

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT  
DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT  
ROYAL PRIMA MEDAN TAHUN 2019**

**Brema Prima**

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Prima Indonesia, Jln.Sekip Seisikambing  
Email: [bremaprima97@gmail.com](mailto:bremaprima97@gmail.com)

**ABSTRAK**

Motivasi yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Tujuan Penelitian untuk mengetahui hubungan interpersonal, pengembangan diri dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit royal prima. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di ruang rawat inap rumah sakit royal prima medan, yaitu sebanyak 40 orang perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Total Sampling untuk kelompok kasus yaitu sebanyak 40 responden. Hasil penelitian ini di uji secara statistik dengan menggunakan uji Chi Square dengan tingkat kepercayaan 95% menggunakan program SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan dengan masing-masing *p-value* dari  $\alpha$  ( $0,783 > 0,05$ ), ( $0,783 > 0,05$ ), ( $0,017 < 0,05$ ). Kesimpulan adalah ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit royal prima medan.

**Kata Kunci** : Motivasi, hubungan interpersonal, pengembangan diri, beban kerja.

**ABSTRACT**

*Motivation which means "encouragement" or "driving force". Motivation questions how to direct the power and potential of subordinates to want to work together productively in achieving and realizing specified goals. The purpose of this study was to determine the interpersonal relationship, self-development and workload with the performance of nurses in the inpatient rooms of the Royal Prime Hospital. This type of research used in this research is analytic survey research using cross sectional approach. The population of this study were all nurses in the inpatient room of the royal prima medan hospital, as many as 40 nurses. The sampling technique in this study was Total Sampling for case groups of 40 respondents. The results of this study were statistically tested using the Chi Square test with a 95% confidence level using the SPSS program version 16.0. The results showed that there was a relationship between Workload and Nurse Performance in the Inpatient Room at Royal Prima Medan Hospital with each *p-value* of  $\alpha$  ( $0.783 > 0.05$ ), ( $0.783 > 0.05$ ), ( $0.017 < 0, 05$ ). The conclusion is that there is a relationship between workload and nurses' performance in the inpatient hospital at the royal prima medan hospital.*

**Keywords:** *Motivation, interpersonal relationships, self-development, workload.*

## **PENDAHULUAN**

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India, hal ini disebabkan oleh tidak diperhatikannya kebutuhan tenaga kerja ditinjau dari aspek pemenuhan kesejahteraan, berbagai studi menunjukkan bahwa tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan. Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun distribusinya.<sup>(1)</sup>

Rasio perawat di Indonesia tahun 2013 adalah 89,9 per 100.000 penduduk, dengan rentang 31,3-327,1 per 100.000 penduduk. Berdasarkan target indikator Indonesia Sehat rasio 117,5 perawat per 100.000 penduduk, secara nasional belum memenuhi target sehingga membuat kurangnya kepuasan pasien akan pelayanan kesehatan yang diberikan perawat dan kinerja perawat belum dilakukan secara maksimal yang ditimbulkan karena faktor kurangnya sumber daya khususnya pada bagian keperawatan.<sup>(2)</sup>

Undang - Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengamanatkan bahwa pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan sumber daya di bidang kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Sumber daya yang dimaksud adalah tenaga kesehatan, fasilitas pelayanan kesehatan, perbekalan kesehatan, serta teknologi dan produk teknologi.<sup>(3)</sup>

Derajat kesehatan yang optimal dapat dicapai oleh perawat dengan adanya motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja maka perawat akan merasakan rasa bangga, puas dalam melakukan pekerjaannya secara tuntas. Keluhan perawat saat ini akan kondisi pekerjaan dan belum adanya penghargaan atau reward atas hasil kerja kadang sebagai pemicu rendahnya motivasi kerja dari sekian banyak penyebab yang mengakibatkan rendahnya tingkat motivasi kerja.<sup>(4)</sup>

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakan. Kinerja perawat ini merupakan gambaran evaluasi terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh perawat untuk tujuan pelayanan keperawatan dengan didasarkan pada standar keperawatan, indikator kinerja diperlukan untuk mengukur kinerja yang telah dilakukan perawat.<sup>(2)</sup>

Perawat kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati. Tanda-tanda sikap karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja adalah : tidak bersedia bekerja sama, tidak mau menjadi sukarelawan, selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan, memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja, tidak menepati tanggal waktu tugas, tidak mengikuti standar yang ditetapkan, selalu mengeluh tentang hal sepele, saling menyalahkan, dan tidak mematuhi peraturan.<sup>(3)</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Amelia Fitri (2014), tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas IV Koto Agam Kabupaten Agam. Hasil

penelitian ini adalah dari analisa univariat diperoleh motivasi kerja pegawai rendah 51,4%. Hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja, dilihat dari hasil penelitian didapatkan tanggung jawab pekerjaan dengan motivasi kerja yang rendah 78,9%. Hasil ujistatistik diperoleh adanya hubungan bermakna antar tanggung jawab pekerjaan dengan motivasi kerja pegawai  $p=0,001$  dan  $OR=16,25$ . Rendahnya tanggung jawab terlihat dari banyaknya pegawai yang menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya, datang tidak tepat waktu, melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaan seperti berbelanja kepasar pada saat jam kerja. Dan hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pegawai, dilihat dari hasil penelitian hubungan interpersonal dan motivasi kerja pegawai yang rendah 78,9%. Hasil uji statistik diperoleh hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pegawai  $p=0,001$ . Rendahnya hubungan sesama pegawai dipengaruhi kurang harmonis, baik di satu ruang maupun beda ruang.<sup>(3)</sup>

Rumah Sakit Royal Prima Medan merupakan Rumah Sakit Tipe B. Rumah Sakit ini mempunyai kapasitas 250 tempat tidur dan memiliki jumlah karyawan 328 orang, 121 tenaga medis dan 106 paramedik perawat dengan latar belakang yaitu Spesialis, S2, Ners, S1 Kep dan DIII Kep.<sup>(5)</sup>

Data yang diperoleh peneliti di Rumah Sakit Royal Prima Medan selama tiga tahun terakhir menunjukkan data kunjungan pasien rawat inap yaitu dari tahun 2015 sebanyak 8.059, tahun 2016 sebanyak 12.191 dan pada tahun 2017 sebanyak 15.600. Peningkatan kunjungan pasien untuk rawat inap dikarenakan pasien yang berobat ke Rumah Sakit Royal Prima Medan mendapatkan pelayanan BPJS yang baik dibandingkan pelayanan di Rumah Sakit

lainnya, pasien juga merasa Rumah Sakit Royal Prima Medan tersebut lebih dekat dengan rumahnya dan hanya Rumah Sakit tersebut yang ada disekitar tempat tinggalnya, dan dokter yang berjaga di Rumah Sakit tersebut sering berada di tempat, walaupun terjadi peningkatan pasien rawat inap di Rumah Sakit Royal Prima Medan akan tetapi masih ditemukannya permasalahan mengenai kinerja perawat di Rumah Sakit tersebut.<sup>(5)</sup>

Berdasarkan hasil survei awal dan wawancara penelitian terhadap perawat dan pasien di Rumah Sakit Royal Prima Medan, menurut hasil wawancara dengan pasien diperoleh kinerja perawat ini belum maksimal, hal ini terlihat dari masih terdapat pasien merasa kurang puas dengan pelayanan kesehatan yang diberikan kepadanya, seperti masih terdapat kurangnya kesigapan perawat pada saat pasien membutuhkannya seperti saat penggantian infus, kadang perawat tidak menyediakan bantal untuk pasien yang rawat inap, jaranganya perawat membangun komunikasi yang baik dengan pasien, dan dari hasil wawancara dengan perawat terdapat perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik sehingga kinerja yang diberikannya dapat dikatakan maksimal, tetapi terdapat juga beberapa perawat yang menyatakan kurangnya motivasi mereka dalam hal hubungan interpersonal di dalam kelompok kerja, dan hubungan kerja sama dengan teman-teman seprofesi maupun dokter yang membuat kinerja perawat yang diberikan kepada pasien kurang maksimal.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari kepala unit ruang rawat inap mengenai tingkat kehadiran perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan masih banyak perawat yang kehadirannya kurang maksimal seperti datang terlambat namun pulang

lebih awal, saat peneliti mewawancarai perawat untuk mengetahui apa yang menyebabkan kehadiran perawat tersebut kurang maksimal, perawat mengatakan jarak tempuh antara rumah dengan rumah sakit terlalu jauh, beban kerja yang terlalu banyak tidak sesuai dengan gaji yang mereka terima, kurangnya dukungan dari pihak Rumah Sakit dalam hal mengadakan seminar yang dapat membuat motivasi kerja lebih tinggi.<sup>(5)</sup>

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019”.

#### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional* yaitu untuk menganalisis hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit royal prima medan tahun 2019 dan dilakukan pada bulan Januari 2019. Populasi berjumlah 40 perawat dan sampel 40 perawat menggunakan metode *total sampling*. Alat untuk pengumpulan data adalah kuesioner, dan untuk wawancara mendalam diperlukan pedoman wawancara. Untuk mengetahui tingkat kinerja para perawat. Data yang telah dikumpulkan diolah dengan analisis univariat dan bivariat.<sup>(6)</sup>

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil penelitian ini sebagai berikut:

##### Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi berdasarkan umur, lama kerja, jenis kelamin, pendidikan di Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019.

**Tabel 1. Distribusi Kategori Berdasarkan Umur, Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan**

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase %
<b>1.</b>	<b>Umur</b>		
	≤ 25 Tahun	26	65,0
	> 25 Tahun	14	35,0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
<b>2.</b>	<b>Lama Kerja</b>		
	1-2 Tahun	27	67,5
	3-4 Tahun	11	27,5
	5-6 Tahun	2	5,0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
<b>3.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-Laki	14	35,0
	Perempuan	26	65,0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
<b>4.</b>	<b>Pendidikan</b>		
	D3	39	97,5
	S1	1	2,5
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan table 1 diperoleh distribusi frekuensi kelompok Umur responden, mayoritas responden kelompok ≤ 25 Tahun sebanyak 26 orang (65.0%) dan minoritas kelompok umur > 25 Tahun sebanyak 14 orang (35.0%).

Berdasarkan distribusi frekuensi kelompok Lama Kerja, responden kelompok 1-2 Tahun sebanyak 27 orang (67.5%), dan kelompok 3-4 Tahun sebanyak 11 orang (27.5%), dan kelompok 5-6 Tahun sebanyak 2 orang (5.0%).

Berdasarkan distribusi frekuensi Jenis Kelamin dari 40 responden, mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 26 orang (65.0%) dan minoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang (35.0 %).

Berdasarkan distribusi frekuensi Pendidikan responden, mayoritas responden kelompok D3 sebanyak 39 orang (97.5%) dan minoritas kelompok S1 sebanyak 1 orang (2,5 %).

**Tabel 2. Distribusi Kategori Berdasarkan Hubungan Interpersonal, Pengembangan Diri dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat**

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase %
1.	<b>Hubungan Interpersonal</b>		
	Baik	35	87,5
	Tidak Baik	5	12,5
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
2.	<b>Pengembangan Diri</b>		
	Baik	35	87,5
	Tidak Baik	5	12,5
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
3	<b>Beban Kerja</b>		
	Berat	28	70,0
	Ringan	12	30,0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
4.	<b>Kinerja Perawat</b>		
	Baik	10	25,0
	Tidak Baik	30	75,0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan Hubungan Interpersonal mayoritas perawat menjawab baik yaitu sebanyak 35 orang (87.5%) dan minoritas responden menjawab adalah tidak baik sebanyak 5 orang (12.5%).

Berdasarkan Pengembangan Diri mayoritas perawat menjawab baik yaitu sebanyak 35 orang (87.5%) dan minoritas responden menjawab adalah tidak baik sebanyak 5 orang (12.5%).

Berdasarkan Beban Kerja mayoritas perawat menjawab berat yaitu sebanyak 28 orang (70.0%) dan minoritas responden menjawab berat sebanyak 12 orang (30.0%).

Ditinjau dari Kinerja Perawat, mayoritas menyatakan tidak baik yaitu sebanyak 30 orang (75.0%), sedangkan minoritas yaitu sebanyak 10 orang (25.0%) menyatakan baik.

#### Analisis Bivariat

Analisis bivariat ini digunakan untuk melihat apakah ada tidaknya

hubungan antara variabel bebas meliputi (hubungan interpersonal, pengembangan diri, beban kerja), dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit royal prima medan dengan menggunakan uji Chi Square pada tingkat kemaknaan  $\alpha = 0.05$ , sebagai berikut :

**Tabel 3. Hubungan Interpersonal dengan Kinerja Perawat**

Hubungan Interpersonal	Kinerja Perawat		Total	P Value			
	Baik	Tidak Baik					
	n	%	n	%	N	%	
Baik	9	25,7	26	74,3	35	100,0	0,783
Tidak Baik	1	20,0	4	80,0	5	100,0	

Hubungan interpersonal dengan kinerja perawat diperoleh dari 35 responden mayoritas yang menjawab Kinerja Perawat Tidak Baik tetapi menilai Hubungan Interpersonal Baik sebanyak 26 orang (74.3%), dan minoritas yang menjawab Kinerja Perawat Baik dan menilai Hubungan Interpersonal Baik sebanyak 9 orang (25.7%), dan dari 5 responden mayoritas perawat yang menilai Kinerja Perawat Tidak Baik dan Hubungan Interpersonal Tidak Baik sebanyak 4 orang (80.0%), dan minoritas yang menjawab Kinerja Perawat Baik tetapi Hubungan Interpersonal Tidak Baik sebanyak 1 orang (20.0%).

Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p value = 0.783 artinya Ho diterima, ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019.

Hasil penelitian Kapalawi, dkk (2015) dengan uji Regresi linier menunjukkan bahwa ada pengaruh Prestasi, Pengakuan, Tanggung Jawab,

Pengembangan, Gaji, Kondisi kerja, Hubungan antar pribadi, Supervisi dengan Kinerja Perawat, dari sepuluh variabel motivasi yang paling besar memberikan pengaruhnya dengan kinerja perawat yaitu pekerjaan. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasinringi, dkk (2014) yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan antar manusia, kondisi kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Majene ( $p=0,007$ ;  $p=0,039$ ;  $p=0,000$ ;  $\alpha=0,05$ ).<sup>(7)(8)</sup>

Menurut teori (Yosep, 2007) Hubungan Interpersonal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menimbulkan kinerja perawat kurang maksimal yang terdiri dari pengaruh perasaan, kedekatan dan daya tarik, faktor interaksi yaitu persamaan perbedaan. Hampir disetiap hubungan interpersonal antara pribadi maupun tidak, yang menjadikan hubungan efektif sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal karena adanya interaksi antara perawat yang baik.<sup>(9)</sup>

Menurut asumsi peneliti bahwa pernyataan tentang Hubungan Interpersonal, perawat menjawab kuesioner dan menyatakan baik sebesar (87,5%) karena banyak perawat yang menjawab kuesioner hubungan dan kerjasama antar perawat atau atasan berjalan lancar dan baik, dan beberapa perawat menjawab kuesioner menyatakan tidak baik sebesar (12,5%), karena masih ada perawat yang kurang menjalin hubungan kerja sama dan hubungan yang kurang harmonis antar sesama perawat.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa banyak responden yang memiliki tingkat Hubungan Interpersonal yang baik antara atasan dan bawahan atau antara perawat satu dengan yang lainnya dan tidak

mempengaruhi kinerja yang mereka lakukan di Rumah Sakit tersebut.

**Tabel 4. Hubungan Pengembangan Diri dengan Kinerja Perawat**

Pengembangan Diri	Kinerja Perawat				Total		P Value
	Baik		Tidak Baik		N	%	
	n	%	N	%	N	%	
Baik	9	25,7	26	74,3	35	100,0	0,783
Tidak Baik	1	20,0	4	80,0	5	100,0	

Hubungan pengembangan diri dengan pemanfaatan pelayanan antenatal care diperoleh Dari 35 responden mayoritas yang menjawab Kinerja Perawat Tidak Baik tetapi menilai Pengembangan Diri Baik sebanyak 26 orang (74.3%), dan minoritas yang menjawab Kinerja Perawat Baik dan menilai Pengembangan Diri Baik sebanyak 9 orang (25.7%), dan dari 5 responden mayoritas perawat yang menilai Kinerja Perawat Tidak Baik dan Pengembangan Diri Tidak Baik sebanyak 4 orang (80.0%), dan minoritas yang menjawab Kinerja Perawat Baik tetapi Pengembangan Diri Tidak Baik sebanyak 1 orang (20.0%)

Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p value = 0.783 artinya Ho diterima, ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Pengembangan Diri dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019.

Hasil penelitian Ayu Amelia Fitri (2014), yang menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pengembangan diri dengan kinerja perawat Di Puskesmas IV Koto Agam Kabupaten Agam yaitu  $p=0,001$  dan  $OR=16,25$ , dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sendow, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa ada

hubungan yang signifikan antara perencanaan karir terhadap kinerja pegawai secara simultan tetapi variabel pengembangan diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat  $p=0,812 > 0,05$ .<sup>(3)(10)</sup>

Menurut teori (Suyanto, 2009), mengatakan peningkatan pelayanan keperawatan (pengembangan diri) dapat diupayakan dengan meningkatkan kinerja perawat yaitu dengan peningkatan pengetahuan melalui pendidikan keperawatan berkelanjutan dan peningkatan keterampilan keperawatan sangat mutlak diperlukan, Supervisi merupakan segala bantuan dari pimpinan/penanggung jawab kepada perawat yang ditujukan untuk perkembangan para perawat dan staf lainnya dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan. Selain itu, perawat pelaksana akan mendapat dorongan positif sehingga mau belajar dan meningkatkan kemampuan profesionalnya. Dengan kemauan belajar, secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja perawat.<sup>(11)</sup>

Menurut asumsi peneliti bahwa pernyataan tentang Pengembangan Diri, perawat menjawab kuesioner dan menyatakan baik sebesar (87,5%) karena banyak perawat yang menjawab baik pada kuesioner yang menyatakan apakah ada usaha rumah sakit dalam pengembangan dan pelatihan, dan perawat memiliki kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan seperti diklat, dan beberapa perawat yang menjawab kuesioner menyatakan tidak baik sebesar (12,5%), karena tidak semua perawat setuju dengan pernyataan kuesioner bahwa rumah sakit memiliki usaha dalam pengembangan dan pelatihan, dan beberapa perawat tidak menempati posisi yang sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa banyak responden yang

menyatakan Pengembangan Diri yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Royal Prima sudah sangat baik dan berjalan lancar seperti diadakannya pelatihan, seminar, diklat, promosi kenaikan pangkat.

**Tabel 5. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat**

Beban Kerja	Kinerja Perawat				Total	P Value	
	Baik		Tidak Baik				
	N	%	n	%			
Berat	10	35,7	18	64,3	28	100,0	0,017
Ringan	0	0,0	12	100,0	12	100,0	

Dari 28 responden mayoritas yang menjawab Kinerja Perawat Tidak Baik dan menilai Beban Kerja Berat sebanyak 18 orang (64.3%), dan minoritas yang menjawab Kinerja Perawat Baik dan menilai Beban Kerja Berat sebanyak 10 orang (35.7%), dan dari 12 responden mayoritas perawat yang menilai Kinerja Perawat Tidak Baik dan Beban Kerja Ringan sebanyak 12 orang (10.0%), dan minoritas yang menjawab Kinerja Perawat Baik Beban Kerja Ringan sebanyak 0 orang (0.0%)

Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p value = 0.017 artinya  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Beban Kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019.

Hasil penelitian yang di dilakukan di ruang Hasil penelitian yang di dilakukan Yulianto (2012), di ruang Mawar Rumah Sakit Umum Daerah Jombang dengan koefisiensi korelasi sebesar 0,548 dengan tingkat signifikan sebesar 0,019 ( $p < 0,05$ ) ini menunjukkan beban kerja responden dengan kategori beban kerja ringan yaitu sebanyak 16 responden (89,9%) dan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan

dengan kategori amat baik 3 responden (16,7) dan kategori baik sebanyak 11 responden (61,1%) ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Tk II Kesdam Iskandar Muda Banda Aceh Tahun 2014 penelitian didapatkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara beban kerja perawat dengan kinerja perawat dengan  $p.value\ 0.277 > 0.05$ .<sup>(12)(3)</sup>

Menurut teori (Ilyas, 2004), mengatakan beban kerja berkaitan dengan kualitas perawat seperti kinerja yang dihasilkan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya keletihan dan kelelahan bagi perawat. Keletihan dan kelelahan perawat dapat terjadi jika perawat bekerja lebih dari 80% waktu kerja. Bila beban kerja perawat dikatakan tinggi atau tidak sesuai, maka dapat mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri.<sup>(2)</sup>

Menurut asumsi peneliti bahwa pernyataan tentang Beban Kerja, perawat menjawab kuesioner dan menyatakan beban kerja berat sebesar (70,0%) karena banyak perawat yang menjawab ya pada kuesioner yang menyatakan apakah pekerjaan terlalu berat, dan terlalu banyak menghabiskan energi, dan beberapa perawat yang menjawab kuesioner menyatakan beban kerja ringan sebesar (30,0%), karena tidak semua perawat setuju dengan pernyataan kuesioner bahwa beban kerja yang diberikan terlalu banyak dan terlalu menghabiskan energi, dan perawat tidak setuju tentang pernyataan yang menyatakan mereka terbebani melakukan tindakan non medis seperti mengurus administrasi pasien.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa banyak responden yang memiliki tingkat beban kerja berat karena banyaknya pasien yang

berkunjung, perawat dituntut agar siap siaga dalam hal menangani pasien, tetapi shift yang diberikan hanya 2 kali dalam sehari, jumlah perawat yang kurang maksimal tidak sebanding dengan jumlah pasien yang berkunjung di rumah sakit tersebut, dan kurangnya waktu istirahat yang diberikan kepada perawat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja dalam hal melakukan pekerjaan mereka.

## KESIMPULAN

1. Tidak ada hubungan yang signifikan antara Hubungan Interpersonal Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019.
2. Tidak ada hubungan yang signifikan antara Pengembangan Diri Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019.
3. Ada hubungan yang signifikan antara Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Hartika H, Tinggi S, Stik I, Pendidikan Y, Ypt T. MOTIVASI KERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS WALENRANG KABUPATEN LUWU Motivation of Health Workers in Walenrang Community Health Center Luwu Regency. 2014;65–70.
2. Ramadini I, Jasmita E. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. Ners. 2015;11(1):86–101.
3. Dalmont JP, Gazengel B, Gilbert J, Kergomard J. Some aspects of tuning and clean intonation in woodwinds. Appl Acoust. 1995;46(1):19–60.
4. Setyaningsih Y, Sukesni N, Kusuma BAM. Hubungan Motivasi dengan

- Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ungaran. Respository Progr Stud S1 Ilmu Keperawatan STIKES Telogorejo Semarang [Internet]. 2012;1–8. Available from:  
<http://ejournal.stikestelogorejo.ac.id/index.php/ilmukeperawatan/article/view/150/175>
5. Profil Rumah Sakit; Rumah Sakit Royal Prima Medan 2018.
  6. Notoatmodjo. Metodologi penelitian kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2010.
  7. Makta L, Noor HNB, Sc M, Kapalawi I, Mars MSPH. PENGARUH MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI UNIT RAWAT INAP RS . STELLA MARIS MAKASSAR. 2013;
  8. Kepuasan A, Kab R, Majene R, Majene RK, Majene RK. HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN PERAWAT PADA UNIT RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN MAJENE Work Motivation Relationship with Nurse Satisfaction in Inpatient Units of Majene General Hospital Meilinda Sari , Noor Bahry Noor , Syahrir A. 2015;
  9. Publikasi N, Suparwati R, Studi P, Keperawatan I. STRES PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP. 2015;
  10. Karir PP, Dan P, Manajemen J, Ekonomi F. PADA MUSEUM NEGERI PROVINSI SULAWESI UTARA THE INFLUENCE OF CAREER PLANNING , TRAINING AND CAREER. 2015;15(05):635–45.
  11. Perawat AK, Kinerja D. BAB II TINJAUAN TEORI A. Kinerja Perawat 1. Definisi Kinerja. 2011;9–28.
  12. Dalam P, Asuhan M. Jurnal Keperawatan & Kebidanan - Stikes Dian Husada Mojokerto. :69–73.