

**Hubungan Stres Kerja, Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja dengan Kinerja Perawat di Klinik XX Jakarta**

(Relationship between Work Stress, Workload and Work Saturation with Nurse Performance at XX Clinic Jakarta)

**Ida Nurwati<sup>1</sup>, Affan Ahmad<sup>2</sup>**

*STIKIM, Jakarta, Indonesia*

idannurwati@yahoo.com, affank3@yahoo.com

---

**Abstract**

**Introduction:** Performance is a description of the achievement a program of strategic planning and organizational operational activities (efforts) by a person or group of people in an organization both in quantity and quality. Performance appraisal is concerned with how well a person does the assigned or assigned job. Basically, the level performance of nurses is influenced by factors from within the nurse itself and factors outside the nurse. This study was to determine the relationship of work stress, workload, burnout with the performance of nurses at the XX Clinic Jakarta.

**Methods:** The design of this study was cross sectional. The sample of this study were nurses at the XX Clinic Jakarta as many as 30 respondents with a total sampling technique of sampling. The instrument in this study was a questionnaire.

**Result:** The result of the bivariate analysis showed that the variable workload (p-value=0,001; OR=0,462), work stress (p-value 0,007; OR=16,667), and burnout (p-value=0,024; OR=0,611) were significantly related to nurses' performance. The variable that has the largest OR is the work stress variable OR=16,667, meaning that nurses who have heavy work stress have a 16,667 times higher risk of producing low performance.

**Discussion:** Work Stress and burnout have a significant relationship with nurses' performance. Routine evaluation is needed in the implementation of hospital management as well as debriefing on the management and nursing staff regarding efforts to overcome exhausting internal or external demands when facing problems and building teamwork strong sense of respect and respect each other's.

**Key words:** Work Stress, Workload, Burnout, Nurse Performance

**Artikel**

Disubmit (Received) : 3 November 2021

Diterima (Accepted) : 24 November 2021

Diterbitkan (Published) : 30 November 2021

**Copyright: © 2021 by the authors. License DPOAJ, Jakarta, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)**

## Pendahuluan

Klinik merupakan fasilitas pelayanan dibidang Kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan Kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan medis dasar dan spesialis (khusus). Klinik dibagi menjadi dua jenis, yaitu klinik pratama dan klinik utama <sup>(1)</sup>

Di dalam sebuah klinik banyak tenaga medis yang berperan. salah satunya adalah seorang perawat, tugas seorang perawat bermacam-macam salah satunya adalah membuat sebuah dokumentasi, atau yang sering disebut asuhan keperawatan. Data SDM Kesehatan tahun 2019 yang didayagunakan di fasilitas pelayanan Kesehatan di Indonesia diperoleh sebanyak 376.136 perawat yang terdaftar di BPPSDM Kementerian Kesehatan. Jumlah ini hanya 30% dari seluruh jumlah SDM Kesehatan di Indonesia.

Asuhan keperawatan ialah serangkaian interaksi dua arah antara perawat dengan pasien serta lingkungannya demi menggapai target pemenuhan kebutuhan serta kemandirian orang sakit dalam memelihara dirinya. Pelayanan keperawatan ialah sesuatu wujud pelayanan handal yang tercantum dalam bagian integral, berasal pada ilmu keperawatan yang diperuntukan untuk orang, keluarga, sekumpulan orang, ataupun warga, baik sakit ataupun sehat <sup>(2)</sup>.

Tiap melaksanakan proses keperawatan, perawat hendak senantiasa melaksanakan pencatatan ataupun kerap diucap pendokumentasian, mulai dari pengkajian, diagnosa, perencanaan, penerapan juga penilaian. Dokumentasi merupakan semua yang tertulis atau tercetak sebagai catatan tentang bukti bagi individu yang berwenang <sup>(3)</sup>.

Keperawatan sangat penting untuk kesejahteraan, dan satu sudut pandang yang menjamin kualitas pelayanan jasa kesehatan. Dengan demikian wajib sangat dicermati kinerja tenaga kesehatan perawat saat melakukan tugas serta gunanya untuk membagikan pelayanan kepada penderita<sup>(4)</sup>. Kinerja tenaga medis merupakan prestasi ataupun hasil suatu aksi yang bisa diukur, baik diukur memakai angka ataupun memakai suatu ekspresi<sup>(5)</sup>. Kinerja perawat merupakan suatu hasil kerja perawat dilihat dari mutu juga kuantitas/jumlah yang didapatkan perawat dalam melakukan tugasnya bersumber pada tanggung jawab kepadanya<sup>(6)</sup>.

Ada pula standar kinerja perawat yang ada di ruangan inap merupakan membagikan asuhan keperawatan dengan 5 sesi: pengkajian, diagnosa keperawatan, intervensi, dan implementasi, serta penilaian kinerja perawat yang maksimal hendak membagikan donasi nyata dalam pelayanan keperawatan. Kenyataannya kinerja perawat medis ialah kasus disegala jasa pelayanan keperawatan <sup>(7)</sup>.

Pada prinsipnya derajat kinerja perawat diakibatkan dari faktor dalam diri/*internal* perawat dan faktor eksternal perawat <sup>(4)</sup>. Faktor yang muncul dari dalam diri perawat seperti keahlian juga keterampilan, serta kemampuan yang tepat dengan pekerjaan, motivasi/semangat kerja, kejenuhan/kelelahan dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari eksternal diri perawat, yaitu stress kerja, beban kerja, insentif, masa kerja dan gaya kepemimpinan <sup>(8) (4) (9) (10)</sup>.

Ada dua variasi beban kerja, antara lain kuantitas & kualitas beban kerja. Beban jumlah/kuantitatif adalah proporsi antara perawat medis dan pasien, ukuran tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu, melainkan beban kerja kualitas/kualitatif merupakan derajat kesukaran/tantangan dalam bekerja <sup>(11)</sup>. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh tenaga perawat bisa mengurangi kinerja perawat. Dampak negatif dari tugas ekstra keperawatan yang berlebihan seperti adanya emosi/psikologi perawat yang berbeda dengan yang diinginkan dan berakibat rendahnya kinerja perawat <sup>(9)</sup>.

Senada dengan hasil penelitian Bawono DC dan Nugraheni R menyampaikan jika beban kerja berdampak positif pada *outcome* kinerja tenaga perawat, tetapi belum signifikan <sup>(9)</sup>. Terdapat hubungan antara kewajiban dan tugas tenaga medis saat melaksanakan tindakan keperawatan <sup>(12)</sup>. Menelusuri hubungan penting antara tanggung jawab dan pelaksanaan dalam melakukan pemahaman kesejahteraan <sup>(11)</sup>. Semakin tinggi beban, semakin rendah kinerja petugas perawat<sup>(4)</sup>.

Konsekuensi dari pemeriksaan Satriyo M menyatakan terdapat pengaruh langsung yang sangat besar antara beban kerja pada kinerja guru. Kemudian, pada saat itu pengujian ini menelusuri dampak langsung antara *burnout* terhadap kinerja dosen. Selain itu, pemeriksaan ini juga melacak dampak langsung yang sangat besar antara stres kerja terhadap kinerja dosen<sup>(14)</sup>.

*Burnout* adalah efek samping dari kelelahan aktual, perspektif, perasaan, perilaku, sensasi kekecewaan dengan diri sendiri dan keraguan akan kapasitas seseorang dan tidak adanya keinginan untuk pencapaian individu yang disebabkan oleh tekanan kerja yang tertunda, respons terhadap kondisi yang menyertai individu ketika menghadapi tekanan.<sup>(15)</sup> *Burnout* sebaliknya akan berdampak pada individu dan teman, seperti menyebabkan berkurangnya eksekusi pekerja. Semakin banyak tekanan kerja yang dialami oleh perwakilan, semakin besar kemungkinan perwakilan akan mengalami *burnout* dan eksekusi pekerja akan menjadi tidak ideal. Semakin tinggi *burnout* seorang wakil akan berdampak sebaliknya pada pamerannya<sup>(13)</sup>.

Studi pendahuluan yg dilakukan secara singkat di Klinik XX. Perawat di Klinik XX yang mayoritas perawat berjenis kelamin wanita dan mayoritas telah berkeluarga. Peran perawat di Klinik XX sangat krusial untuk memperoleh perhatian. Dalam masa pelayanan 24 jam yang terdiri menjadi tiga jam kerja, apabila belum diimbangi dengan penaturan kerja yang sesuai dengan aktivitas rumah tangganya dapat menimbulkan stres saat bekerja sehingga mempengaruhi kualitas asuhan keperawatan yang diberikan.

Dari lima perawat yang dilakukan wawancara pada saat waktu luang, lima perawat menyatakan bahwa beban kerja perawat lebih besar karena bekerja *shift* (pagi, *middle*, siang malam) dengan durasi kerja 8 jam bahkan lebih, jumlah tenaga pada saat shift malam tidak memadai (hanya 3 orang perawat) Selain itu, perawat juga harus melakukan tugas lain, seperti melakukan tugas sebagai administrasi, *medrec*, farmasi hingga sebagai kasir. Hal ini memicu tekanan pengasuhan karena petugas harus memiliki pilihan untuk menangani keberatan pasien dan keluarga, menangani pasien dalam krisis, tenaga medis juga diperlukan untuk melaksanakan norma pertolongan dengan kualitas terbaik, dan juga sikap menjadi pendamping spesialis untuk setiap situasi. Penelitian ini merupakan variabel yang berhubungan erat dan dirasakan langsung hampir setiap hari dilingkungan klinik XX, tujuannya untuk melakukan pengkajian awal tentang kegelisahan yang perawat rasakan ketika bekerja. Setelah mendapatkan hasil, bisa dilakukan perbaikan pada variable yang sangat berkaitan dengan kinerja perawat di klinik XX.

## Metode

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran dengan menggunakan teknik penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dan disajikan dalam bentuk angka-angka. Penelitian ini, menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data.

Populasi dari penelitian ini adalah semua perawat yang sedang bekerja di Klinik XX. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian adalah 30 perawat yang bekerja di Klinik XX.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan mempergunakan data primer berupa kuesioner. Kuesioner yang dipergunakan standar praktek keperawatan menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2000), kuesioner stres kerja yang dikembangkan oleh Ivancevich dan Matteson, "*Organizational Stressor and Heart Disease*" dalam Timangratuogi (2012), *Burnout syndrome* perawat diukur dengan kuesioner *Maslach Burnout Syndrome Inventory* (1981), dan penilaian beban kerja oleh Nursalam (2017).

Pengolahan data dilakukan melalui proses *editing data*, *coding*, *cleaning* data dan *prosecing*. Riset ini dilaksanakan di Klinik `XX dengan riset dilaksanakan`pada bulan Mei hingga Juli 2021.

Analisa bivariat digunakan untuk mengetahui kaitan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan uji *Chi Square*.

### Hasil

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik perawat di Klinik XX mayoritas yang memiliki umur  $\geq 35$  tahun 25 orang (83,3%), lama bekerja  $< 5$  tahun ada 14 perawat (46,7%), dan lulusan D3 Keperawatan ada 18 perawat (60%), beban kerja berat 17 orang (56,7%), stres kerja tinggi 22 orang (73,3%), *burnout* rendah 18 orang (60%), dan kinerja rendah pada perawat 23 orang (76,6%)

**Tabel 1.** Distribusi Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	n	%
Umur	$< 35$ tahun	5	16,7
	$\geq 35$ tahun	25	83,3
Lama Kerja	$< 5$ tahun	14	46,7
	5 - 10 tahun	10	33,3
	$> 10$ tahun	6	20
Pendidikan	D3 Keperawatan	18	60
	S1 Keperawatan	7	23,3
	Ners	5	16,7
Beban Kerja	Rendah	13	43,3
	Tinggi	17	56,7
Stres Kerja	Rendah	8	26,7
	Tinggi	22	73,3
<i>Burnout</i>	Rendah	18	60
	Tinggi	12	40
Kinerja	Tinggi	7	23,3
	Rendah	23	76,7

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa variabel beban kerja ( $p$ -value=0,001; OR=0,462), stres kerja ( $p$ -value=0,007; OR=16,667), dan *burnout* ( $p$ -value=0,024; OR=0,611) berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat. Dari hasil OR diatas, variabel yang memiliki OR paling besar adalah variabel stres kerja OR= 16,667 artinya perawat yang mempunyai stres kerja berat memiliki resiko 16,667 kali lebih tinggi menghasilkan kinerja yang rendah.

### Pembahasan

#### Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat

Dari hasil penelitian ini, diketahui t dari 13 orang mempunyai beban kerja ringan terdapat 7 perawat mempunyai kinerja tinggi dan 6 perawat kinerja rendah, sedangkan dari 17 perawat beban kerja berat mempunyai kinerja rendah sebanyak 17 orang. Diperoleh nilai  $p$ -value=0,001 ( $P < 0,05$ ) dari hasil uji statistik sehingga bisa ditarik kesimpulan ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Klinik XX. Dari hasil analisa diperoleh pula OR = 0,462, artinya perawat yang mempunyai beban kerja berat memiliki odds 0,462 kali lebih tinggi mengasilkan kinerja rendah.

**Tabel 2.** Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan *Burnout* dengan Kinerja Perawat

Variabel	Kategori	Kinerja Perawat				OR	P v
		Tinggi		Rendah			
		n	%	n	%		
Beban Kerja	Ringan	7	53,8	6	10	0,462	0.001
	Berat	0	0	17	100		
Stres Kerja	Ringan	5	62,5	3	37,5	16,66	0.007
	Berat	2	9,1	20	90,9		
<i>Burnout</i>	Ringan	7	38,9	11	61,1	0,611	0.024
	Tinggi	0	0	12	100		

Sutrisno, Suryoputro, dan Fatmasari (2017) dalam eksplorasi kualifikasinya faktor-faktor terkait petugas rawat inap menunjukkan bahwa secara terukur hubungan antara tanggung jawab dan pelaksanaan tenaga medis sangat besar (p value 0,001) dengan kekuatan hubungan yang solid p-value 0,554. Petugas medis yang memiliki lebih banyak pekerjaan, namun memberikan kinerja yang baik dalam melakukan keamanan yang tenang baik dari segi individu maupun dari petugas yang sebenarnya seperti kemampuan, kapasitas, inspirasi. Lama administrasi normal sebagian besar responden adalah 1-7 tahun (tenaga kerja baru) yang berada pada usia 23-29 tahun (usia berguna) dan pada usia bermanfaat ini menimbulkan inspirasi di antara petugas untuk menunjukkan kinerja yang hebat, spesialis baru dan sebagian besar pelatihan keperawatan adalah staf profesional atau perawat.

Beratnya tanggung jawab yang melebihi kapasitas yang dimiliki dapat menimbulkan tekanan yang akan mengurangi pelaksanaan dan membuat petugas medis melimpahkan tugas kepada orang lain. Faktor stres dari dalam tempat kerja dan dari luar pekerjaan juga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Beratnya tanggung jawab melebihi kapasitas yang dimiliki termasuk faktor tekanan dari dalam tempat kerja, spesialis dan perawat medis dapat bereaksi terhadap kondisi pasrah/menyerah dengan tegas dan sebaliknya. Jika dokter spesialis dan petugas medis dapat bereaksi tegas untuk mendorong, maka akan lebih mengembangkan eksekusi untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Jika spesialis dan petugas bereaksi secara berlawanan untuk mendorong, itu akan menyebabkan pengurangan kinerja selama bekerja (Marisa, 2021).

Peneliti berasumsi bahwa tenaga kesehatan yang memiliki beban kerja berlebih juga mempunyai kinerja bagus dalam memberikan asuhan keperawatan pribadi internal yang baik pula. Perawat yang memiliki beban kerja ringan dan kinerja kurang baik, dikarenakan tidak ada rasa tanggung jawab memiliki, dan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakan dengan tepat.

### Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat

Dari hasil penelitian ini, dari 8 orang yang memiliki stres kerja ringan diperoleh 5 orang mempunyai kinerja tinggi dan 3 perawat mempunyai kinerja rendah, sedangkan dari 22 perawat yang memiliki stres kerja berat memiliki kinerja rendah sebanyak 20 orang dan 2 perawat dengan kinerja tinggi. Hasil uji diperoleh nilai p-value = 0,007 ( $P < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Klinik XX. Dari hasil analisa diperoleh pula OR = 16,667, artinya perawat yang mempunyai stres kerja berat memiliki odds 16,667 kali lebih tinggi menghasilkan kinerja yang rendah.

Stres dapat berdampak buruk pada kondisi mental dan alamiah pekerja. Tanggung jawab kerja yang terlalu tinggi, misalnya pekerjaan di luar kemampuan kontrol pekerja yang seharusnya mengambil keputusan untuk melakukannya berulang-ulang dan konsisten, evaluasi hubungan kerja merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi tekanan kerja. (Andarini, 2018).

Bird (2006) dalam Andarini (2018) menambahkan bahwa penalaran positif memainkan peran penting dalam menempatkan tekanan kerja antara faktor aset dekat dengan rumah dan efek kelelahan. Selain menurunkan faktor penekan yang buruk, berpikir positif dapat membuat harga diri dan

keseimbangan lebih signifikan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga kenyamanan yang tumbuh di lingkungan kerja akan terbentuk yang mempengaruhi mencegah tekanan kerja.

Upaya untuk lebih mengembangkan eksekusi menggabungkan fokus pada beban kerja. Menurut laporan primer yang diarahkan, tekanan yang muncul pada petugas medis disebabkan oleh iklim non-aktual dari klinik yang tidak dapat diterima, seperti saat berhubungan dengan pasien dan rekan. Petugas merasa khawatir saat menangani pasien yang kurang membantu dalam bekerja. Beban kerja disini muncul jika ada rekanan yang kurang siap bekerjasama dalam menangani pekerjaan.

Riset ini memiliki hasil sesuai dengan riset yang dibuat oleh Khairunnisa (2020) tentang dampak stress kerja & *burnout* pada kepuasan kerja serta kinerja dengan hasil pemeriksaan didapatkan bahwa koefisien cara pada dampak beban kerja terhadap pelaksanaan pekerja, sejauh mana koefisien beta adalah - 0,192, nilai koefisien negatif menyiratkan bahwa jika tekanan kerja lebih tinggi, presentasi perwakilan akan berkurang, dan didapatkan  $t$  hitung <  $t$  tabel yaitu  $-2,440 < 2,632$  dan nilai sig < nilai alpha yaitu  $0,000 < 0,05$ , hal tersebut menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada dokter dan perawat. Malawat, Abdullah, & Nurlinda (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung stress kerja pada kinerja perawat melalui kelelahan kerja, yang mana jika semakin tinggi tingkat stres kerja pada tenaga medis akan menimbulkan penurunan hasil kerja perawat dengan perantara kelelahan kerja/*burnout*.

Peneliti menerima bahwa tugas rangkap yang diberikan terlalu berat dan berlebihan, misalnya pekerjaan yang harus diselesaikan sebelum batas waktu, tidak membuat rasa cemas kerja yang tinggi dapat dibuat dengan adanya petugas medis yang berbeda untuk mengambil tindakan.

Stres kerja harus segera ditindak lanjuti untuk mencegah dampak negatif dari stres kerja dengan memperbaiki dari internal perawat ataupun eksternal perawat. Dari internal perawat bisa mempersiapkan diri dengan membangun hubungan antar rekan sejawat serta mitra kerja dengan baik secara emosional, personal juga saling meningkatkan rasa saling menghormati dan menghargai atas pekerjaan yang dilakukan satu sama lain. Hal tersebut akan berdampak pada terciptanya suasana kerja yang nyaman dan akan saling menghargai waktu yang dipunya. Bentuk koping individu yang baik harus dilatih pada setiap perawat, sehingga pemecahan masalah selalu bisa dengan hal positif dan menghasilkan keputusan yang baik pula, khususnya dalam memecahkan masalah dalam internal keluarga dari segala aspek. Bila dalam diri atau internal perawat sudah dipersiapkan dengan baik, lalu selanjutnya untuk faktor eksternal perawat yang harus dipersiapkan.

Pengaruh eksternal yang harus dievaluasi antara lain mulai dari SDM ketenagakerjaan yang dibutuhkan, jumlahnya harus sesuai dengan kapasitas yang ingin diberikan layanan, kemudian kemampuan dan keahlian yang dimiliki tipe individu harus memiliki komposisi yang tepat, serta pembagian dan pengaturan jam kerja yang harus sesuai dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan setiap masing-masing shift kerja. Berikan lingkungan, situasi tempat kerja yang nyaman dan berikan peran pada setiap individu yang ada didalam klinik sehingga mereka semua mempunyai rasa memiliki, saling bantu membantu satu sama lain. Jelaskan hal yang akan diraih bila setiap individu mencapai hasil terbaik yang ditargetkan sesuai keahlian yang dimiliki bahkan promosi dan kesempatan untuk mengemban tanggung jawa lain untuk mengembangkan karir mereka. Semua hal dasar tersebut akan saling berkaitan sehingga terciptanya situasi lingkungan dan relasi kerja yang baik yang akhirnya akan memberikan dinamika perkerjaan.

### Hubungan *Burnout* dengan Kinerja Perawat

Hasil uji statistic Chi Square diperoleh nilai  $p\text{-value}=0,024$  ( $P < 0,05$ ) maka dapat dinyatakan terdapat hubungan antara *burnout* dengan kinerja perawat di Klinik XX. Dari hasil analisa  $OR = 0,611$ , artinya perawat yang mempunyai *burnout* tinggi mempunyai odds 0,611 kali lebih tinggi menghasilkan kinerja yang rendah.

Karyawan yang mengalami *burnout syndrome* akan merasa kehilangan motivasi dan putus asa, sedangkan ketika seseorang mengalami stres, maka cenderung bertindak emosional secara berlebihan (Porter, 2007). Tekanan yang terus menerus dapat menyebabkan gangguan *burnout*, namun kondisi *burnout* yang dialami seseorang tidak benar-benar disebabkan oleh stres.

Bektas (2013) menambahkan bahwa penalaran imajinatif dan perilaku inovatif berpusat di sekitar karakter atau pekerjaan mereka, sehingga mereka fokus pada kewajiban masing-masing. Penalaran positif dan perilaku yang serba bisa dapat mengurangi tekanan yang dialami oleh petugas di klinik medis, petugas medis dapat fokus sepenuhnya pada kewajiban dan pekerjaan mereka sehingga reaksi tekanan yang layak akan benar-benar ingin mengurangi gangguan *burnout* yang terjadi di antara perawat medis.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2020) yang berjudul pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki grand mean sebesar 2,41. Hal ini menunjukkan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang memiliki tingkat stres kerja yang rendah

Penelitian yang dipimpin oleh Malawat, Abdullah, dan Nurlinda (2019) berjudul Dampak Tanggung Jawab dan Tekanan Kerja Melalui Kelelahan Kerja Pada Presentasi Tenaga Medis Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar dengan hasil yang menunjukkan bahwa ada dampak melingkar dari tanggung jawab dalam membina pelaksanaan melalui kelemahan kerja yang jika tanggung jawab tinggi, maka penampilan peserta pameran akan berkurang melalui kelelahan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Majore (2018) yang berjudul Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado diperoleh dari hasil uji *Fisher's Exact Test* didapatkan nilai  $p = 0,023$  maka, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan hasil kerja perawat pelaksana.

Pengakuan *burnout* yang dialami oleh dokter spesialis dan tenaga medis dapat dilihat ketika sulitnya memperluas *drive* dalam bekerja, sehingga sulit untuk melacak rencana terobosan untuk lebih mengembangkan hasil kerja yang menyebabkan presentasi yang semakin berlarut-larut akan semakin berkurang. Jika *burnout* semakin meluas maka pameran dokter spesialis dan tenaga medis akan semakin berkurang, begitu pula sebaliknya jika *burnout* mengalami penurunan akan membangun kinerja hasil dokter dan paramedis (Marisa, 2021).

Peneliti berasumsi bahwa kelelahan fisik dan antusias yang berlebihan karena pekerjaan ganda dalam kewajiban membuat petugas medis merasa lelah dengan pekerjaan yang mereka lakukan namun tidak membuat tingkat kelelahan yang signifikan melalui hubungan kerja yang menyenangkan dan dekat yang membuat tempat kerja bermanfaat dan menyenangkan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kinerja perawat masih merupakan masalah yang dapat mempengaruhi pelayanan keperawatan dan kesehatan masyarakat yang belum ditangani dengan baik. Faktor beban kerja, stres kerja, kejenuhan kerja (*burnout*) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat.

## Saran

Diperlukan evaluasi rutin pada pelaksanaan manajemen rumah sakit serta pembekalan pada pihak manajemen dan tenaga perawat terkait upaya untuk mengatasi tuntutan internal atau eksternal yang melelahkan saat menghadapi masalah serta membangun kerjasama tim yang kuat agar memiliki rasa menghargai dan menghormati pekerjaan satu sama lainnya.

## References

1. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014. Klinik. Menteri Kesehatan Republik Indones. 2014;1-18.

2. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014. Pmk Ri Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Kementerian Kesehat Republik Indones. 2019;8(5):55.
3. Dinarti, Mulyanti Y. Dokumentasi Keperawatan. Kementerian Kesehat Republik Indones. 2017;167.
4. Hendry. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat Rsu Bunda Thamrin Kota Medan Tahun 2018. Repositoryhelvetiaacid [Internet]. 2018; Available From: [Http://Repository.Helvetia.Ac.Id/Id/Eprint/1693](http://Repository.Helvetia.Ac.Id/Id/Eprint/1693)
5. Sobirin A. Konsep Dasar Kinerja Dan Manajemen Kinerja. Manaj Kinerja [Internet]. 2014;1–67. Available From: [Http://Citeseerx.Ist.Psu.Edu/Viewdoc/Download?Doi=10.1.1.469.5088&Rep=Rep1&Type=Pdf#Page=81](http://Citeseerx.Ist.Psu.Edu/Viewdoc/Download?Doi=10.1.1.469.5088&Rep=Rep1&Type=Pdf#Page=81)
6. Lubis As. Pelaksanaan Proses Keperawatan. 2019;1–8.
7. Soleha S. Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Masa Pandemi Covid-19 Di Masa Pandemi Covid-19. Tesis. 2021;
8. Desrison D, Ratnasari Sl. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Sawahlunto. J Bening. 2018;5(2):91.
9. Bawono Dc, Nugraheni R. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat. Diponegoro J Manag [Internet]. 2015;4:1–14. Available From: [Http://Ejournal-s1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr](http://Ejournal-s1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr)
10. Jabbar Si, Hasmin, Betan Ab. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rsud Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng. J Mirai Manag. 2017;2(2):423–32.
11. Beda Ns, Komariah Ed, Anggriani E, Feramita Bt. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Bali Med J. 2019;6(2):182–92.
12. Manuho, Elisabeth., Warouw, Herman. Hr. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Ejournal Keperawatan (e-Kep). 2015;3:1–8.
13. Adnyaswari Na, Adnyani Igad. Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah. 2017;6(5):2474–500.
14. Satriyo M. Stres Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada Kinerja. J Manaj Dan Akunt. 2014;3:52–63.
15. Hayati, Isra., Fitria S. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt El-Munawar Medan. Intiqad J Agama Dan Pendidik Islam. 2018;9950(June):50–65.