



Artikel Penelitian

Kata Kunci:
Beban Kerja;
Stres Kerja;
Kinerja

Keywords:
Workload;
Work Stress;
Performance

INDEXED IN

SINTA - Science and
Technology Index
Crossref
Google Scholar
Garba Rujukan Digital: Garuda

**CORRESPONDING
AUTHOR**

Moh. Rifai
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Panca Bhakti Palu

EMAIL

moh.rifai014@yahoo.com

OPEN ACCESS

E ISSN 2623-2022



Copyright (c) 2023 Jurnal Kolaboratif Sains

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19 pada Rumah Sakit Umum Anutapura Palu

The Effect of Workload and Work Stress on the Performance of Nurses for Covid-19 Patients at Anutapura General Hospital, Palu

Moh. Rifai^{1*}, Andi Mattulada Amir², Nurhadi³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Panca Bhakti Palu

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19 Pada Rumah Sakit Umum Anutapura Palu". Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis data yang digunakan adalah data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun metode statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS for Windows. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: Nilai koefisien korelasi (Multiplier R) adalah sebesar 0,451 yang berarti bahwa tingkat keeratan hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Perawat yang menangani pasien Covid-19 RSUD pada RSUD Anutapura Palu adalah sedang. Nilai koefisien determinasi pada kolom R Square adalah sebesar 0,204 yang berarti besarnya pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Perawat yang menangani pasien Covid-19 RSUD pada RSUD Anutapura Palu adalah sebesar 20,4%. Sedangkan sisanya 79,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini.

Abstract: The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload and work stress on the performance of nurses for Covid-19 patients at Anutapura General Hospital, Palu. This type of research uses a quantitative approach and the type of data used is qualitative and quantitative data. Sources of data used in this study are primary and secondary data. The statistical method used is multiple linear regression using the SPSS for Windows program. Based on the results of the calculations that have been carried out, it can be concluded that: The value of the correlation coefficient (Multiplier R) is 0.451, which means that the level of closeness of the relationship between workload and work stress on the performance of nurses who handle Covid-19 patients at the Anutapura General Hospital in Palu is moderate. The coefficient of determination in the R Square column is 0.204, which means that the influence of workload and work stress on the performance of nurses who handle Covid-19 patients at Anutapura General Hospital in Palu is 20.4%. While the remaining 79.6% is explained by other variables that are not included in the regression model of this study.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Volume 6 Issue 5 Mei 2023

Pages: 442-452

LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan, menurut Handoko (2001), merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka oleh perusahaan. Menurut sudut pandang yang berbeda, kinerja adalah tentang berusaha dan mendapatkan hasil yang diinginkan. Pekerjaan yang erat kaitannya dengan tujuan strategis perusahaan, kebahagiaan pelanggan, dan kontribusi ekonomi menghasilkan kinerja (Armstrong dan Baron, dalam Wibowo, 2007).

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi risiko penurunan kinerja (Erlina, Alwy Arifin, Andi Ummu Salmah, 2018). Menurut sudut pandang yang berbeda, jika jumlah perawat tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan pasien untuk perawat, mungkin ada peningkatan beban kerja (Gilles 2009). Menurut Munandar (2008), peningkatan beban kerja menyebabkan emosi perawat muncul ke permukaan yang tidak sesuai dengan harapan pasien. Menurut pengamatan penulis, beban kerja perawat Covid-19 di RSUD Anutapura Palu seringkali berpengaruh pada kelelahan kerja, emosi yang tidak menentu, selain tanggung jawabnya sebagai tenaga medis namun tetap terbebani dengan pekerjaan administrasi, yang dapat mempengaruhi waktu istirahat perawat yang tidak mencukupi. Kesehatan perawat itu sendiri juga dipertaruhkan, selain standar perawatan yang mereka berikan.

Stres di tempat kerja adalah elemen lain yang berdampak pada seberapa baik kinerja orang, yang menjadi fokus perusahaan mana pun saat ini. Robbins (2001). Stres juga dapat dilihat sebagai suatu kondisi yang menghambat keadaan psikologis seseorang ketika mengejar suatu kesempatan ketika ada batasan atau hambatan di jalan. Selain itu, T. Hani Perawat juga bertugas mengurus kebutuhan pasien selama berada di bawah asuhan mereka, termasuk melacak perkembangan mereka dan mempersiapkan mental mereka karena pasien Covid-19 tidak diizinkan untuk meminta anggota keluarga mengunjungi mereka saat mereka menerima perawatan. Kesejahteraan psikologis perawat itu sendiri juga harus dijaga, di sisi lain.

Sondang P. Siagian (2011) menegaskan bahwa kegiatan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan adalah penyebab stres terkait pekerjaan. Menurut pengamatan, penulis menemukan bahwa karena kasus Covid-19 begitu banyak, tenda darurat digunakan untuk perawatan pasien, dan bahwa perawat Covid-19 harus mengenakan alat pelindung diri (APD) lengkap yang menutupi seluruh tubuh mereka dan dapat menghambat aliran udara dan kenyamanan mereka. Terjadinya sindrom ini dapat menyebabkan perawat mengalami stres terkait pekerjaan. Selain fakta bahwa perawat Covid-19 harus hidup terpisah dari keluarganya, penulis menemukan bahwa banyak perawat Covid-19 yang positif Covid-19. Perawat mungkin merasa lebih tertekan karena aspek lingkungan kerja mereka ini, membuat stres lebih mungkin menyerang.

Setelah pengamatan, ditemukan bahwa meskipun kemampuan kerja perawat yang sebenarnya cukup tinggi, mereka sering stres di tempat kerja karena kondisi kerja yang tidak menguntungkan, kurangnya infrastruktur dan fasilitas untuk pasien Covid-19, dan pekerjaan administrasi tambahan yang harus mereka selesaikan. Administrasi rumah sakit harus mengubah situasi untuk menyiasatinya.

Rumah Sakit Anutapura Palu merupakan salah satu fasilitas yang dipilih oleh Pemerintah sebagai Rumah Sakit Rujukan dalam menangani penyakit Covid-19 sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/169/2020 tentang Pendirian Rumah Sakit Rujukan untuk Penanganan Penyakit Infeksi Emerging Tertentu. Adapun jumlah kasus Covid-19 di RSUD Anutapura Palu tahun 2020 hingga 2021 adalah sebagai berikut, menurut data hasil survei:

TABEL 1. Distribusi Kasus *Covid-19* Pada Rsud Anutapura Palu

No.	Tahun	Terkonfirmasi Positif	Meninggal	Ket
1	2020/2021	438 orang	26 orang	
2	2021/2022	1.085 orang	148 orang	

Sumber: RSUD Anutapura Palu

Jelas dari statistik di atas bahwa ada peningkatan pasien *Covid-19* dari tahun 2020 ke 2021. Rumah sakit terus-menerus diperlukan untuk menawarkan layanan yang lebih baik kepada individu yang menggunakan dan menggunakan fasilitas kesehatan ini karena mereka adalah pusat layanan kesehatan.

Salah satu komponen terpenting perusahaan, terutama rumah sakit, adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang melakukan semua tugas dipekerjakan oleh rumah sakit. Operasional rumah sakit akan berfungsi dengan lancar dan sesuai dengan tujuan organisasi apabila memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Organisasi tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa kontribusi orang karena, terlepas dari ketersediaan banyak variabel yang diperlukan, orang adalah orang-orang yang mengarahkan dan menentukan arah suatu organisasi. Produktivitas karyawan akan meningkat di bawah manajemen sumber daya manusia profesional oleh administrasi rumah sakit, memungkinkan staf untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka saat ini dan mempersiapkan diri untuk masalah di masa depan.

Administrator rumah sakit harus menangani masalah yang berbeda terkait dengan sumber daya manusia, yang merupakan kesulitan bagi administrasi rumah sakit. Kualitas sumber daya manusia rumah sakit menentukan seberapa baik manajemen rumah sakit beroperasi. Rumah sakit akan terus berfungsi secara efisien jika konstituennya, terutama personelnya, dapat melakukannya. Dengan kata lain, efektivitas staf rumah sakit menentukan kontinuitasnya. Oleh karena itu, efektivitas staf Rumah Sakit Anutapura Palu sangat penting bagi kemampuan rumah sakit untuk memerangi Penyakit Menular *Covid-19* yang Muncul.

Menurut Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) Instansi Pemerintah (LAKIP) RS Anutapura Palu, kinerja pelayanan pasien *Covid-19* adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Capaian Kinerja Perawatan Pasien *Covid-19* Rsud Anutapura Palu Tahun 2021

No.	Indikator Utama	Target/Standar	Capaian
1	Bed occupation Rate (BOR)	60 – 80 %	26 %
2	Net Deat Rate (NDR)	< 25 perseribu penderita keluar	42 perseribu
3	Gross Deat Rate (GDR)	< 45 perseribu penderita keluar	117 perseribu

Sumber: RSUD Anutapura Palu

Kinerja pelayanan pasien *Covid-19* di RS Anutapura Palu tahun 2021, sebagaimana ditetapkan oleh Indikator BOR, NDR, dan GDR, tidak memenuhi norma, seperti dapat dilihat dari tabel di atas. Persentase tempat tidur yang digunakan selama periode waktu tertentu dikenal sebagai rasio keterisian tempat tidur (BOR) atau angka pemanfaatan tempat tidur. Tingginya dan rendahnya tingkat penggunaan tempat tidur rumah sakit ditunjukkan oleh indikator ini. Parameter BOR harus diatur ke nilai antara 60 dan 85%. Untuk masing-masing dari 1000 pasien yang dibebaskan, Tingkat Kematian Bersih (NDR) mengukur tingkat kematian 48 jam setelah perawatan. Gambaran umum kualitas layanan rumah sakit disediakan oleh indikator ini. Kurang dari 25 per 1000 skor NDR dianggap dapat diterima. Tingkat kematian keseluruhan untuk setiap 1000 pasien yang dipulangkan dikenal sebagai Tingkat Kematian Kotor (GDR). Jumlah GDR tidak boleh melebihi 45 per 1000 pasien yang dipulangkan (DEP. KES RI. 2005, Departemen Kesehatan 2011).

METODE

Penelitian ini bersifat kausatif kausal, artinya berusaha memahami bagaimana dua atau lebih variabel berinteraksi dan didasarkan pada tingkat penjelasan posisi variabel (Umar, 2005). Penelitian ini akan menjelaskan bagaimana faktor-faktor yang sedang diselidiki yaitu, pengaruh beban kerja dan tekanan terhadap kinerja keperawatan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh satu sama lain. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 sampel diperoleh dari 144 perawat yang merawat pasien Covid-19 di RSUD Anutapura Palu. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengkaji dampak beberapa variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk Windows versi 20.0, analisis ini dilakukan untuk menentukan bagaimana beban kerja dan stres di tempat kerja berdampak pada kinerja keperawatan.

HASIL

Karakteristik Responden. Melalui penyebaran kuesioner kepada responden, informasi karakteristik responden langsung dikumpulkan dari temuan penelitian. Gambaran umum tentang identifikasi responden harus diberikan melalui pengungkapan atribut mereka ini.

Tabel 3. Deskripsi usia responden

Uraian	Frekuensi	Presentase
21– 26 Tahun	1	1.7
27– 32 Tahun	11	18.6
33– 38 Tahun	30	50.8
39– 44 Tahun	14	23.7
45– 50 Tahun	1	1.7
51– 55 Tahu	1	1.7
>56 Tahun	1	1.7
Total	59	100

Sumber: data dioalah, 2022

Menurut tabel di atas, 30 responden, atau 50,8% dari total, termasuk dalam kelompok usia 33 hingga 38 tahun sebagai mereka yang paling sering mengisi kuesioner.

Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1). Tabel berikut mencantumkan temuan pengumpulan data kuesioner dari 59 responden, yaitu perawat yang merawat pasien Covid-19 di RSUD RSUD Anutapura Palu.

Tabel 4. Distribusi frekuensi beban kerja (x₁)

PERNYATAAN	F	%	F	%	F	%	F	%	total
	SS/5	S/4	RR/3	TS/2	STS/1	n	skor		
Beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan	45	76.3	14	23.7	0	0	0	0	59

Jumlah perawat yang ada bertugas saat ini sudah cukup menangani pekerjaan yang ada	4 74. 1 25. 0 0. 0 0. 0 0. 5 28 4.7
Jam istirahat digunakan untuk istirahat	4 81. 1 18. 0 0. 0 0. 0 0. 5 28 4.8
Waktu bekerja (shift) untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	4 81. 1 18. 0 0. 0 0. 0 0. 5 28 4.8
Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas	5 84. 15. 0 0. 0 0. 0 0. 5 28 4.8
Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang ditetapkan	4 76. 1 23. 0 0. 0 0. 0 0. 5 28 4.7
Mean Variabel	4.79

Sumber: Kuesioner, data diolah 2022

Menurut tabel distribusi frekuensi di atas, nilai rata-rata keseluruhan variabel adalah 4,79, yang termasuk dalam kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang diberikan kepada perawat saat merawat pasien Covid-19 di RSUD RSUD RSUD Anutapura Palu sudah sesuai dengan standar kerja dan cukup banyak perawat yang bertugas untuk menangani volume pekerjaan yang saat ini sedang berlangsung. Kondisi ini selanjutnya ditunjukkan oleh fakta bahwa nilai rata-rata setiap indikator.

Menurut tabel tabulasi distribusi frekuensi respon responden di atas, tampak bahwa pernyataan kelima (4,85) yang berdampak terbesar terhadap kinerja perawat yang merawat pasien Covid-19 di RSUD Anutapura Palu memiliki nilai rata-rata tertinggi. Pernyataan kedua memiliki nilai rata-rata terendah (4,75), yang menunjukkan bahwa hal itu memiliki pengaruh paling kecil yang merawat pasien di Anutapura Palu.

Deskripsi Variabel Stres Kerja (X2). Tabel berikut mencantumkan temuan pengumpulan data kuesioner dari 59 responden, yaitu perawat yang merawat pasien Covid-19 di RSUD RSUD Anutapura Palu.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2)

PERNYATAAN	F %					total skor	mean n	
	SS/5	S/4	RR/3	TS/2	STS/1			
Saya merasa target kerja yang diberikan pimpinan terlalu berlebihan	9	15. 3	28. 7	40. 8	11. 7	3. 5	201	3.41
Beban kerja saya melebihi kemampuan	9	15. 3	30. 8	42. 5	10. 6	1. 5	205	3.47
Sirkulasi udara tempat saya bekerja tidak memenuhi standar	8	13. 6	37. 2	32. 9	15. 3	1. 5	204	3.46
Saya merasa gerah saat menggunakan Alat Pelindung Diri saat bertugas	9	15. 3	27. 6	45. 7	10. 6	1. 5	203	3.44
Saya belum mendapatkan jaminan kesehatan	7	11. 9	27. 6	49. 2	10. 6	1. 5	199	3.37
Saya selalu mendapatkan permintaan pekerjaan yang saling bertentangan	2	3.4	35. 1	47. 8	10. 6	3. 5	192	3.25
Saya merasa keputusan pekerjaan yang dibuat pimpinan tidak adil	6	10. 2	35. 6	40. 4	11. 7	1. 5	201	3.41
Saya belum mengetahui apa tugas dan tanggung jawab pekerjaan	8	13. 6	28. 7	42. 5	11. 7	3. 5	199	3.37
Perawat belum mengetahui prosedur penyelesaian pekerjaan	8	13. 6	30. 8	42. 5	11. 7	1. 5	202	3.42

Saya bersaing untuk meraih keberhasilan	7	11.9	2.2	37.3	1.9	32.2	15.9	3.2	3.54	200	3.39
Terjadi perbedaan pendapat sesama pegawai/perawat	8	13.6	1.6	27.1	2.7	45.8	7.7	11.1	1.57	200	3.39
Komunikasi tidak berjalan dengan baik	7	11.9	1.6	27.1	2.4	40.7	1.6	18.1	1.57	194	3.29
PERNYATAAN		F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %		total skor	mean
		SS/5	S/4	RR/3	TS/2	TS/2	STS/1	n			
Sering terjadi perselisihan	7	11.9	2.4	40.7	2.3	37.6	10.2	0.0	0.59	209	3.54
Kebutuhan sosial perawat tidak terpenuhi dengan baik	1	16.0	2.9	37.2	1.9	32.2	7.9	11.1	1.57	210	3.56
Pimpinan memberikan tekanan yang berlebihan	1	23.4	2.7	42.5	1.3	22.0	7.9	11.0	0.59	223	3.78
Pimpinan menciptakan rasa tegang	1	30.8	2.5	47.8	8.5	13.6	5.8	8.5	0.09	236	4.00
Pimpinan tidak memberikan perhatian	2	40.4	2.7	42.5	7.9	11.1	1.7	2.2	3.54	245	4.15
Pimpinan melakukan pengawasan ketat.	2	40.4	2.7	40.7	6.6	10.2	1.7	4.4	6.58	240	4.07
Mean Variabel										3.54	

Sumber: Kuesioner, data diolah 2022

Tabel distribusi frekuensi di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan variabel adalah 3,54. Pernyataan ketujuh belas (4,15), yang itemnya memberikan kontribusi terbesar untuk meningkatkan perawat yang merawat pasien Covid-19 di RS Anutapura Palu, tampaknya memiliki nilai rata-rata tertinggi berdasarkan tabel tabulasi distribusi frekuensi balasan responden di atas. Pernyataan keenam memiliki nilai rata-rata terendah (3,25), di RS Anutapura Palu.

Deskripsi Variabel Kinerja (Y). Tabel berikut mencantumkan temuan pengumpulan data kuesioner dari 59 responden, yaitu perawat di RSUD RSUD Anutapura Palu.

TABEL 6. Distribusi Frekuensi Kinerja (Y)

Pernyataan	F %	F %	F %	F %	F %	total skor	mean
	SS/5	S/4	RR/3	TS/2	STS/1		
Saya berusaha menegakan disiplin	3	64.8	2.1	35.6	0.0	0.0	0.59
Saya berusaha untuk tidak mengeluh	3	57.4	2.3	39.0	3.4	0.0	0.59
Saya memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga	3	59.5	2.3	39.0	1.7	0.0	0.59
Saya berusaha dengan semaksimal mungkin melaksanakan tugas	3	55.3	2.6	44.1	0.0	0.0	0.59
Pernyataan	F %	F %	F %	F %	F %	total skor	mean
	SS/5	S/4	RR/3	TS/2	STS/1		

Saya melaksanakan tugas akan selalu tulus	3 57. 2 42. 0. 0. 0. 5		
	4 6 5 4 0 0 0 0 0 0 9	270	4.58
Saya Bekerja akan selalu bersemangat	3 55. 2 44. 0. 0. 0. 5		
	3 9 6 1 0 0 0 0 0 0 9	269	4.56
Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan	3 59. 2 40. 0. 0. 0. 5		
	5 3 4 7 0 0 0 0 0 0 9	271	4.59
Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja	3 52. 2 45. 1. 0. 0. 5		
	1 5 7 8 1 7 0 0 0 0 9	266	4.51
Saya bekerja selalu berkreaitifitas	3 59. 2 40. 0. 0. 0. 5		
	5 3 4 7 0 0 0 0 0 0 9	271	4.59
Saya mengarahkan dan mempengaruhi orang lain	3 59. 2 40. 0. 0. 0. 5		
	5 3 4 7 0 0 0 0 0 0 9	271	4.59
Saya meningkatkan keterampilan guna menunjang pekerjaan sehari-hari	3 64. 2 35. 0. 0. 0. 5		
	8 4 1 6 0 0 0 0 0 0 9	274	4.64
Saya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan	3 61. 2 37. 1. 0. 0. 5		
	6 0 2 3 1 7 0 0 0 0 9	271	4.59
Saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	3 62. 2 37. 0. 0. 0. 5		
	7 7 2 3 0 0 0 0 0 0 9	273	4.63
Saya menjalankan tugas dengan baik	3 62. 2 37. 0. 0. 0. 5		
	7 7 2 3 0 0 0 0 0 0 9	273	4.63
Saya mengerti akan tugas yang diberikan	4 71. 1 28. 0. 0. 0. 5		
	2 2 7 8 0 0 0 0 0 0 9	278	4.71
Saya melaporkan kepada atasan segala sesuatu yang akan dikerjakan	3 62. 2 37. 0. 0. 0. 5		
	7 7 2 3 0 0 0 0 0 0 9	273	4.63
Saya mengakui kepada atasan jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu	3 64. 2 35. 0. 0. 0. 5		
	8 4 1 6 0 0 0 0 0 0 9	274	4.64
Saya berusaha menegakan disiplin	3 61. 2 39. 0. 0. 0. 5		
	6 0 3 0 0 0 0 0 0 0 9	272	4.61
Mean Variabel			4.60

Sumber: Hasil penelitian, data yang diolah, 2022

Menurut tabel distribusi frekuensi di atas, nilai rata-rata keseluruhan variabel adalah 4,60, yang termasuk dalam kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Rsud di Rumah Sakit Anutapura Palu berkinerja sangat baik, sebagaimana dibuktikan oleh fakta bahwa nilai rata-rata setiap indikator untuk item pernyataan dalam kuesioner termasuk dalam kelompok yang sangat baik.

Menurut distribusi frekuensi tanggapan responden yang ditabulasikan di atas, pernyataan kelima belas (4,71) tampaknya memiliki nilai rata-rata tertinggi, yang menunjukkan bahwa item tersebut memiliki dampak terbesar pada peningkatan kinerja perawat yang merawat pasien Covid-19 di RS Anutapura Palu. Pernyataan kedelapan memiliki nilai rata-rata terendah (4,51), yang menunjukkan bahwa paling tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat yang merawat pasien Covid-19 di RSUD Anutapura Palu.

DISKUSI

Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Perawat yang menangani pasien Covid-19 RSUD pada RSU Anutapura Palu. Produktivitas karyawan dan pemberdayaan sumber daya manusia terkait erat karena kinerja karyawan berfungsi sebagai alat ukur bagaimana meningkatkan produktivitas di dalam perusahaan. Dalam konteks ini, inisiatif untuk meninjau kinerja organisasi sangat penting.

Kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2010:12), adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai selama menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dialokasikan kepadanya. Sudut pandang lain adalah bahwa "kinerja karyawan merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, ketulusan, dan waktu," menurut Hasibuan (2009:103).

Menurut penilaian beberapa ahli, kinerja karyawan adalah fungsi dari bagaimana anggota organisasi lainnya berperilaku, dengan perubahan perilaku yang lebih baik menjadi tujuan sebenarnya. Evaluasi kinerja dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi.

Menurut temuan studi tersebut, perawat yang merawat pasien Covid-19 di RSUD Anutapura Palu berkinerja lebih baik saat berada di bawah tekanan dan memiliki beban kerja yang berat. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja dan tingkat stres berdampak baik dan signifikan terhadap kemampuan perawat dalam merawat pasien Covid-19 di RSUD Anutapura Palu.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja Perawat yang menangani pasien Covid-19 RSUD pada RSU Anutapura Palu. Beban kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Koesomowidjojo (2017), adalah setiap tugas yang diberikan kepada sumber daya manusia yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu. Menurut Wirawan, beban karyawan yang sangat berat yang mengakibatkan stres kerja sehingga karyawan tidak mampu melaksanakannya menjadi salah satu alasan atau unsur yang menciptakan perubahan kerja (turnover) pada karyawan (2018).

Beban kerja di tempat kerja terlalu berat, menurut Muhith dalam Ike Prafitasari (2017), dan ketegangan serta stres ini disebabkan oleh keterampilan dusut yang terlalu tinggi dan mungkin jumlah tenaga kerja yang berlebihan.

Pekerjaan manusia melibatkan kerja mental dan fisik, dan masing-masing memiliki jumlah pemuatan yang unik. Ketika tingkat pemuatan terlalu tinggi, ada penggunaan energi yang berlebihan dan tekanan berlebih, sedangkan ketika tingkat pemuatan terlalu rendah, ada kebosanan, kejenuhan, atau tekanan kurang. Tingkat intensitas pemuatan yang ideal, yang terletak di antara dua batas ekstrem dan, tentu saja, bervariasi dari orang ke orang, dengan demikian harus dicari.

Hasil pengamatan penulis, menunjukkan bahwa beban kerja perawat Covid-19 di RSUD Anutapura Palu, selain bertugas sebagai tenaga medis juga dibebankan dengan mengerjakan pekerjaan administrasi. Hasil penelitian ini diakui memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja perawat di RSUD Anutapura Palu yang merawat pasien Covid-19. Hasilnya, perawat yang merawat pasien Covid-19 di RSUD Anutapura Palu menjadi lebih baik akibat pergeseran beban kerja yang meningkat. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Friska Aprilia tahun 2017, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru," yang memiliki judul yang sama.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja Perawat yang menangani pasien Covid-19 RSUD pada RSU Anutapura Palu. Salah satu sumber daya perusahaan yang paling berharga adalah tenaga kerja, sehingga harus diolah dengan baik. Setiap karyawan mengalami stres sebagai konsekuensi dari pekerjaan mereka, oleh karena itu penting untuk mengkondisikan mereka dengan cara yang tepat untuk memastikan bahwa produktivitas mereka juga berada di tempat yang seharusnya.

Robbins (2001) stress juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Selain itu stres kerja menurut T. Hani Handoko. (2011) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sondang P. Siagian (2011) menegaskan bahwa sumber stres kerja dalam pekerjaan adalah lingkungan kerja yang tidak menyenangkan.

Penulis menemukan bahwa beberapa faktor yang dapat memicu terjadinya stress yang dapat mempengaruhi kinerja perawat selama bertugas merawat pasien Covid-19 adalah bahwa selama bertugas, perawat Covid-19 harus menggunakan Alat Pelindung Diri Lengkap (APD) yang menutup seluruh tubuh agar tidak terinfeksi Covid-19, dimana hal ini dapat mengganggu sirkulasi udara dan kenyamanan perawat. Faktor lainnya adalah perawat Covid-19 harus tinggal terpisah dari keluarganya, demi menjaga seluruh keluarga dari paparan Covid-19. Penulis juga menemukan bahwa terdapat beberapa perawat Covid-19 itu sendiri terinfeksi positif Covid-19. Kondisi lingkungan kerja ini dapat menambah rasa tertekan pada perawat sehingga mudah sekali mengalami stres.

Temuan studi kinerja perawat Covid-19 di RSUD Anutapura Palu akan menurun seiring dengan meningkatnya tingkat stres di tempat kerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan studi Dewi Rahmawati (2020), "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Anutapura Palu." Ditemukan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Anutapura Palu berdasarkan analisis temuan penelitian dan pengujian hipotesis.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja berdampak pada kemampuan perawat dalam merawat pasien dengan Covid-19 di RSUD Anutapura Palu secara bersamaan. Kinerja perawat dengan pasien Covid-19 di RSUD Anutapura Palu sebagian dipengaruhi oleh beban kerja. Perawat yang merupakan pasien Covid-19 di RSUD Anutapura Palu berkinerja lebih buruk di bawah tekanan kerja, yang agak signifikan.

REKOMENDASI

Bagi Perawat. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi bagi seluruh perawat, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja sebagai akibat dari beban kerja banyak perawat di rumah sakit, yang menurunkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan bagi pasien Covid-19 di RSUD Anutapura Palu.

Bagi Rumah Sakit. Sebagai sumber daya yang seimbang bagi rumah sakit dalam hal mendukung tenaga kesehatan melalui stress management sehingga perawat dengan beban kerja yang berat tidak mengalami stres.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti mampu melakukan penelitian yang bersifat pengembangan dan peningkatan menggunakan metodologi penelitian yang sama atau lainnya. Selain itu, diharapkan peneliti masa depan akan dapat memasukkan faktor-faktor independen yang belum ditandai dengan baik oleh penyelidikan ini. Misalnya, gaji, budaya organisasi, pengabdian kepada organisasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida, Sofiyanti, 2020. Profil RS Anutapura Palu tahun 2020: Anutapura, Palu. RSUD.2021. Laporan Pertanggungjawaban Kinerja Rumah Sakit Anutapura Palu untuk Instansi Pemerintah.
- Saya Atmaji Luthfan (2011). Pengaruh kepuasan kerja dan tekanan kerja terhadap kinerja perawat (studi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). Disertasi dirilis. <http://eprints.undip.ac.id>. 17th of March, 2022, diakses tanggal.
- Bangun. Manajemen Sumber Daya Manusia, Wilson, Erlangga, Jakarta, 2012
- Metodologi Penelitian.
- Jurnal Keperawatan Dan Teknologi Kesehatan, Volume 1 Nomor 2, Hakman, Suhadi, dan Nani Yuniar. "Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19." Kendar: Teknologi Kesehatan Dan Asuhan Keperawatan.
- Indonesia. Rumah sakit tercakup dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009.

- Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153. No. 5072, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia.
- 2016 Kaset Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada di Depok.
- Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. Cara Menyusun Analisis Beban Kerja Secara Praktis. Meraih Kesuksesan Asa di Jakarta.
- Penanganan Pasien Covid-19 di Rumah Sakit Indonesia, dalam Jurnal Kesehatan, Vol. 8 No. 3, Desember 2020, hlm. 162-170. Mahayana, Sherida, Fitri. Suryawati, Chriswardani. Jember: Politeknik Negri Jember.
- Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Rafika Aditama, 2009. Mangkunegara Prabu Anwar.
- Buku teks keperawatan 2011 tentang perawatan prenatal, intranatal, dan bersalin. Manurung, S. Trans Info Media, Jakarta.
- Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, oleh B. L. Marquis dan C. J. Huston, Jakarta: Salemba Medika, 2010.
- Menteri Kesehatan. 2020. Keputusan Pendirian Rumah Sakit Rujukan untuk Penanggulangan Beberapa Penyakit Infeksi Emerging Republik Indonesia, Nomor HK.01.07/MENKES/169/2020, diterbitkan pada tahun 2020.
- Manajemen Sumber Daya Manusia, Moekijat 2010. Mandar Maju di Bandung.
- 2008's Industrial and Organizational Psychology oleh Munandar, Ashar Sunyoto University of Indonesia in Jakarta (UI)
- Pedoman Penulisan Tesis dan Proposal: Palu: Researchdikti, 2017. Panca, Bhakti
- Dewi Rahmawati 2020. Skripsi: Universitas Tadulako, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan RS Anutapura Palu."
- April Budhianto, Rahmi Maharani. "Dampak Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap." diterbitkan dalam: Journal Of Management Review. Perguruan Tinggi Galuh
- Dr., M.BA., M.Pd. Riduan. Pendekatan Modern untuk Menulis Tesis dan Tugas Akhir. Alfabeta, Bandung.
- Pengolah Data Statistik SPSS20 di Era Informasi, Santoso Singgih, 2015. Alex Media Komputindo, Jakarta
- Sugiono, 2017. Bandung: Alfabeta. Metode Penelitian Administrasi ditambah dengan Metode R&D
- Wibowo, Performance Management, PT Grafindo Persada, Jakarta, 2007.