
HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI ZAAL PENYAKIT DALAM, ZAAL ANAK DAN ZAAL BEDAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BIMA

Eva Marvia¹, Khaerul Hadi², Febriati Astuti³, Putri Ainaul Mardiyah⁴, Ageng Abdi Putra⁵
^{1,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mataram
² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) AMM Mataram

*Email Korespondensi : marvia.eva1@gmail.com

INTISARI

Pendahuluan: Beban kerja berkaitan erat dengan produktifitas tenaga kesehatan. Akibat dari beban kerja yang tinggi, maka akan berpengaruh terhadap kinerja perawat, sehingga menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap tempat dia bekerja. **Tujuan:** Untuk Mengetahui Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Zaal Penyakit Dalam, Zaal Anak dan Zaal Bedah Rumah Sakit Umum Daerah Bima. **Metode:** Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode cross sectional, Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang diambil menggunakan teknik total sampling sebanyak 78 responden, analisa data yang digunakan yaitu uji spearman's rho dengan nilai p-value 0,05.

Hasil: Dari 78 responden tersebut yang termaksud kategori beban kerja ringan dengan kinerja baik sebanyak 29 responden (37,2%),. Kategori beban kerja sedang dengan kinerja baik sebanyak 24 responden (30,8%). Kategori beban kerja berat dengan kinerja baik sebanyak 2 responden (2,6%), kinerja cukup sebanyak 5 responden (6,4%) dan kinerja kurang sebanyak 1 responden (1,3%). Hasil uji spearman's rho didapatkan hasil nilai value 0,000 dengan demikian nilai p-value <0,05

Kesimpulan: Terdapat hubungan antara Beban kerja dengan kinerja perawat diruang zaal penyakit dalam, zaal anak dan zaal bedah rumah sakit umum daerah bima

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Perawat, Perawat.

ABSTRACT

Background: Workload is closely related to the productivity of healthcare workers. High workload can negatively impact nurses' performance, leading to a decline in their work quality, which indirectly affects the healthcare facility where they work. This study aims to examine the relationship between workload and nurse's performance in the internal medicine, pediatric, and surgical inpatient units at Bima Regional General Hospital.

Method: This research employed a quantitative approach with a cross-sectional design. The study's population comprised 78 nurses, chosen through total sampling. The data were collected using questionnaires that evaluated workload and the nurses' performance. The analysis was performed using the Spearman Rank test.

Results: Among 78 nurses, the majority fall into moderate workload (23.0%) for work time usage, light workload (21.8%) for working conditions, and heavy workload (3.8%) for work targets. Regarding the nurses' performance, most nurses are in good category (23.1%) for work quality, adequate (16.7%) for initiative, and poor (1.3%) for communication and skills. The Spearman rank test yields a value of 0.000, which is less than 0.05, indicating a statistically significant result.

Conclusion: In conclusion, there is a relationship between workload and nurse's performance.

Keywords: workload, nurse's performance, inpatient.

PENDAHULUAN

Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Tuntutan kerja yang tinggi dan rasa tanggung jawab yang penuh terhadap kesehatan dan keselamatan pasien kepada organisasi rumah sakit dan keluarga pasien dapat menimbulkan tambahan beban kerja dan rasa tertekan pada perawat. Beban kerja perawat merupakan suatu kondisi yang dimana perawat diharuskan mengerjakan pekerjaan lain di luar tanggung jawabnya dan harus diselesaikan selama bertugas (Novianty, 2022).

Berdasarkan laporan WHO (2020) melaporkan sekitar 50-75% beban kerja perawat di dunia masih tinggi pada pelayanan rumah sakit. Masalah tersebut dipengaruhi oleh tuntutan kerja yang tinggi, jumlah pasien yang fluktuatif, variasi kondisi dan keluhan pasien, serta aktivitas di luar jam kerja rumah sakit (Galuh, dkk, 2023).

Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI, 2016), 50,9% perawat Indonesia mengalami stres kerja, ditandai dengan gejala seperti pusing, kelelahan, kurang ramah, dan kurang istirahat akibat beban kerja berlebih dan penghasilan yang tidak memadai (Sholikhah, dkk, 2020).

Selain itu data pada tahun 2023 terkait BOR, LOS, TOI, BTO didapatkan bahwa di zaal penyakit dalam atas BOR 79, LOS 4, TOI 1 dan BTO 69. Di zaal dalam bawah BOR 95, LOS 4, TOI 0,35 dan BTO 62. Di zaal anak BOR 55, LOS 4, TOI 3 dan BTO 53. Sedangkan di zaal bedah BOR 107, LOS 4, TOI 0,28, dan BTO 92. Dimana parameter idealnya BOR 60–85%, LOS idealnya 6–9 hari, TOI 1-3 hari dan BTO 40-50 kali (Depkes,2005). Tingginya BOR, LOS yang panjang, TOI yang pendek, dan BTO yang tinggi mencerminkan tingginya volume dan

intensitas pelayanan kesehatan yang harus diberikan oleh perawat. Hal ini berdampak pada peningkatan beban kerja, terutama jika tidak diimbangi dengan sistem kerja yang efektif (Depkes, 2005).

Akibat dari beban kerja perawat yang tinggi, maka akan berpengaruh terhadap kinerja perawat tersebut sehingga menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap tempat dia bekerja (Hasibuan, dkk, 2023). Berdasarkan Kemenkes RI (2019) menjelaskan bahwa kinerja kesehatan di Indonesia belum sepenuhnya berjalan optimal. Dimana sebanyak 57,78% layanan kesehatan yang memberikan kinerja baik dan sisanya 42,22% masih belum sesuai standar kinerja pelayanan kesehatan. Penurunan kinerja perawat tersebut sangat mempengaruhi citra pelayanan suatu rumah sakit di masyarakat. Pelayanan keperawatan yang buruk menimbulkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit.

Terkait tentang masalah kinerja perawat yang terjadi di RSUD Bima terutama di zaal penyakit dalam atas, penyakit dalam bawah, zaal anak anak dan zaal bedah, didapatkan informasi bahwa perawat sering kali harus melayani sejumlah besar pasien dengan kondisi yang beragam, mulai dari yang ringan hingga yang berat. Belum lagi penggunaan rekam medis elektronik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, dimana perawat harus beradaptasi terkait perubahan mengisian pendokumentasian. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya pengalaman dan pelatihan terkait penggunaan ERM.

Berdasarkan uraian fenomena masalah yang dijelaskan di atas, calon peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Zaal Penyakit Dalam, Zaal Anak dan Zaal Bedah Rumah Sakit Umum Daerah Bima.

METODE

Pada penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah semua perawat pelaksana yang bekerja di zaal penyakit dalam atas, zaal penyakit dalam bawah, zaal anak, dan zaal bedah rsud bima sebanyak 78 orang. Sampel pada penelitian ini mengambil seluruh perawat pelaksana sejumlah 78 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner. Metode Analisa data pada penelitian ini menggunakan uji spearman rank dengan bantuan IBM 25.

HASIL

Data Umum

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (n)	Persentase (%)
17-25 Tahun	17	21,8
26-35 Tahun	38	48,7
36-45 Tahun	17	21,8
Total	78	100

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi umur responden terbanyak adalah umur 26-35 tahun sebanyak 38 responden (48,7%).

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki-laki	14	17,9
Perempuan	64	82,1
Total	78	100

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 64 responden (82,1%).

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
DIII	33	42,3
S1	12	15,4
Ners	33	42,3
Total	78	100

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi pendidikan responden terbanyak adalah DIII dan Ners sebanyak 33 responden (42,3%).

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
0-5 Tahun	50	64,1
> 6 Tahun	28	35,9
Total	78	100

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi lama kerja responden terbanyak adalah 0-5 Tahun sebanyak 50 responden (64,1%).

Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja

KINERJA PERAWAT	ZAAL PENYAKIT DALAM ATAS							
	Baik		Cukup		Kurang		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Kualitas Kerja	17	94,5	1	5,5	0	0	18	100
Komunikasi	13	72,2	5	27,6	0	0	18	100
Ketepatan waktu	14	77,8	4	22,2	0	0	18	100
Kemampuan Inisiatif	12	66,7	6	33,3	0	0	18	100
Total	5	27,8	13	72,2	0	0	18	100
18								
KINERJA PERAWAT	ZAAL PENYAKIT DALAM BAWAH							
	Baik		Cukup		Kurang		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Kualitas Kerja	14	87,5	2	12,5	0	0	16	100
Komunikasi	10	62,5	5	31,3	1	6,3	16	100
Ketepatan waktu	9	56,3	7	43,8	0	0	16	100
Kemampuan Inisiatif	9	56,3	6	37,5	1	6,3	16	100
Total	6	37,5	7	43,8	3	18,8	16	100
16								
KINERJA PERAWAT	ZAAL ANAK							
	Baik		Cukup		Kurang		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Kualitas Kerja	16	80	4	20	0	0	20	100
Komunikasi	12	60	8	40	0	0	20	100
Ketepatan waktu	10	50	10	50	0	0	20	100
Kemampuan Inisiatif	12	60	8	40	0	0	20	100
Total	8	40	12	60	0	0	20	100
20								
KINERJA PERAWAT	ZAAL BEDAH							
	Baik		Cukup		Kurang		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Kualitas Kerja	18	75,0	5	20,8	1	4,2	24	100
Komunikasi	15	62,5	8	33,3	1	4,2	24	100
Ketepatan waktu	15	62,5	8	33,3	1	4,2	24	100
Kemampuan Inisiatif	15	62,5	8	33,3	1	4,2	24	100
Total	10	41,7	11	45,8	3	12,5	24	100
24								

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa distribusi beban kerja responden pada poin kondisi kerja terbanyak kategori ringan di Zaal Bedah sebanyak 19 responden (79,2%), sedangkan paling sedikit pada kategori berat di Zaal Anak sebanyak 0 responden (0%). Pada poin penggunaan waktu kerja sebagian besar berada pada kategori sedang di Zaal Penyakit Dalam Atas sebanyak 18 responden (100%), sedangkan paling sedikit pada kategori berat di Zaal Bedah sebanyak 0 responden (0%). Dan pada poin target kerja sebagian besar berada pada kategori ringan di Zaal Bedah 17 (70,8%), sedangkan paling sedikit pada kategori berat di Zaal Penyakit Dalam Atas sebanyak 1 responden (5,5%).

Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat

KINERJA PERAWAT	ZAAAL PENYAKIT DALAM ATAS							
	Baik		Cukup		Kurang		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Kualitas Kerja	17	94,5	1	5,5	0	0	18	100
Komunikasi	13	72,2	5	27,6	0	0	18	100
Ketepatan waktu	14	77,8	4	22,2	0	0	18	100
Kemampuan	12	66,7	6	33,3	0	0	18	100
Inisiatif	5	27,8	13	72,2	0	0	18	100
Total	18							
KINERJA PERAWAT	ZAAAL PENYAKIT DALAM BAWAH							
	Baik		Cukup		Kurang		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Kualitas Kerja	14	87,5	2	12,5	0	0	16	100
Komunikasi	10	62,5	5	31,3	1	6,3	16	100
Ketepatan waktu	9	56,3	7	43,8	0	0	16	100
Kemampuan	9	56,3	6	37,5	1	6,3	16	100
Inisiatif	6	37,5	7	43,8	3	18,8	16	100
Total	16							
KINERJA PERAWAT	ZAAAL ANAK							
	Baik		Cukup		Kurang		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Kualitas Kerja	16	80	4	20	0	0	20	100
Komunikasi	12	60	8	40	0	0	20	100
Ketepatan waktu	10	50	10	50	0	0	20	100
Kemampuan	12	60	8	40	0	0	20	100
Inisiatif	8	40	12	60	0	0	20	100
Total	20							
KINERJA PERAWAT	ZAAAL BEDAH							
	Baik		Cukup		Kurang		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Kualitas Kerja	18	75,0	5	20,8	1	4,2	24	100
Komunikasi	15	62,5	8	33,3	1	4,2	24	100
Ketepatan waktu	15	62,5	8	33,3	1	4,2	24	100
Kemampuan	15	62,5	8	33,3	1	4,2	24	100
Inisiatif	10	41,7	11	45,8	3	12,5	24	100
Total	24							

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa distribusi kinerja responden pada poin kualitas kerja terbanyak kategori baik di Zaal Bedah sebanyak 18 responden (75,0%), sedangkan paling sedikit pada kategori kurang di Zaal Penyakit Dalam Atas dan Zaal Penyakit Dalam Bawah 0 responden (0%). Pada poin komunikasi sebagian besar berada pada kategori baik di Zaal Bedah sebanyak 15 responden (62,5%), sedangkan paling sedikit pada kategori kurang di Zaal Penyakit Dalam Atas sebanyak 0 responden (0%). Pada poin

ketepatan waktu sebagian besar berada pada kategori baik di Zaal Bedah sebanyak 15 responden (62,5%), sedangkan paling sedikit pada kategori kurang di Zaal Penyakit Dalam Atas dan Zaal Penyakit Dalam Bawah 0 responden (0%). Pada poin kemampuan sebagian besar berada pada kategori baik di Zaal Bedah sebanyak 15 responden (62,5%), sedangkan paling sedikit pada kategori kurang di Zaal Penyakit Dalam Atas 0 responden (0%). Dan pada poin inisiatif sebagian besar berada pada kategori cukup di Zaal Penyakit Dalam Atas sebanyak 13 responden (72,2%), sedangkan paling sedikit pada kategori kurang di Zaal Penyakit Dalam Atas dan Zaal Penyakit Dalam Bawah 0 responden (0%).

Tabel 7 Tabulasi Silang Beban Kerja dan Kinerja Perawat

Beban Kerja	Kinerja Perawat	Baik		Cukup		Kurang		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Ringan		29	37,2	2	2,6	1	1,3	32	41,0
Sedang		24	30,8	14	17,9	0	0	38	48,7
Berat		2	2,6	5	6,4	1	1,3	8	10,2
Total		55	70,5	21	26,9	2	2,6	78	100

Sumber : Data Hasil IBM (2025)

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa dari 78 responden tersebut yang termasuk kategori beban kerja ringan dengan kinerja baik sebanyak 29 responden (37,2%), kinerja cukup sebanyak 2 responden (2,6%) dan kinerja kurang sebanyak 1 responden (1,3%). Beban kerja sedang dengan kinerja baik sebanyak 24 responden (30,8%), kinerja cukup sebanyak 14 responden (17,9%) dan kinerja kurang sebanyak 0 responden (0%). Beban kerja berat dengan kinerja baik sebanyak 2 responden (2,6%), kinerja cukup sebanyak 5 responden (6,4%) dan kinerja kurang sebanyak 1 responden (1,3%).

Tabel 8 Uji Spearman's Rho

Correlations				
Spearman's rho	Beban Kerja		Beban Kerja	Kinerja Perawat
			Correlation Coefficient	1,000
	Sig. (2-tailed)			,000
	N		78	78
	Kinerja Perawat		Beban Kerja	Kinerja Perawat
Correlation Coefficient			,419**	1,000
	Sig. (2-tailed)		,000	
	N		78	78

Sumber : Data Hasil IBM (2025)

Berdasarkan tabel 8 dilakukan uji statistik menggunakan uji Spearman Rank didapatkan nilai p -value $0,00 < 0,05$, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat. Nilai correlation coefficient 0.419 menunjukkan bahwa tingkat hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam kategori hubungan yang sedang.

Pembahasan

Beban Kerja Perawat Di Zaal Penyakit Dalam, Zaal Anak Dan Zaal Bedah Rumah Sakit Umum Daerah Bima.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5 menunjukkan bahwa dari 4 ruangan tersebut, yang memiliki beban kerja kategori berat berada di zaal penyakit dalam bawah dan zaal penyakit dalam atas berada pada kategori beban kerja sedang. Hal ini terlihat dari responden yang merasa kelelahan setelah jam kerja, merasa waktu kerja yang ditetapkan tidak dapat mengurangi beban kerjanya diruangan, sering dihadapkan pada situasi yang menuntut dalam mengambil keputusan yang tepat terhadap kondisi pasien, merasa tertekan terhadap target yang harus dicapai diruangan, merasa bahwa volume pekerjaan yang terima tidak seimbang dengan waktu yang disediakan dan merasa bahwa proses evaluasi terhadap pekerjaannya tidak memberikan umpan balik yang jelas.

Beban kerja yang berada pada kategori berat ini disebabkan karena banyak sekali tugas limpahan yang harus dilakukan oleh perawat diruangan, baik itu pada perawatan langsung maupun perawatan tidak langsung. Perbedaan tugas ini mencerminkan sejumlah aktivitas kerja yang dijalankan oleh perawat di ruangan, yang menunjukkan bahwa perawat juga mudah mengalami kelelahan dan terbebani ketika melaksanakan tugasnya. Banyaknya tugas limpahan ini terjadi karena kebijakan rumah sakit yang membolehkan perawat untuk melakukan setiap tindakan yang harus dilakukan oleh profesi kesehatan lainnya.

Pertanyaan senada menurut Prastiwi et al., (2022) yang berpendapat bahwa beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebih. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Kinerja Perawat Di Zaal Penyakit Dalam, Zaal Anak Dan Zaal Bedah Rumah Sakit Umum Daerah Bima.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 6 menunjukkan bahwa dari 4 ruangan tersebut, masih ada responden yang memiliki kinerja perawat kategori kurang berada di zaal penyakit dalam bawah dan zaal bedah. Hal ini terlihat dari responden yang merasa kurang berani menyampaikan pendapat atau saran kepada atasan terkait peningkatan pelayanan, kurang mampu menyelesaikan masalah dengan baik melalui komunikasi yang efektif, kurang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan prosedur serta teknologi baru dalam dunia keperawatan, kurang proaktif dalam mencari solusi untuk masalah yang muncul, kurang berinisiatif dalam memberikan ide-ide baru dan kurang berani mengambil inisiatif untuk memperbaiki proses kerja yang kurang efisien di ruang rawat inap. Masih ada responden yang memiliki kinerja kurang, hal itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengalaman kerja atau lama kerja dari responden tersebut. Dimana responden yang memiliki kinerja kurang mempunyai lama kerja yaitu 0-5 tahun daripada responden yang memiliki kinerja baik

mempunyai lama kerja >6 tahun. Masa kerja merupakan suatu hal yang dapat memengaruhi pengetahuan serta keterampilan, karena seseorang yang memiliki masa kerja yang lama secara otomatis akan terbentuk pengalaman kerja yang memadai serta tercipta pola kerja yang efektif dan dapat menyelesaikan berbagai persoalan berdasarkan pengalaman, keterampilan serta pengetahuan.

Hal ini sesuai dengan teori dari Nursalam (2014), bahwa kinerja perawat tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Faktor individu (Kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja dan demografi seseorang). Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja). Faktor organisasi (Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan).

Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Zaal Penyakit Dalam, Zaal Anak Dan Zaal Bedah Rumah Sakit Umum Daerah Bima.

Berdasarkan uji Spearman rank, didapatkan hasil bahwa nilai p-value $0.000 < 0,05$. Berdasarkan hasil dari uji diatas menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja pada perawat di zaal penyakit dalam atas, zaal dalam bawah, zaal anak dan zaal bedah rumah sakit umum daerah bima. Hasil koefisien korelasi spearman rank bernilai 0,419 yang artinya kedua korelasi variabel tersebut tergolong sedang dengan korelasi positif yang menunjukkan adanya hubungan.

Apabila dilihat dari urutan ruangan yang memiliki beban kerja ringan hingga berat dapat diuraikan bahwa zaal bedah dan zaal anak masuk dalam kategori beban kerja ringan, diikuti oleh zaal penyakit dalam atas berada pada kategori beban kerja sedang dan zaal penyakit dalam bawah masuk dalam kategori beban kerja berat. Selanjutnya dilihat dari urutan ruangan yang memiliki kinerja baik hingga kurang dapat diuraikan bahwa untuk kinerja perawat di zaal penyakit dalam atas dan

zaal anak sebagian besar berada pada kategori kinerja baik. Diikuti oleh zaal penyakit dalam bawah dan zaal bedah yang masih ada responden yang memiliki kinerja kurang.

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan untuk mendapatkan keserasian dan produktifitas kerja yang tinggi. Semakin banyak beban kerja yang dimiliki oleh tenaga keperawatan maka semakin mempengaruhi kualitas kinerja perawat yang ada. Manuaba (2010) menjelaskan bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stress kerja.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan antara Beban kerja dengan kinerja perawat di ruang zaal penyakit dalam, zaal anak dan zaal bedah rumah sakit umum daerah Bima.

Daftar Pustaka

- Asmaningrum, N., Wijaya, D., Ardiana, A., & Purwandari, R. (2023). Buku Ajar : Manajemen Keperawatan. Malang : PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Budiasa, I.K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Purwokerto Selatan : CV. Pena Persada.
- Depkes, RI. (2023). Standar Indikator Kinerja Rumah Sakit.
- Demang, F.Y., Herman, A., Juanamasta, I.G., dkk. 2020. Manajemen Keperawatan. Bandung: CV. Media Sains Indonesia
- Enny, W. Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press
- Hasibuan, E. K., Gulo, A. R., Saragih, M., & Liana, P. (2022). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat Di ruang rawat inap rsu advent Medan. *JURNAL ONLINE KEPERAWATAN INDONESIA*, 6(1), 46-52.
- Johari, J., Yean, T.F., & I, T.Z. (2018). Autonomy, Workload, Work-life Balance and Job Performance among Teachers. *International Journal of Educational Management*, Vol.32(1), 107-120.
- Koesomowidjojo, S.R.M. (2017). Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses: Jakarta.
- Ilyas, Y. (2014). Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management Review*, 3(2), 327-332.
- Mahawati, dkk., 2021. Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Mahdarsari, M., & Rachmah. (2021). Manajemen Keperawatan Di Rumah Sakit. *Initium Community Journal*, 1(1), 19-26.
- Niartiningih, A., Munsir, N., Nur, N. H., Jannah, N. M., Paradilla, M., & Nurfitriani. (2023). Korelasi Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Olahraga Dan Kesehatan Indonesia*, 3(2), (Issn: 2747-061x).
- Novianty, T. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Wijaya*, 14(1), 44-56
- Nursalam. (2014). Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. (2020). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Patriyani, R.E.H., Ningsih, S.R., Sulistyowati, E.C., dkk. (2022). Konsep Dasar Keperawatan. Tahta Media Group
- Pratiwi, R. D., Putra, R. S. P., & Amaliah, N., dkk. (2020). Manajemen Rumah Sakit (Teori Dan Aplikasi). Bandung : CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Prima, P., Oktaini, S., & Putri, S. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Media Bina*, 15(4).
- Roza, N., Margiyanti, N. J., Sari, D. P., Tarigan, R. A., Arianggara, A. W., & Nurfitri. (2024). Manajemen Pelayanan Rawat Inap di Rumah Sakit Harapan Bunda . *Jurnal Pengabdian Bidang Kesehatan*, 2(2), 73-80.
- Sedarmayanti (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Seniwati, Ita, Anugrahwati, R., Silitonga, J. M., Hutagaol, R., Gunawan, D., Sihura, S. S. G., Dherlirona, Kamilah, L., Anisah, S., & Solehudin. (2022). Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Swarjana, I Ketut. 2023. Metodologi Penelitian Kesehatan. Yogyakarta: CV Andi.
- Vanchapo, A.R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja (N. Arsalan (ed.). Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media

Yuniarti, R., Irwansyah, R., & Hasyim, M. A.

N., dkk. (2021). Kinerja Karyawan
(Tinjauan Teori dan Praktis). Bandung:
Widina Bhakti Persada Bandung.

Zuliani, Hariyanto, S., & Maria, D., dkk.

2023. Keperawatan Profesional. Medan:
Yayasan Kita Menulis