

## HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT YANG MEMBERIKAN PELAYANAN COVID-19

Endra Amalia<sup>1</sup>, Dona Immelya<sup>2</sup>, Dia Resti Nanda Demur<sup>3</sup>

Prodi Pendidikan Ners Universitas Perintis Indonesia<sup>1,2,3</sup>

\*Corresponding Author: amaliaendra23@gmail.com

### ABSTRAK

Perawat memainkan peran penting di rumah sakit karena mereka lebih sering melihat pasien daripada dokter. Di rumah sakit, perawat memiliki banyak tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan rumah sakit, sehingga pekerjaan perawat dapat mewakili beban kerja tertentu karena tugas dan tekanan yang ada. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana pelayanan Covid-19 di RS Otak M. Hatta Bukittinggi tahun 2022. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode cross sectional. Populasi hanya terdiri dari perawat yang memberikan pelayanan Covid-19 sebanyak 38 orang dan sampel penelitian sebanyak 38 orang. Pengolahan dan analisis data dilakukan secara komputerisasi menggunakan statistik uji *chi-square* dengan taraf signifikansi 0,05. Bahan penelitian dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada masing-masing perawat. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa untuk variable beban kerja, dari 38 orang perawat, memiliki beban kerja ringan 55%, dan beban kerja sedang 29% serta beban kerja berat 16%. Sedangkan untuk variable kinerja perawat, dari 38 orang perawat, memiliki kinerja baik 82%, dan kinerja cukup 10%, serta kinerja kurang 8%. Hasil uji statistic menunjukkan bahwa *P Value* = 0,039 ( $p \leq 0,05$ ), artinya beban kerja perawat secara signifikan berhubungan dengan kinerja perawat yang memberikan pelayanan covid-19. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat yang memberikan pelayanan covid-19 di Rumah Sakit Otak M. Hatta Bukittinggi tahun 2022. Disarankan, perawat untuk mempertahankan kinerja yang baik untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien.

**Kata kunci** : Beban Kerja, Kinerja Perawat, Pelayanan Covid-19

### ABSTRACT

*Nurses play an important role in hospitals because they see patients more often than doctors. At the hospital, nurses have many duties and responsibilities set by the hospital, so that the nurse's job can represent a certain workload due to the tasks and pressures that exist. The purpose of this study was to determine whether there was a relationship between workload and the performance of nurses implementing Covid-19 services at Otak M. Hatta Hospital Bukittinggi in 2022. The research method is a quantitative study using a cross sectional method. The population only consisted of 38 nurses providing Covid-19 services and 38 research samples. Processing and data analysis was carried out computerized using the chi-square test statistic with a significance level of 0.05. Research materials were collected by distributing questionnaires to each nurse. The results of the univariate analysis showed that for the workload variable, out of 38 nurses, they had a light workload of 55%, a moderate workload of 29% and a heavy workload of 16%. As for the nurse performance variable, out of 38 nurses, 82% had good performance, 10% adequate performance, and 8% poor performance. The statistical test results show that *P Value* = 0.039 ( $p < 0.05$ ), meaning that the workload of nurses is significantly related to the performance of nurses who provide Covid-19 services. It can be concluded that there is a relationship between workload and the performance of nurses providing Covid-19 services at the Brain Hospital M. Hatta*

*Bukittinggi in 2022. It is recommended that nurses maintain good performance to provide quality services to patients.*

**Keywords** : *Workload, Nurse Performance, Covid-19 Services*

## PENDAHULUAN

Organisasi Kesehatan Dunia telah menamai virus dan penyakit baru SARS-CoV-2 sebagai penyakit coronavirus 2019 (COVID-19). Coronavirus ini adalah agen penyebab utama penyakit pernapasan. Virus ini merupakan virus RNA berantai tunggal yang dapat diisolasi dari berbagai spesies hewan. Yang terakhir menyatakan bahwa virus ini berasal dari kelelawar dan kemudian ditularkan ke manusia. Penularan virus ini pada awalnya tidak dapat dijelaskan jika penularan dari orang ke orang dimungkinkan. Jumlah kasus terus meningkat dari waktu ke waktu. Terakhir, telah dipastikan bahwa pneumonia ini dapat menular dari orang ke orang (Burhan, Erlina et al., 2020). Rumah sakit sebagai salah satu subsistem pelayanan kesehatan memberikan dua jenis pelayanan kepada masyarakat, yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Pelayanan kesehatan meliputi pelayanan dokter, pelayanan penunjang medik, pelayanan rehabilitasi medik dan pelayanan keperawatan medik. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit institusional.

Perawat memainkan peran penting di rumah sakit karena mereka lebih sering melihat pasien dari pada dokter. Di rumah sakit, perawat memiliki banyak tugas dan tanggung jawab yang ditentukan oleh rumah sakit itu sendiri, sehingga pekerjaan perawat dapat mewakili suatu beban kerja tertentu. banyak pekerjaan dan tekanan. Beban kerja ini nantinya akan memberikan tekanan pada perawat sehingga mempengaruhi kinerjanya (Hakman et al., 2021).

Tindakan perawat adalah kekuasaan, tugas dan tanggung jawab yang sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan fungsi utama profesi dengan tetap memenuhi tugas sebagai perawat dan Implementasi tujuan dan spesifikasi di 17 unit organisasi. Kinerja seorang perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di suatu perusahaan. Perawat ingin kinerjanya diukur terhadap standar objektif yang transparan dan dapat dikomunikasikan. Ketika perawat diperhatikan dan dihargai tinggi, mereka lebih termotivasi untuk mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi (Margana: 2021).

Penelitian Wahyuni S.( 2008) dalam Rezi (2020), menunjukkan bahwa lebih dari 90% perawat melakukan tugas non keperawatan sedangkan hanya 45% melakukan tugas keperawatan sesuai peran dan tugasnya. Menurunnya efisiensi menyebabkan perasaan kepuasan pasien dan keluarga, dengan implikasi terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja adalah beban kerja. Informasi pada Tabel 1.1 memberikan informasi kunjungan pasien di RS Darurat RSOMH Bukittinggi tahun 2020-2021. Terlihat bahwa kunjungan pasien ke IGD RSOMH Bukittinggi meningkat pada tahun 2021 dibandingkan tahun 2020 pada rawat jalan dan rawat inap. Staf perawat yang bertugas juga terpengaruh oleh peningkatan jumlah pasien yang signifikan ini. Beban kerja dan tanggung jawab tenaga perawat bertambah karena jumlah pasien tidak sebanding dengan jumlah Perawat Jumlah pasien terdiagnosis Covid-19 di unit gawat darurat 19 menyebabkan kesulitan bagi pengasuh. Apalagi jika pasien harus dirawat inap kemudian harus menunggu isolasi yang bisa dipesan. Meski ruang isolasi di RSOMH Bukittinggi terbatas, namun sudah menjadi tugas perawat jaga untuk merawat pasien sebelum dipindahkan. Tidak hanya dari data, tetapi juga dari pengamatan 23 Februari 2022, terlihat bahwa ini juga untuk setiap perawat. Selain perawatan dan penanganan pasien, ada tugas lain yang diberikan yaitu informasi administrasi berupa sistem akuntansi.

Berdasarkan fenomena dan hasil kajian di RSUD Bukittinggi, maka peneliti tertarik dengan penelitian yang berjudul “Beban Kerja dan Efisiensi Perawat dalam Pemberian Pelayanan Covid-19 di RSUD Bukittinggi Tahun 2022”, yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana pelayanan Covid-19 di RSUD Bukittinggi tahun 2022.

## METODE

Dari segi metode desain penelitian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana pelayanan Covid-19 di RSOMH Bukittinggi tahun 2022. Desain penelitian yang digunakan peneliti adalah cross sectional (pendekatan d-time), artinya semua variabel serta variabel dependen diamati secara bersamaan (Masturah & Nauri, 2018). Lokasi dan waktu penelitian Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2022 di Rumah Sakit Otak M. Hatta (RSOMH) Bukittinggg. Alasan pemilihan lokasi karena kawasan ini merupakan rumah bagi salah satu rumah sakit yang bertugas untuk memerangi dan mengendalikan Covid-19 di Kota Bukittinggi. Populasi dan Sampel Populasi adalah 38 orang dan sampelnya adalah 38 responden. Menggunakan sampling non-probabilitas. Instrumen penelitian Penggunaan kuesioner, metode pengumpulan data Penggunaan kuesioner. Teknik pengolahan data Verifikasi data (editing), kode keanggotaan (coding), pemasukan data (data), pembersihan data (cleaning data), tabulasi, analisis statistic Teknik analisis data Analisis univariat, analisis bivariat, etika penelitian

## HASIL

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yang dilakukan pada 9 hingga 12 Maret 2022 dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Hasil penelitian disajikan dalam dua bagian yaitu analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat dilakukan dengan menganalisis distribusi frekuensi dan statistik deskriptif masing-masing variabel. Sedangkan analisis bivariat menunjukkan hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana pelayanan Covid-19 di RSUD Bukittinggi tahun 2022.

### Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Umur di RSOMH Bukittinggitahun 2022

No	Umur	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	25 - 30 Tahun	5	13%
2	31 - 35 Tahun	7	18%
3	36 - 40 Tahun	2	5%
4	41 - 45 Tahun	18	47%
5	> 45 Tahun	6	16%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak rentang umur 41 - 45 Tahun yaitu sebanyak 18 orang (47%).

### Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RSOMH Bukittinggitahun 2022

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
----	---------------	---------------	----------------

1	Laki-Laki	12	32%
2	Perempuan	26	68%
<b>TOTAL</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 38 orang perawat, sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 26 orang (68%).

#### **Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan di RSOMH Bukittinggih tahun 2022**

No	Status Perkawinan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Belum Menikah	2	5%
2	Menikah	36	95%
<b>TOTAL</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 38 orang perawat, mayoritas status perkawinan sudah menikah yaitu sebanyak 36 orang (95%).

#### **Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja di RSOMH Bukittinggih tahun 2022**

No	Lama Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	1 - 5 Tahun	6	16%
2	6 - 10 Tahun	7	18%
3	11 - 15 Tahun	12	32%
4	16 - 20 Tahun	8	21%
5	>20 Tahun	5	13%
<b>TOTAL</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 38 orang perawat, masa kerja mayoritas yang telah dilalui perawat yaitu sebanyak 12 orang (32%) selama 11 - 15 Tahun.

#### **Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan di RSOMH Bukittinggi tahun 2022**

No	Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	D3 Keperawatan	21	55%
2	S1 Keperawatan	17	45%
<b>TOTAL</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Pada tabel diatas diTmenunjukkan bahwa dari 38 orang perawat, tingkat pendidikan yang dimiliki lebih dari separoh perawat adalah D3 keperawatan sebanyak 21 orang (55%).

#### **Analisis Univariat**

Analisis univariat memiliki tujuan untuk menyampaikan gambaran secara menyeluruh komponen variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel terikat yaitu kinerja perawat yang memberikan pelayanan covid-19 di RSOMH Bukittinggih tahun 2022.

**Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja di RSOMHBukittinggi Tahun 2022**

No	Beban Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Berat	6	16%
2	Sedang	11	29%
3	Ringan	21	55%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 38 orang perawat, lebih dari separoh yaitu 21 orang (55%) memiliki beban kerja ringan.

**Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di RSOMH Bukittinggi tahun 2022**

No	Kinerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Kurang	3	8%
2	Cukup	4	10%
3	Baik	31	82%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 38 orang perawat, mayoritas memiliki kinerja yang baik yaitu 31 orang (82%).

**Analisis Bivariat**

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel *independent* dan *dependent* yang diteliti. Pengujian hipotesis untuk mengambil keputusan tentang apakah hipotesis yang diajukan cukup meyakinkan untuk ditolak atau diterima, dengan menggunakan uji statistik *Chi-Square Test*. Melihat kemaknaan perhitungan statistik digunakan batasan kemaknaan 0,05 sehingga jika nilai  $P \leq 0,05$  secara statistik disebut bermakna dan jika  $P > 0,05$  maka hasil hitungan disebut tidak bermakna.

**Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di RSOMH Bukittinggi tahun 2022**

Beban Kerja	Kinerja						Total	P Value
	Kurang		Cukup		Baik			
	f	%	f	%	f	%	fF	%
Berat	0	0%	0	0%	6	16%	6	16%
Sedang	3	8%	2	5%	6	16%	11	29%
Ringan	0	0%	2	5%	19	50%	21	55%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>31</b>	<b>82</b>	<b>38</b>	<b>100</b>
		%		%		%		%

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 38 orang perawat yang memiliki beban kerja berat dengan kinerja dengan kategori beban kerja berat dan kinerja kurang sebanyak 0 dan persentase 0%. kategori beban kerja berat dan kinerja cukup sebanyak 0 dan persentase 0%. kategori beban kerja berat dan kinerja baik sebanyak 6 dan persentase 16%. kategori beban kerja sedang dan kinerja kurang sebanyak 3 dan persentase 8%. kategori beban kerja sedang dan kinerja cukup sebanyak 2 dan persentase 5%. kategori beban kerja sedang dan kinerja

baik sebanyak 6 dan persentase 16%. kategori beban kerja ringan dan kinerja kurang sebanyak 0 dan persentase 0%. kategori beban kerja sedang dan kinerja cukup sebanyak 2 dan persentase 5%. kategori beban kerja ringan dan kinerja baik sebanyak 19 dan persentase 50%. Hasil uji statistik Chi-Square menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna atau berpengaruh antara beban kerja dengan kinerja perawat yang memberikan pelayanan Covid-19 di RSOMH Bukittinggi tahun 2022 ( $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak), dengan nilai P Value = 0,039 ( $p \leq 0,05$ ).

## PEMBAHASAN

### Analisis Univariat

#### Beban Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan di RSOMH Bukittinggi tahun 2022 dapat diketahui dari 38 orang perawat, 21 orang (55%) memiliki beban kerja ringan, beban kerja sedang 11 orang (29%) dan beban kerja berat 6 orang (16%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dimiliki oleh perawat beragam. Penelitian di atas sesuai dengan Nursalam (2014) yang meliputi aktivitas pekerjaan, target pekerjaan dan penggunaan waktu.

Sejalan dengan hasil penelitian Sumantri dan Erix (2022) berdasarkan uji statistik chi-square ( $X^2$ ) menunjukkan bahwa variabel beban kerja ringan memiliki hasil kinerja yang baik sebesar 90,0%, beban kerja ringan memiliki hasil kinerja 0,0%, dan beban kerja berat memiliki hasil kinerja yang baik sebesar 10,0% dengan beban kerja bobot 0,0% Hasil kinerja buruk. Sebanyak 9 pegawai (90,0%) yang terindikasi beban kerja ringan dan 1 pegawai (10,0%) yang terindikasi beban kerja berat, sehingga beban kerja di ruang pengisian tidak berhubungan dengan kinerja pegawai instalasi rekam medis RSUD Sekayu walaupun tidak berkaitan dengan pekerjaan Jumlahnya masih perlu diperhatikan, karena terlalu berat akan mempengaruhi kelelahan kerja, dan terlalu ringan akan menimbulkan kebosanan.

Penelitian di atas sesuai dengan teori Nursalam (2014) yang meliputi aktivitas pekerjaan, target pekerjaan dan penggunaan waktu. Asumsi peneliti bahwa perawat di RSOMH Bukittinggi dalam melaksanakan asuhan keperawatan pasien, memiliki tanggungjawab dalam menyelamatkan pasien bisa dilakukan dengan cepat dan benar sesuai dengan aturan yang ada. Meskipun terbatasnya ruang isolasi tidak membuat kinerja para perawat menurun dalam melayani para pasien yang datang. Peneliti menemukan sebagian besar memiliki beban kerja adalah ringan dengan responden didominasi dengan tingkat pendidikan D3 Keperawatan. Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki sebagian besar perawat adalah D3 keperawatan sebanyak 21 orang (55%). Peneliti merasa responden atau perawat yang melakukan kontak langsung dengan para pasien secara terus menerus selama jam kerja bukan merupakan beban, sebab perawat mempunyai kewajiban serta tanggungjawab yang tinggi dalam menangani para pasien. Hal ini didukung dengan pendidikan para perawat, dengan sudah berpendidikan D3 keperawatan tentunya memiliki wawasan dan pengalaman yang cukup dalam melayani pasien yang datang.

#### Kinerja Perawat

Hasil penelitian yang telah dilakukan di RSOMH Bukittinggi tahun 2022 dapat diketahui dari 38 orang perawat, 31 orang (82%) memiliki kinerja baik, kinerja cukup 4 orang (10%) dan kinerja kurang 3 orang (8%). Sejalan dengan penelitian Rante (2020) yang dilaksanakan di

Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu diketahui lebih banyak perawat yang menunjukkan kinerja baik (60,0%) dibanding kinerja kurang (40,0%). Begitu juga dengan penelitian Royani, Sahar & Mustikasari (2012) yang menunjukkan lebih banyak perawat di RSUD Kota Cilegon yang memiliki kinerja baik (53.8%) dibanding kinerja kurang (46.2%).

Menurut asumsi peneliti menyatakan kinerja yang baik dapat dilihat dari pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilaksanakan dan rendahnya pengaduan tentang perawat dari para pasien. Kinerja perawat sangatlah perlu, dengan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepada para perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat harus memperhatikan keluhan para pasien serta bertanggung jawab dalam tindakan yang akan diberikan kepada pasien. Penelitian diatas sesuai dengan DPP PPNI (2010) yang meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi.

### Analisis Bivariat

#### Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Yang Memberikan Pelayanan Covid-19 di RSOMH Bukittinggi tahun 2022

Hasil penelitian yang dilakukan di RSOMH Bukittinggi tahun 2022 diketahui bahwa dilihat pada tabel 5.8 menunjukkan bahwa perawat yang memiliki beban kerja berat dengan kinerja baik sebanyak 6 orang (16%). Beban kerja sedang dengan kinerja kurang sebanyak 3 orang (8%), kinerja cukup sebanyak 2 orang (5%) dan kinerja baik 6 orang (16%). Sedangkan untuk perawat yang memiliki beban kerja ringan dengan kinerja cukup sebanyak 2 orang (5%) dan kinerja baik 19 orang (50%). Hasil uji statistik chi-square dengan nilai P Value = 0,039 ( $p \leq 0,05$ ), maka artinya  $H_a$  diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat.

Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Adhar & Ryman (2015) berdasarkan hasil analisis menggunakan *Chi Square* yang dilakukan terhadap beban kerja dengan kinerja perawat, didapatkan hasil nilai  $\rho = 0,030$  sehingga  $\rho \leq 0,05$  maka  $H_0$  pada penelitian ini ditolak. Adapun hasil analisis menggunakan uji korelasi didapatkan hasil nilai  $\rho = 0,016$ , artinya bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja. Adanya tugas tambahan beban kerja seorang perawat juga sangat dipengaruhi oleh waktu kerjanya. Apabila waktu kerja yang harus ditanggung oleh perawat melebihi dari kapasitasnya maka akan berdampak buruk bagi produktivitas perawat tersebut.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Febrina, dkk (2020) setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan *chi-square* maka didapatkan nilai  $p$  value = 0,027 < 0,005. Hal ini menyatakan terdapat hubungan yang signifikan / bermakna antara beban kerja dengan kinerja perawat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manuho, dkk (2015) dimana hasil penelitian juga menunjukan (28,6%) perawat yang memiliki beban kerja tinggi dengan kinerja baik. Hal ini disebabkan motivasi yang tinggi dari perawat dan kerja keras dalam menjalankan tanggung jawabnya, pengawasan dari kepala ruangan dan tuntutan dari pihak rumah sakit yang mengharuskan perawat/staff rumah sakit untuk selalu menerapkan asuhan keperawatan yang berkualitas. Hasil uji statistik dengan menggunakan *Chi Square* didapatkan hasil yaitu  $\alpha = 0,035$  yang berarti dengan nilai  $\alpha$  lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

Asumsi peneliti bahwa beban kerja yang ringan akan membuat para perawat di RSOMH Bukittinggi merasa senang dengan kinerja yang telah dilakukannya, hal ini dapat dipengaruhi oleh bagaimana penanganan pasien sesuai dengan standar kesehatan yang berlaku, target yang harus dicapai serta penggunaan waktu yang tepat dan sesuai. Semakin ringannya beban seorang perawat, akan membuat kinerja perawat tersebut akan semakin baik. Dengan begitu, pasien akan senang dengan pelayanan yang diberikan oleh perawat. Dibuktikan dari 38 orang responden masa kerja mayoritas 11 - 15 Tahun yaitu sebanyak 12 orang (32%) dan masa kerja > 20 tahun sebanyak 5 orang (13%), begitu juga dengan rentang umur responden 41-45 tahun yaitu sebanyak 18 orang (47%). Membuktikan bahwa pengalaman kerja setiap individu memberikan dampak terhadap kinerja mereka. Semakin lamanya pengalaman tentunya kinerja para perawat akan semakin baik dari sebelumnya. Dilihat dari jenis kelamin mayoritas perempuan 26 orang (68%), sedangkan berdasarkan status perkawinan sudah menikah 36 orang (95%) dapat diartikan bahwa jenis kelamin dan status pernikahan juga memberikan dampak terhadap kinerja setiap individu, dapat dilihat dari bagaimana cara mereka untuk berfikir maupun bertindak disaat menghadapi masalah baik antar individu maupun pasien.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat yang memberikan pelayanan covid-19 di RSOMH Bukittinggi tahun 2022, dengan nilai P Value = 0,039 ( $p \leq 0,05$ ).

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Perintis Indonesia, Bapak Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Perintis Indonesia, Ketua Prodi Pendidikan Ners Universitas Perintis Indonesia, Direktur Rumah Sakit Otak M. Hatta Bukittinggi beserta perawat yang terlibat dalam penelitian ini dan telah memberikan kerjasama yang baik sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifuddin A dkk. (2015). Hubungan Disiplin Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Undata PALU. Jurnal. Universitas Tadulako.
- Astuti dkk. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Burhan, E. et al. (2020). Pedoman Tatalaksana Covid-19 Edisi 3. Jakarta.
- DPP PPNI. (2000). Keperawatan dan Praktek Keperawatan. . Jakarta : Dewan Pimpinan Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia.

- Febrina, TrisyaYona. dkk. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah SakitHarapan Bunda Kota Batam. Jurnal. Universitas Andalas, Padang.
- Hakman dkk. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. Jurnal. Universitas Halu Oleo. Kendari.
- Kewuan, N. N. (2013). Manajemen Kinerja Keperawatan. EGC.
- Lestari, R. D. S. K. M. dkk. (2020). Panduan Teknis Pelayanan Rumah Sakit Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru. Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- Litjan SP. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Membangun Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manuho, Elisabet. dkk. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 Rsup Prof. Dr.R. D. Kandou Manado. Jurnal. Universitas Sam Ratulagi.
- Margana, Asep. (2021). Hubungan Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. . Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju. Jakarta Selatan.
- Marquis & Huston. (2010). Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Teori & Aplikasi. Edisi 4. Jakarta : Egc.
- Masram dan Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. . Sidoarjo.Zifatama Publisher.
- Masturah dkk. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. . Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Edisi Tahun 2018. Jakarta.
- Mugianti S. (2016). Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Praktek Keperawatan. . Kementerian Kesehan Republik Indonesia.
- Nursalam. (2014). Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi 4. Jakarta: . Salemba Medika.
- Prima dkk. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. . Jurnal. Universitas Muhamadiyah Sumatera Barat.
- Putri, dkk. (2020). Sistem Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Berbasis Caring. . CV. Pena Persada.JawaTengah.
- Rante, Anshar. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu tahun 2017. Jurnal. Akademi Keperawatan Sawerigading Pemda Luwu.

- Royani, S. J. & M. (2012). Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 15(2); 129-136.
- Suriana. (2014). Analisis Kinerja Perawat (Studi RUang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau). . Tesis. Tanjung Pinang: Program Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Suyanto. (2009). Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Di Rumah Sakit. . Jogjakarta : Mutra Cendekia Press.
- Tarwaka, B. & S. L. (2004). Ergonomi Untuk Kesehatan, Keselamatan Kerja & Produktivitas. . Surakarta: Uniba Press.
- Tsauri S. (2014). Manajemen Kinerja. Stain Jember Press.