

PENGARUH BEBAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA MENTAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM HAJI SURABAYA

Mita Dwi Purwanto^{1*}

Department of Occupational Safety and Health, Faculty of Public Health, Universitas Airlangga, Surabaya¹

*Corresponding Author : mita.dwi.purwanto-2021@fkm.unair.ac.id

ABSTRAK

Pada dasarnya, semua perusahaan ingin memiliki strategis peningkatan hasil kinerja karyawan yang optimal untuk dapat menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman dan keselamatan baik fisik maupun mental karyawan. Kinerja yang baik merupakan harapan bagi semua perusahaan di bidang jasa yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat misalnya, Rumah Sakit Umum Haji (RSUH) yang merupakan bentuk organisasi jasa yang memberikan pelayanan bagi masyarakat. Metode penelitian ini menggunakan kajian pustaka, dengan mengumpulkan, membaca dan mengolah data. Hasil pengumpulan data diperoleh dari beberapa sumber diantaranya jurnal nasional, buku, dan bacaan yang terkait memiliki topik yang sama dengan artikel dari *Google Scholar*. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen (beban kerja fisik dan beban kerja mental) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan menjadi kurang maksimal, dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan karena kelelahan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang diberikan, terjadinya kelelahan dan stress sehingga berpengaruh dalam kinerja. Hal ini dapat diatasi dengan pemberian upaya pencegahan melalui beberapa cara, dapat mengadakan *refreshing*, mengatur ulang terkait tugas dan *shift* kerja, melakukan upaya pelatihan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan secara berkala kepada seluruh karyawan di RSU Haji Surabaya agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan optimal.

Kata kunci : beban kerja, kinerja perawat, rumah sakit

ABSTRACT

Basically, all companies want to strategically improve the optimal employee performance results to ensure the creation of safe working conditions and the safety of both physical and mental employees. Good performance is a hope for all companies in the service sector that provide health services to the community, for example, the Hajj General Hospital (RSUH), a form of service organization that provides services to the community. This research method uses literature review, by collecting, reading and analyst data. The results of data collection are obtained from several sources, including national journals, books, and related literature, which share the same topics as articles from *Google Scholar*. There are two variables in this study, namely independent variables (physical workload and mental workload) and dependent variables (employee performance).. Results show that high workload can lead to less maximum, can affect employee performance decline due to emotional exhaustion due to given job demands, fatigue and stress resulting in performance impact. This can be overcome by providing preventive measures in several ways, able to refresh, rearrange tasks and work shifts, and provide a better solution. make training efforts related to Occupational Safety and Health (K3) which are conducted periodically to all employees at Haji Surabaya General Hospital so that the work can run well and optimally.

Keywords : workload, performance of nurses, hospital.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, setiap perusahaan menginginkan hasil kerja yang optimal dari kinerja para karyawan. Karyawan yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal sehingga kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan akan terpenuhi (Kenanga et al., 2020). Dalam hal ini,

perusahaan dituntut untuk dapat menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman dan keselamatan baik fisik maupun mental karyawan. Persaingan di dunia usaha sendiri terdiri dari berbagai macam usaha dan bidang, salah satunya adalah organisasi yang bergerak di bidang jasa yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat seperti Rumah Sakit Rumah Sakit merupakan bentuk organisasi jasa yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Shinta, 2020). Penulisan artikel ini menggunakan salah satu rumah sakit di Surabaya yaitu Rumah Sakit Umum Haji (RSUH) Surabaya. Rumah sakit ini memiliki empat gedung untuk pelayanan rawat inap, ruang ICU, ruang isolasi, ruang operasi, ruang kelas III, ruang kelas VVIP dan banyak ruang lainnya (Shinta, 2020).

Perawat merupakan salah satu karyawan yang memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat berhubungan langsung dengan pasien selama 24 jam dengan jadwal kerja yang ketat dengan sistem kerja 24 jam penuh yang terbagi dalam tiga shift, yaitu shift pagi dimulai pukul 07.00-14.00, shift siang mulai pukul 14.00-21.00, dan shift malam dimulai pukul 21.00-07.00 (Shinta, 2020). Adanya tiga shift tersebut dapat menciptakan tuntutan kerja yang tinggi dan rasa tanggung jawab yang penuh atas kesehatan dan keselamatan pasien pada organisasi rumah sakit, dengan beban kerja yang tinggi serta tuntutan kerja dari organisasi, pasien dan keluarganya tersebut dapat menyebabkan profesi perawat rentan mengalami kelelahan sehingga kinerjanya menjadi tidak optimal. Pihak rumah sakit dapat memberikan edukasi terkait manajemen K3 atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja di rumah sakit sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit (Ilmada, 2023).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kebijakan yang dibentuk oleh pemerintah dan pelaku usaha dalam mencegah terjadinya kecelakaan pada saat kerja dan mengurangi resiko kecelakaan kerja (Muthalib, 2018). Karyawan yang mendapatkan beban kerja yang berat akan menyebabkan efisiensi kerja karyawan menjadi tidak optimal dan berdampak pada kinerjanya yang menurun karena banyaknya pekerjaan yang harus dipikul oleh karyawan tersebut. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan terhadap seorang karyawan (Shinta, 2020). Pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Pahalendang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam banyak kasus pekerjaan, adanya tuntutan fisik pasti berkaitan pada tuntutan mental sehingga berdampak pada kinerja manusia (Maharani & Budianto, 2019)

Menurut (Mahawati et al., 2021), beban kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan baik berupa beban fisik maupun beban mental dan menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stress kerja yang kurang nyaman bagi pekerja, sebaliknya jika kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja fisik seperti mengurus pasien, memasang infus, melakukan observasi tanda-tanda vital, memasang oksigen, dan lain-lain. Sedangkan beban kerja mental berupa kompleksitas pekerjaan, mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga terutama yang akan menjalankan operasi atau dalam keadaan kritis, bekerja dalam keterampilan khusus dalam merawat pasien, serta harus menjalin komunikasi yang baik dengan pasien dan keluarga (Yudi et al., 2019).

Menurut (Muis et al., 2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Dengan adanya kinerja, maka akan diketahui seberapa jauh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan kinerja atas hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas. Banyaknya ruangan yang ada, menyebabkan banyaknya pasien sehingga perawat dituntut untuk memberikan pelayanan kepada pasien dengan tiga shift. Hal ini menyebabkan perawat menjadi kelelahan karena banyaknya beban yang mereka kerjakan. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas kinerja karyawan (Shinta, 2020). Dalam hal ini, motivasi sangat diperlukan perawat agar dapat mendorong mereka untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik (Astuti et al., 2018).

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penulisan artikel ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja fisik dan beban kerja mental terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Haji (RSUH) Surabaya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau kajian pustaka. Studi literatur adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan, membaca, dan mengolah data yang akan diteliti. Hasil penelitian diuraikan dengan menggunakan analisis deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan mengkaji dan mengumpulkan data sekunder dari beberapa sumber. Penelitian dilakukan selama 21 hari dengan pencarian artikel melalui internet dan observasi kepada perawat di RSUH Surabaya sebanyak 35 orang. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kualitatif. Dalam hal ini, penulis telah mengumpulkan referensi kajian pustaka sebanyak 30 artikel yang bersumber dari *Google Scholar*, diantaranya terdapat 12 artikel yang memiliki keterkaitan topik pembahasan dan akan digunakan sebagai sumber analisis oleh penulis. Analisis data dilakukan dengan mencari dan mengkaji artikel yang kemudian diidentifikasi dan diklasifikasi, kemudian disusun secara deskriptif sehingga menghasilkan hasil penelitian yang sistematis.

HASIL

Berdasarkan penemuan penulis dari beberapa artikel dengan topik yang sesuai, kemudian akan dianalisis dan disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Artikel

No.	Penulis	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Maharja, 2015	Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Haji Surabaya	Penelitian ini menggunakan metode observasional deskriptif dengan pendekatan <i>cross sectional</i> . Uji Kruskal Wallis dan Uji Korelasi Spearman digunakan untuk mengetahui kaitan antara beban kerja fisik dengan kelelahan kerja. Sampel sebanyak 25 orang perawat di RSU Haji Surabaya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja fisik perawat berada pada kategori sedang. Berbagai tugas yang dilakukan perawat menunjukkan jika perawat rentan terhadap beban kerja fisik yang tinggi. Adanya beban kerja yang tinggi memiliki hubungan dengan kelelahan kerja pada perawat. Hubungan keduanya searah dan kuat jika tidak diimbangi dengan pemberian upaya pencegahan kelelahan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2.	Zulkarnaen, 2017	Analisis Faktor Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Haji Surabaya Berbasis Teori Kinerja Gibson	Penelitian ini menggunakan metode <i>non-experimental</i> dengan pendekatan <i>cross sectional</i> . Teknik pengumpulan dan pengambilan data menggunakan kuesioner. Sampel berjumlah 62	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja perawat, latar belakang pendidikan, karakteristik individu, motivasi, status pegawai, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Perawat dengan beban kerja yang tinggi cenderung dapat membawa dampak buruk terhadap kinerja perawat. Beban kerja fisik yang dirasakan perawat

No.	Penulis	Judul	Metode	Hasil Penelitian
			perawat pelaksana di ruang rawat inap Marwah RS Umum Haji Surabaya.	tersebut akibat keadaan pasien yang memburuk. Buruknya keadaan pasien dapat memberikan beban mental dan stress bagi perawat.
3.	Shinta, 2020	Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Kota Surabaya	Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kausal komparatif. Tujuan penelitian ini untuk mencari tahu hubungan sebab akibat antar variabel. Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang karyawan di RSUD.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kejenuhan kepada karyawan sehingga berdampak pada kinerjanya yang menjadi kurang maksimal. Hal ini dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan karena perawat merasakan kelelahan emosial akibat tuntutan pekerjaan yang diberikan. Perusahaan dapat memberikan hiburan atau kegiatan diluar pekerjaan kepada karyawan sehingga dapat menghilangkan kejenuhan akibat beban kerja yang tinggi.
4.	Megawati, 2019	Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas dengan analisis sebab akibat antara dua variabel/lebih. Sampel yang digunakan sebanyak 90 karyawan di Rumah Sakit Haji Surabaya. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Variabel terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, stress kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena kelebihan tuntutan pekerjaan yang diberikan mengakibatkan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Tingkat pembebanan kepada karyawan yang terlalu tinggi memungkinkan terjadinya kelelahan dan stress sehingga berpengaruh pada kinerjanya.
5.	Astuti et al., 2018	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi kepada 32 orang perawat ICU di RSUD Mitra Medika Medan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat secara nyata. Motivasi diperlukan agar dapat mendorong perawat untuk melakukan tugasnya dengan baik. Namun jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi, dapat berdampak pada penurunan kinerja karena sudah melampaui standar kerja.
6.	Maharani & Budianto, 2019	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam	Metode yang digunakan penelitian ini yaitu <i>survey explanatory</i> . Teknik pengumpulan data melalui tinjauan pustaka, wawancara, observasi, dan kuesioner. Sampel diambil secara sama untuk semua pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja terhadap stress kerja dan kinerja para perawat di RSUD Kota Banjar. Beban fisik menunjukkan pengaruh yang paling tinggi karena beratnya tugas yang dilakukan. Adanya tuntutan fisik berkaitan juga dengan tuntutan mental sehingga perawat merasakan peningkatan stress kerja yang berdampak juga pada kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis rangkum dari beberapa temuan yang relevan, dapat diketahui bahwa mayoritas perawat merasakan beban kinerja yang tidak sesuai dengan kemampuan. Hal ini menjadikan kinerja para perawat menjadi kurang optimal. Beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan dan stress pada perawat akibat adanya tuntutan

pekerjaan menghadapi banyak pasien dengan berbagai keluhan penyakit. Namun hal tersebut dapat diatasi dengan berbagai cara, seperti *refreshing*, pemberian *snack*, pengaturan ulang jadwal *shift* perawat, olahraga teratur, dan banyak upaya lain yang dapat dilakukan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil temuan peneliti terkait topik yang relevan dengan artikel ini yaitu Pengaruh Beban Kerja Fisik, dan Beban Kerja Mental Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya, dapat disimpulkan sebagai berikut.

Menurut (Maharja, 2015) dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja fisik perawat berada pada kategori sedang. Berbagai tugas yang dilakukan perawat menunjukkan jika perawat rentan terhadap beban kerja fisik yang tinggi. Adanya beban kerja yang tinggi memiliki hubungan dengan kelelahan kerja pada perawat. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari (Mahawati et al., 2021) bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan gangguan dan kelelahan baik fisik maupun mental. Hubungan keduanya searah dan kuat jika tidak diimbangi dengan upaya pencegahan terhadap kelelahan pada perawat, seperti pemberian oksigen maupun asupan yang cukup. Selain itu, pencegahan tersebut dapat diatasi dengan melakukan berbagai kegiatan yang dapat menghambat peningkatan kelelahan kerja pada karyawan rumah sakit, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, diantaranya dengan mengadakan rekreasi, pemberian *snacks*, dan lainnya.

Menurut (Zulkarnaen, 2017) dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa masa kerja perawat, latar belakang pendidikan, motivasi, status pegawai, beban kerja, dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja perawat. Perawat dengan beban kerja yang tinggi cenderung dapat membawa dampak buruk terhadap kinerja perawat. Terdapat berbagai beban kerja yang dirasakan perawat, termasuk beban kerja fisik. Beban kerja fisik yang dirasakan perawat tersebut akibat keadaan pasien yang memburuk. Buruknya keadaan pasien dapat memberikan beban mental dan stress bagi perawat. Namun hal tersebut dapat diatasi oleh para perawat karena merupakan hal wajar dalam pekerjaan sebagai perawat. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari (Mahawati et al., 2021), bahwa setiap beban kerja yang dilimpahkan kepada seseorang harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan dan kapasitasnya. Perawat harus memiliki kesabaran yang tinggi agar kinerja mereka dalam melayani pasien tetap berjalan dengan baik.

Menurut (Shinta, 2020) dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kejenuhan kepada karyawan sehingga berdampak pada kinerjanya yang menjadi kurang maksimal. Kejenuhan ini dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan karena merasakan kelelahan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang diberikan. Dapat disimpulkan jika beban kerja dan kelelahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, perusahaan dapat memberikan hiburan atau kegiatan diluar pekerjaan kepada karyawan sehingga dapat menghilangkan kejenuhan akibat beban kerja yang tinggi sehingga nantinya dapat membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari (Mahawati et al., 2021), bahwa produktivitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai kegiatan seperti *refreshing*, melakukan evaluasi kinerja, membuat perencanaan tugas, dan olahraga teratur. Upaya tersebut dapat dilakukan untuk menjadikan perusahaan dan karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Menurut (Megawati, 2019) dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja, stress kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena tingginya beban kerja yang diberikan mengakibatkan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Tingkat pembebanan kepada karyawan yang terlalu tinggi memungkinkan terjadinya kelelahan dan stress sehingga

berpengaruh pada kinerjanya. Dalam hal ini perusahaan harus dapat mengukur kapasitas kerja agar karyawan dapat bekerja dengan optimal. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari (Mahawati et al., 2021), bahwa pengukuran kapasitas kerja dengan kemampuan yang dimiliki karyawan merupakan penting agar dapat tercapai kondisi dan lingkungan yang sehat, nyaman, aman, dan produktif sehingga performa kerja dapat tercapai dengan optimal.

Menurut (Astuti et al., 2018) dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat secara nyata. Motivasi diperlukan agar dapat mendorong perawat untuk melakukan tugasnya dengan baik. Namun jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi, dapat berdampak pada penurunan kinerja perawat karena sudah melampaui standar kerja yang semestinya dilakukan oleh perawat. Pemberian motivasi perlu ditingkatkan kepada perawat agar dapat mendorong dan merangsang perawat untuk dapat melakukan sesuatu yang baik. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari (Mahawati et al., 2021), bahwa motivasi perlu ditingkatkan untuk meningkatkan keselamatan kerja dan profesionalisme sebagai perawat.

Menurut (Maharani & Budianto, 2019), dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja dan kinerja para perawat di RSUD Kota Banjar. Beban fisik menunjukkan pengaruh yang paling tinggi karena beratnya tugas yang dilakukan. Adanya tuntutan fisik berkaitan juga dengan tuntutan mental sehingga perawat merasakan peningkatan stress kerja yang berdampak juga pada kinerjanya. Penilaian kinerja merupakan cara untuk mengoptimalkan kinerja perawat terhadap beban yang mereka lakukan. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari (Mahawati et al., 2021), bahwa penilaian kerja terhadap beban kerja perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat efektivitas dan efisiensi sistem kerja.

Dari hasil analisis yang sudah dijabarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan baik berupa beban fisik maupun beban mental dan menjadi tanggung jawabnya (Mahawati et al., 2021). Setiap beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan kapasitas individu, baik itu terhadap fisik, maupun mental karyawan. Karyawan di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja mereka. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan, karyawan akan merasakan kelelahan sehingga kinerjanya menjadi kurang optimal. Beban kerja tidak hanya fisik saja, melainkan beban mental juga dirasakan oleh para perawat. Adanya tuntutan fisik berkaitan juga dengan tuntutan mental sehingga perawat merasakan peningkatan stress kerja yang berdampak juga pada kinerjanya.

Dalam hal ini, pemberian motivasi perlu diberikan kepada perawat agar dapat mendorong dan merangsang perawat untuk dapat melakukan sesuatu yang baik. Selain itu, pihak manajemen rumah sakit dapat memberikan upaya-upaya lain melalui beberapa kegiatan yang dapat mencegah terjadinya stress kerja akibat beban kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja perawat yang kurang optimal. Beberapa kegiatan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti *refreshing*, melakukan evaluasi kinerja, membuat perencanaan tugas, dan olahraga teratur agar dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari beberapa referensi yang sudah peneliti temukan dan telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya dapat dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang diterima. Apabila beban kerja yang diberikan terlalu tinggi, dapat mengakibatkan stress dan kelelahan pada karyawan. Hal ini berlaku baik pemberian beban fisik maupun beban mental kepada karyawan. Keduanya saling mempengaruhi karena ketidakmampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang *over* kapasitas. Adanya beban kerja fisik dan beban kerja mental berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. Hal ini dapat diatasi dengan

pemberian upaya pencegahan melalui beberapa cara, diantaranya dapat mengadakan *refreshing* atau jalan-jalan. Selain itu, pengaturan ulang terkait tugas dan *shift* kerja juga perlu disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Upaya pemberian sosialisasi, edukasi, dan pelatihan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga penting dan harus dilakukan secara berkala kepada seluruh karyawan di RSUD Haji Surabaya agar pekerjaan tetap berjalan dengan optimal.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan terima kasih atas dukungan dan arahan kepada keluarga dan teman-teman, selain itu peneliti menyampaikan terimakasih yang selalu memberikan dukungan moral dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., Prima, O., & Lesmana, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Ilmada, H. (2023). *Evaluasi sistem informasi manajemen rumah sakit menggunakan Metode HOT-Fit : Tinjauan Pustaka*.
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ., *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Maharja, R. (2015). ANALISIS TINGKAT KELELAHAN KERJA BERDASARKAN BEBAN KERJA FISIK PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RSUD HAJI SURABAYA. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(1), 93. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v4i1.2015.93-102>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Megawati, P. E. (2019). PENGARUH MOTIVASI , STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(8).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Muthalib, I. S. (2018). Sosialisasi Budaya K3 (Kesehatan Keselamatan Kerja) untuk Usia Dini di Tingkat Sekolah Dasar IKIP 2 Kota Makassar. *JURNAL TEPAT : Applied Technology Journal for Community Engagement and Services*, 1(1), 17–22. https://doi.org/10.25042/jurnal_tepat.v1i1.22
- Shinta, A. O. E. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18. <http://jurnal.mahasiswa.stesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3574>
- Yudi, D., Tangka, J. W., & Wowiling, F. (2019). Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Mental Perawat Dengan Penerapan *Patient Safety* Di Igd Dan Icu Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22885>
- Zulkarnaen, R. (2017). Analisis Faktor Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Haji Surabaya Berbasis Teori Kinerja Gibson. *Occupational Medicine*, 53(4), 130.