (2010) pengukuran beban kerja mental dapat dilakukan dengan metode pengukuran objektif dan subjektif yang salah satunya menggunakan beban kerja mental NASA-TLX

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal diantaranya tugas fisik, organisasi, dan lingkungan kerja. Faktor internal meliputi faktor somatic seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kesehatan, faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan, uraian beban kerja diatas dimungkinkan beban kerja mental perawat ada kaitannya dengan kinerja perawat.

Kinerja merupakan hasil kerja dalam bentuk kualitatif dan kuantitatif yang dicapai karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas juga tanggung jawab yang diberikan (Bernardin, 2001). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, pekerjaan yang dilakukan, hubungan dengan organisasi menurut Mathis dan Jackson (2001, dalam Murdiyani, 2010), menurut Gibson et.al (1997, dalam Nursalam, 2015) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu, psikologis dan organisasi.

Penurunan kinerja perawat bisa disebabkan rendahnya kepuasan kerja perawat dikarenakan beban kerja yang di berikan melebihi batas kewajaran terdapat beberapa komitmen perawat yang membuat perawat sendiri tidak merasa puas dengan komitmen yang di tetapkan instansi, hasil penelitian tersebut menunjukkan beban kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disimpulkan ada hubungan yang antara beban kerja dengan kinerja

perawat, hasil penelitian yang dilakukan menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Semakin baik beban kerja yang dirasakan perawat maka akan semakin baik juga kinerja mereka (Amalia, 2017).

Penelitian Kusumawati dan Frandinata (2015), membuktikan hal yang sebaliknya yaitu tidak ada hubungann yang signifikan antara beban kerja dan kinerja perawat. Sebagian besar beban kerja perawat IGD dalam kategori berat (78,6%) dan kinerja perawat di ruang IGD dengan kategori kurang (71%), dapat disimpulkan tidak ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang IGD RSUD Blambangan Banyuwangi

Metode

Rancangan yang akan digunakan adalah oservasional korelatif dengan menggunakan pendekatan "Cross Sectional", pengambilan data dilakukan pada satu waktu dan bertujuan menganalisa hubungan beban kerja mental dengan kinerja perawat di IGD RS Panti Waluya Kota Malang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling yang menjadi populasi adalah seluruh perawat pelaksana ruang IGD di Rumah Sakit Panti Waluya Kota Malang tahun 2019, 20 perawat pelaksana, dilaksanakan pada bulan Oktober-November 2019.

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 3 (tiga) bagian sebagai berikut: Dataa Demografi, Kuesioner beban kerja dan Kuesioner Kinerja.

Data demografi berisi inisial, umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, pelatihan kegawatdaruratan yang diikuti dan status pernikahan.

Kuesioner yang digunakan untuk menilai beban kerja perawat adalah beban kerja

mental NASA-TLX (National Aeronautics and Space Administration Tasks Load Index). Peneliti menggunakan ini karena keenam indikator dapat dijadikan penilaian beban kerja mental perawat dan kuesioner NASA-TLX ini telah digunakan oleh peneliti sebelumnya untuk menilai beban kerja perawat oleh Hart & Staveland (1981). Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan kuesioner yang telah diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh peneliti sebelumnya (Susanti dkk, 2017). NASA TLX terdiri dari 6 indikator pertanyaan yaitu mengenai kebutuhan mental, kebutuhan fisik, waktu yang dibutuhkan, upaya/ usaha, *performance/* penyelesaian tugas dan tingkat frustrasi/ kecemasan. Dalam melakukan pengumpulan data kuesioner NASA – TLX terdapat beberapa tahapan yang harus dilalui yaitu:

1. Pembobotan

Memilih salah satu dari dua indicator perbandingan yang dirasakan lebih dominan menimbulkan beban kerja mmental. Perbandingan indikator dalam kuesioner NASA – TLX ditunjukkan dalam tabel yang tidak di arsir berikut:

	KM	KF	KW	U	P	TF
KM						
KF						
KW						
U						
P						
TF						

Tampak pada gambar yang tidak diarsir dalam perbandingan yaitu: KM:KF, KM:KW, KM:U, KM:P, KM:TF, KF:KW, KF:U, KF:P, KF:TF, KW:U, KW:P, KW:TF, U:P, U:TF, P:TF dari setiap 15 perbandingan memilih salah satu indikator yang lebih dirasakan

kemudian hasil dari 15 perbandingan tersebut di masukkan disetiap 6 indikator setelah didapat jumlah masing masing indikator kemudian dikalikan rating setiap indikator.

2. Rating

Memberikan rating terhadap 6 indikator beban kerja mental. Rating diberikan sesuai beban mental yang dirasakan oleh responden tersebut. Rating yang akan diberikan oleh responden sebesar 0 untuk nilai low / rendah dan 100 untuk nilai high / tinggi. Namun untuk indikator performance (P) skala yang diberikan adalah 0 untuk good/ baik dan 100 untuk poor/ buruk. Berikut skala rating pada kuesioner NASA – TLX:

Kebutuhan Mental	0	100
Rendah		Tinggi
Kebutuhan Fisik	0	100
Rendah		Tinggi
Kebutuhan Waktu	0	100
Rendah		Tinggi
Upaya/Usaha	0	100
Rendah		Tinggi
Performan	0	100
Baik		Buruk
Frustrasi/ Kecemasan	0	100
Rendah		Tinggi

untuk mendapatkan skor, maka setiap bobot dikali rating sesuai indikator, hasil skor dari setiap indikator kemudian dibagi 15 untuk menilai beban kerja yang dirasakan oleh responden.

3. Pengkategorian

Pengkategorian beban kerja mental dalam teori NASA-TLX, terdiri dari 5 tingkatan:

sangat Rendah: 0-20, rendah: 21-40, sedang: 41-60, tinggi: 60-80, sangat tinggi: 81-100.

Kuesioner yang digunakan untuk menilai kinerja perawat berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu oleh Simanjourang, (2016). Kuesioner terdiri dari 25 pertanyaan yang terbagi menjadi 5 dimensi pengukur standar kinerja perawat yaitu pengkajian, perumusan diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi.

Aspek penilaian: tidak pernah dilakukan perawat (nilai 1), perawat kurang baik melakukan (nilai 2), perawat telah melakukan dengan baik (nilai 3) dan perawat melakukan dengan sangat baik dan sesuai standar (nilai 4). Kemudian rentang 25-100 dijadikan 3 pengkategorian skor yaitu kinerja baik: 76-100, kinerja cukup: 51-75, kinerja buruk: 25 -50.

Kedua kuesioner ini sudah dilakukan uji validasi dan reliabilitas oleh peneliti sebelumnya. Hasilnya valid dan reliabel.

Hasil

Karakteristik Responden

Data umum atau demografi responden diantaranya umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, pelatihan dan status pernikahan.

Karakteristik	(n=20)	persenta se%
Usia (tahun)		
20-30	14	70
31-40	5	25
41-50	1	5
Jens Kelamin		
Laki-laki	5	25
Perempuan	15	75
Pendidikan		
D3	17	85
S1 Ners	3	15

Lama kerja (tahun)		
≥5	14	70
6-10	2	10
11-15	2	10
16-20	2	10

Pelatihan		
PPGD	10	50
BLS	6	30
BTCLS	1	5
Belum pernah	3	15

Status pernikahan		
Menikah	12	60
Belum menikah	8	40

Karakteristik diatas menggambarkan bahwa: 70% usia responden 20-30 tahun, 75% berjenis kelamin perempuan, 85% responden berpendidikan D3, 70% lama bekerja dibawah sama dengan 5 tahun sebesar 70%, sebanyak 17 reponden (85%) sudah mengikuti pelatihan dan sebanyak 12 responden (60%) status sudah menikah.

Hasil beban kerja mental NASA_TLX yang di dapat dari penelitian ini

Nilai	Kategori	Total	
		N	persentase (%)
21-40	Rendah	2	10
41-60	Sedang	10	50
61-80	Tinggi	6	30
81-100	Sangat tinggi	2	10
Total		20	100

Sebanyak 10 responden (50%) beban kerja sedang, dan hanya 30% beban kerja tinggi.

Hasil penilaian kinerja didapatkan:

Nilai	Kategori	Total	
		N	Persentase (%)
51-75	Cukup	8	40
76-100	Baik	12	60
Total		20	100

Sebanyak 12 responden (60%) dengan kinerja baik dan 40% kinerja cukup.

Hasil *Crosstabulation* beban kerja dan kinerja perawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Panti Waluya Kota Malang

Beban kerja	Kinerja		Total	p-value	R
	Cukup	Baik			
Sangat tinggi	1	1	2	,747	-,077
Tinggi	2	4	6		
Sedang	5	5	10		
Rendah	0	2	2		
Total	8	12	20		

Hasil korelasi dengan menggunakan uji korelasi Spearman's diperoleh nilai probabilitas 0,747 ($\alpha > 0,05$) berarti probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi 5%, dimana H1 ditolak dan H0 diterima sehingga menyatakan bahwa kekuatan korelasi antara beban kerja dengan kinerja tidak bermakna, dimana nilai korelasi Spearman's sebesar (-0,077).

Pembahasan

1. Beban kerja merupakan seluruh aktifitas yang dilakukan seseorang selama bertugas disuatu unit dalam waktu tertentu. Beban kerja mental adalah kerja karena aktivitas penggunaan otak atau pikiran manusia. Beban kerja mental dan fisik tidak dapat dipisahkan Hasil penelitian didapatkan, beban kerja mental yang dirasakan perawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Panti waluya kota Malang dalam kategori sedang sebesar 50%, hanya 30% yang mengatakan tinggi. Perawat di ruang Instalasi Gawat Daruratt menghadapi berbagai aspek di lingkungan kerja mereka. Sehingga beban pekerjaan yang rasakan perawat IGD juga bervariasi.

Beban kerja dipengaruhi faktor internal maupun eksternal (Tarwaka, 2004, dalam Malapiang, 2014). Hasil data responden didapatkan jumlah perawat yang usia produktif juga cukup tinggi (70%), sehingga memiliki motivasi dalam bekerja yang merupakan salah satu faktor internal perawat, faktor eksternal salah satunya didukung dengan pelatihan penanganan kegawatdaruratan yang sudah dimiliki yaitu 85% perawat sudah mengikuti pelatihan kegawatdauratan

2. Hasil penelitian didapatkan kinerja perawat perawat Rumah Sakit Panti Waluya Kota Malang 12 responden (60%) baik dan 8 responden (40%) cukup. Penilaian kinerja perawat dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan alat ukur asuhan keperawatan dengan menilai kemampuan diri sendiri dalam melakukan asuhan keperawatan pada pasien gawat darurat. Perawat gawat darurat dapat memberikan hasil kinerja yang baik, faktor yang harus diperhatikan oleh seluruh perawat gawat darurat agar dapat memberikan kinerja yang baik yaitu pengetahuan perawat gawat darurat akan pekerjaannya, kemampuan dan keahlian perawat gawat darurat dalam melakukan pekerjaannya dan juga kualitas pengawasan oleh pimpinan unit terhadap perawat pelaksana. Pengetahuan, kemampuan, keahlian dan juga karakteristik lain yang dibutuhkan perawat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tergambaran dalam kompetensinya. Kompetensi itu sendiri merupakan karakteristik dasar seseorang yang erat hubungannya dengan efektifitas kinerja dengan kriteria tertentu dalam

sebuah pekerjaan atau situasi (Silaban, 2015).

3. Hubungan antara beban kerja mental dengan kinerja perawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Panti Waluya Kota Malang, dengan uji korelasi Spearman's, diperoleh nilai probabilitas 0,747 ($p > 0,05$) berarti probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi 5%, dimana H_1 ditolak dan H_0 diterima, didapatkan bahwa korelasi antara beban kerja dengan kinerja tidak bermakna, Menurut Ahid, (2012) tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan, beban kerja karyawan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Akan tetapi, beban kerja berpengaruh terhadap stres sehingga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, besar atau kecilnya beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan selama tidak mengalami stress dalam bekerja. Beban kerja yang tinggi atau sedang akan tetap dilakukan karyawan selama mereka masih memiliki motivasi bekerja. Pimpinan harus tetap memperhatikan beban kerja karyawan walau tidak ada pengaruh terhadap kinerja, mengantisipasi beban kerja yang terlalu tinggi yang dapat menimbulkan stress, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Keterbatasan

Salah satu kelemahan penelitian ini adalah tidak dilakukannya observasi terhadap responden karena pengambilan data hanya menggunakan kuesioner, sehingga peneliti hanya dapat menilai kinerja perawat dari hasil kuesioner yang disebarkan ke

responden yaitu seluruh perawat pelaksana Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Panti Waluya Kota Malang.

Kesimpulan

1. Hasil penelitian beban kerja mental dengan menggunakan alat ukur beban kerja mental NASA-TLX didapatkan perawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Panti Waluya kota Malang sebagian besar adalah beban kerja sedang.
2. Hasil penilaian kinerja dengan menggunakan proses asuhan keperawatan didapatkan perawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Panti waluya Kota Malang sebagian besar kinerja baik.
3. Tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja mental dengan kinerja perawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Panti Waluya kota malang.

Saran

1. Untuk rumah sakit

Beban kerja mental maupun fisik harus seimbang, harapan untuk rumah sakit terutama bagian manajemen tetap selalu melakukan perbaikan terutama dalam menurunkan angka beban kerja perawat baik beban kerja mental maupun beban kerja fisik, melakukan supervisi terhadap perawat, mencari solusi terbaik dari setiap masalah, dengan harapan beban kerja mental dan beban kerja fisik seimbang, sehingga kinerja perawat bisa dipertahankan bahkan semakin meningkat, dengan harapan mutu pelayanan rumah sakit semakin baik.

2. Untuk penelitian selanjutnya

Harapan yang tinggi dari peneliti terhadap peneliti selanjutnya agar dapat melakukan observasi baik beban kerja mental perawat dan juga penilaian kinerja

perawat, atau penilaian kinerja yang dilakukan pada penelitian selanjutnya melibatkan penilaian pimpinan untuk menilai kinerja perawat.



