

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD PETALA BUMI PEKANBARU

By :
Aidil Muzammil
Dr. Susi Hendriani, SE., M.SI
Hj. Henni Noviasari, SE., MM

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email: Aidil_Muzammil@yahoo.com

*Analysis of Work Environment and Workload on The Performance of Employees RSUD
Petala Bumi Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of environmental variables and workload on the performance of hospital nurses Petala Earth Pekanbaru. This study was conducted from December 2013 to January 2014.

In this study consisted of three variables: the dependent variable and two independent variables. These variables are performance (Y), of environmental work (X1) and workload (X2). The study was conducted using a sample of 56 people. Research using census sampling technique by giving questionnaires to the respondents. In terms of data analysis, descriptive study using qualitative methods to explain the results of the study.

Known to the state of Earth's Hospital Petala very necessary to have an increased viability of hospitals Petala Earth for environmental issues. More conducive and good, then the nurse will feel comfortable in the work. Further to the workload in hospitals Petala Earth itself for the nurses felt not too big, but it is necessary to continually evaluate in order to implement an appropriate system for the nurses in that workload is not too heavy and can make the job go well and maksimam especially in caring for the patient.

For most affect the performance of the nurses were working environment compared to the workload of nurses hospital Pekanbaru Petala Earth, for the work environment is a major concern for improving the performance of the nurses..

Keywords: Work Environment, Work Load, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki

kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian

terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui beberapa faktor yang dapat mendukung dari perbaikan dari kinerja tersebut dan termasuk lingkungan kerja dan beban kerja.

Sebuah pelayanan yang paling sering disorot salah satunya adalah Rumah sakit. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah rumah sakit sangat berperan dalam menentukan kesuksesan suatu program kerja dari rumah sakit itu sendiri. Hal ini dapat disadari oleh seluruh pihak, sebab sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur keunggulan dalam mencapai suatu program dari rumah sakit tersebut.

Pada Kota Pekanbaru, salah satu rumah sakit umum daerah yang berada dalam pengawasan Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yaitu Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru berupaya agar pimpinan dan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru dalam menjalankan tugasnya dalam melayani kesehatan masyarakat dapat berfungsi secara baik. Adapun visi yang hendak diwujudkan oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru adalah "Terwujudnya Rumah Sakit Rujukan yang Handal dan Terjangkau Dalam Pelayanan." Sedangkan misinya adalah (1) Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Profesional Sesuai Standar Pelayanan, (2) Melaksanakan pelayanan kesehatan yang bermutu, (3) Mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu, pelayanan prima, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Untuk merealisasikan visi dan misi (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru sangat diperlukan kepemimpinan yang menjadi salah satu unsur penting didalam organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk

memimpin secara efektif yang juga merupakan salah satu kunci untuk menjadi pemimpin yang efektif. Peranan pimpinan dari Kepala Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru diharapkan dapat membangkitkan motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai yang ada dalam organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru sehingga dapat merealisasikan visi dan misi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru.

Banyaknya keluhan masyarakat akan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. Ini adalah suatu permasalahan yang harus segera diatasi oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. Meski Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru masih banyak dirasakan memiliki kekurangan di kualitas layanan namun masyarakat masih banyak yang pergi berobat ke rumah sakit umum tersebut karena biayanya yang lebih murah dan diharapkan dapat meringankan beban khususnya untuk pasien rawat inap yang biasanya memiliki biaya yang cukup mahal.

Faktor lingkungan kerja dari RSUD bisa dikatakan salah satu faktor dari menurunnya kinerja dari perawat, karena kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Suasana kerja yang tidak mendukung seperti kurangnya pencahayaan khususnya pada malam hari dan kurang baiknya dari pertukaran udara sehingga membuat tidak baiknya dalam pernapasan. Kemudian lingkungan dari rekan kerja juga kurang baik, karena adanya hubungan yang kurang harmonis antar perawat disebabkan adanya kecemburuan antar perawat dalam bekerja dan terakhir adalah kurang mendukungnya fasilitas bekerja, seperti alat-alat yang canggih

yang dapat mendukung dalam bekerja. Karena fasilitas bekerja yang kurang dari RSUD Petala Bumi Pekanbaru, perawat melakukan pekerjaannya tidak dengan maksimal dengan alasan adanya perbedaan alat yang diterima dengan rumah sakit lainnya yang memiliki fasilitas yang jauh lebih canggih dan jauh lebih lengkap dari pada yang dimiliki RSUD Petala Bumi Pekanbaru

Selain itu faktor dari beban kerja juga sangat mempengaruhi dari tingkat kinerja karyawan, seperti banyaknya jumlah pasien yang dirawat oleh perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru, kemudian kondisi kerja, kemudian adanya rata-rata dari perawat merawat dari pasien dengan jumlah perawat yang cukup sedikit. Kemudian adanya frekuensi dari tindakan perawat yang dibutuhkan pasien yang dirasakan masih kurang, ini tentu menjadi penilaian kinerja dari pasien, namun dari sisi perawat ini jadi indikasi beban kerja yang berat karena kurang tenaga kerja, sehingga frekuensi dari pelayanan perawat terhadap pasien berkurang. Adanya rata-rata waktu perawatan langsung dan tidak langsung juga mempengaruhi dari beban kerja perawat di RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Perawat

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu, 2006). Sedangkan Mangkunegara (2009) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pabundu (2006) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin,

pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

- b. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, beban kerja tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja disebut juga sebagai *performance appraisal*, *performance evaluation*, *development review*, *performance review and development*. Penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus berpedoman pada ukuran-ukuran yang telah disepakati bersama dalam standar kerja (Usman, 2011).

Menurut Nursalam (2008) manfaat dari penilaian kerja yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja staf secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan di rumah sakit.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong sumber daya manusia secara keseluruhannya.

3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya.
4. Membantu rumah sakit untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat guna, sehingga rumah sakit akan mempunyai tenaga yang cakap dan tampil untuk pengembangan pelayanan keperawatan dimasa depan.
5. Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gajinya atau sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai atau staf untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaannya atau hal lain yang ada kaitannya melalui jalur komunikasi dan dialog, sehingga dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.

Standar Penilaian Kinerja Perawat

Nursalam, (2008) standar pelayanan keperawatan adalah pernyataan deskriptif mengenai kualitas pelayanan yang diinginkan untuk menilai pelayanan keperawatan yang telah diberikan pada pasien. Tujuan standar keperawatan adalah meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, mengurangi biaya asuhan keperawatan, dan melindungi perawat dari kelalaian dalam melaksanakan tugas dan melindungi pasien dari tindakan yang tidak terapeutik.

Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Standar praktek keperawatan telah di jabarkan oleh

PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) (2000) yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang meliputi: (1) Pengkajian; (2) Diagnosa keperawatan; (3) Perencanaan; (4) Implementasi; (5) Evaluasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Alex S.Nitisemito dalam Sedarmayanti (2003), lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Menurut Sedarmayanti (2003) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2003) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Adapun indikator Lingkungan Kerja Fisik yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sedarmayanti (2003) sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/

penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Salah satu tokoh yang mengemukakan definisi beban kerja adalah Gopher & Doncin. Menurut Gopher & Doncin dalam (Cain, 2007) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan

yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja.

Manfaat pengukuran beban kerja

Menteri Dalam Negeri dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah dalam Muskamal (2010) menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftarsusunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
8. Program promosi pegawai
9. *Reward and punishment* terhadap unit atau pejabat
10. Bahan penyempurnaan program diklat
11. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Gillies dalam Arwani & Heru (2004), untuk memperkirakan beban kerja perawat pada unit tertentu perlu diperhatikan:

1. Jumlah klien yang dirawat setiap hari/bulan/tahun di unit tersebut
2. Kondisi atau tingkat ketergantungan
3. Rata-rata hari perawatan
4. Frekuensi tindakan perawatan yang dibutuhkan klien
5. Rata-rata waktu perawatan langsung, tidak langsung.

Disamping itu ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi beban kerja perawat yaitu komunitas, bencana alam, kemajuan IPTEK, pendidikan konsumen, keadaan ekonomi, iklim atau musim, politik, dan hukum atau peraturan.

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih ialah kondisi kerja, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dalam kondisi tertentu hal ini merupakan motivasi dan menghasilkan prestasi, namun bila desakan waktu menyebabkan banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih.

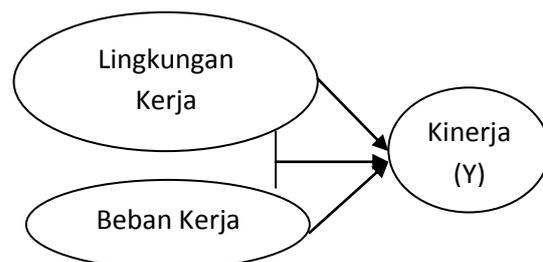
Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi
2. Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi.

Kerangka Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman mengenai keseluruhan rangkaian penelitian ini yang terdiri dari variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja sebagai (X1) dan variabel beban kerja sebagai (X2) yang mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja dari perawat sebagai (Y). Menurut Pabundu (2006), lingkungan kerja dan beban kerja termasuk dari faktor eksternal dari yang mempengaruhi kinerja dari perawat. Lingkungan kerja (X1) merupakan faktor dari kondisi tempat bekerja dari perawat seperti keamanan, kebisingan dari tempat bekerja dan kebersihan dari tempat bekerja perawat, dan kemudian beban kerja (X2) merupakan kesanggupan dari perawat dalam melakukan pekerjaan dengan jumlah pekerjaan yang diterima, apakah sesuai atau tidak dengan kesanggupan perawat dan tentunya kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh atau hubungan dengan kinerja (Y) dari perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru, maka disusunlah kerangka pemikiran sebagai berikut :



METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru yang terletak di Jalan Dr.Sutomo No.16 Pekanbaru. Sedangkan untuk waktu penelitian dilakukan dari bulan Desember 2013 sampai bulan Januari 2014.

Jenis dan sumber data

Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan sumber data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dengan cara melakukan wawancara langsung terhadap narasumber atau menyebarkan kuesioner langsung kepada narasumber yaitu perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru .

Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung yang, memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari Data RSUD Petala Bumi Pekanbaru dan Jurnal.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand,2006). Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru yang berjumlah 56 orang dari kelas 1, kelas 2

dan kelas 3. Data jumlah perawat berasal dari bagian SDM (RSUD) Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Pekanbaru.

Sampel

Dalam penelitian ini diketahui jumlah tenaga kerja perawat dari RSUD Petala Bumi adalah berjumlah 56 orang. Untuk itu penelitian ini menggunakan sensus sampling dan mengambil semua jumlah populasi dari perawat RSUD Petala Bumi

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2007)	1. Pengkajian 2. Diagnosa 3. Perencanaan 4. Implementasi 5. Evaluasi Standar kinerja perawat dari PPNI	Ordinal
2	Lingkungan Kerja (X1)	kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Alex S. Nitisemito (2000) dalam Sedarmayanti (2003)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja Sedarmayanti (2003)	Ordinal
3	Beban Kerja (X2)	seberapa besar dari kapasitas pekerja yang jumlahnya terbatas, yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan O'Donnell & Eggemeier (1986) dalam (Cain, 2007).	1. Jumlah pasien yang dirawat 2. Kondisi atau tingkat ketergantungan 3. Rata-rata hari perawatan 4. Frekuensi tindakan perawatan yang dibutuhkan pasien 5. Rata-rata waktu perawatan langsung, tidak langsung. Gillies dalam Arwani & Heru (2004),	Ordinal

Teknik pengumpulan data

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner cocok digunakan bila responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner yang digunakan adalah berupa pertanyaan tertentu dengan Skala ordinal dan interval, dan pertanyaan yang bersifat terbuka. Untuk kuesioner akan dibagikan kepada perawat untuk mengukur tingkat kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

Wawancara

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian ini digunakan wawancara terstruktur, wawancara terstruktur digunakan apabila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh. Wawancara dilakukan dengan bertemu langsung responden atau para perawat dengan memberikan pertanyaan yang jelas untuk mendapatkan informasi lebih dalam mengenai kinerja perawat, lingkungan RSUD dan Beban kerja dari perawat

Metode Analisis Data

Analisis adalah kegiatan untuk memanfaatkan data sehingga dapat diperoleh suatu kebenaran atau ketidakbenaran dari suatu hipotesa. Dalam analisis diperlukan imajinasi dan kreativitas sehingga diuji kemampuan peneliti dalam menalar sesuatu.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

Menurut Sugiyono (2010) analisis *kualitatif* adalah sebagai berikut: “Metode penelitian *kualitatif* itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail.”

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dari variabel X1 (lingkungan kerja) dan X2 (beban kerja), peneliti menggunakan metode deskriptif. Menurut Umi Narimawati (2007), analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja

Rata-rata kinerja perawat tidak baik dengan nilai 1,77. Hal ini dikarenakan belum maksimalnya hasil kerja dari perawat. Terlihat pada tanggapan indikator pertama, adanya masalah pada pengumpulan data tentang status kesehatan pasien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat, dan berlanjut terus menerus. Kurangnya perencanaan kerja dari para perawat dalam pengumpulan data membuat mekanisme kerjanya berjalan dengan kurang baik dan cenderung keakuratan data rendah. Untuk indikator ketiga sejalan dengan kurangnya perencanaan dari perawat. Para perawat lebih bersikap spontanitas dalam mengatasi masalah pasien dan tidak membuat perencanaan dalam mengatasi masalah

pasien dan meningkatkan kesehatan pasien. Untuk indikator kedua para perawat tidak selalu mengikuti aturan dalam menganalisa data untuk merumuskan dignosa keperawatan. Perawat lebih sering melakukan tindakan kerja di luar SOP yang telah di tentukan rumah sakit dalam menganalisis data untuk merumuskan dignosa. Kurang manajemen kerja di dalam lingkungan para perawat menjadi masalah utama dalam hasil kerja dari para perawat. Sebuah sistem kerja para perawat tidak teroganisir dengan baik dan kurangnya sosialisasi mekanisme kerja yang benar dalam tugas sebagai perawat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja perawat tidak baik dengan nilai 1,69. Hal ini dikarenakan para perawat merasa lingkungan kerjanya masih belum sesuai dengan harapan sebagai tempat bekerja. Para perawat masih merasakan kurang kenyamanan dari tempat bekerja, seperti kurangnya penerangan di rumah sakit, khususnya pada malam hari. Untuk keamanan di RSUD masih dirasakan kurang, seperti di malam hari keadaan sepi dan memerlukan keamanan untuk melakukan tugas jaga malam. Selanjutnya untuk hubungan antar rekan kerja masih cukup baik dan tidak terlalu bermasalah, dan hanya beberapa perawat yang merasa kurang harmonis dalam hubungan kerjanya karena adanya ketidakmerataan beban kerja saat bertugas. Para perawat yang lebih junior cenderung lebih sering menerima tugas untuk lebih banyak di bandingkan dengan para perawat yang telah lama atau senior. Kemudian dalam bekerja perawat tidak di dukung oleh fasilitas kerja yang lengkap. Hal ini tentu berhubungan erat dengan lingkungan kerja, karena tersedianya

fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Beban Kerja

Beban kerja perawat baik dengan nilai 2,10. Hal ini karena beban kerja dari perawat di rasakan sesuai karena jumlah pasien yang dirawat tiap harinya tidak terlalu banyak. Para perawat dapat melayani pasien sesuai dengan kebutuhannya. Dalam merawat pasien para perawat sudah cukup handal dan tidak terlalu tergantung dengan perawat lainnya. Mengenai jumlah tindakan atau perawatan yang di butuhkan pasien mereka mampu. Hal ini dikarenakan para perawat masih dapat memberikan pelayanan baik terhadap para pasien dan sejalan dengan jumlah para pasien yang juga tidak terlalu banyak, sehingga beban kerja dari para perawat dalam melakukan pekerjaannya tidak terlalu memberatkan. Selain itu para pasien di RSUD Petala Bumi juga sangat jarang yang memiliki penyakit yang sangat parah, karena biasanya apabila pasien memiliki penyakit yang cukup parah, maka akan di berikan rujukan ke RSUD Arifin Achmad yang memiliki fasilitas alat yang canggih dalam pengobatan. Oleh karena itu para perawat di RSUD Petala Bumi dapat melakukan pelayanan yang cukup pada setiap pasien yang menjadi tugasnya. Beban kerja yang di tanggung para perawat masih sesuai, baik dari jam kerja dan jumlah pasien yang di rawat. Para perawat tidak mendapatkan beban kerja yang berlebihan di RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Hanya masalah pembagian tugas kerja dari para perawat yang dirasakan belum merata dalam melakukan tugasnya, dan hal ini tidak terlalu menjadi beban kerja yang besar bagi sebagian para perawat, karena hal

ini masih bisa dapat di toleransi oleh para perawat.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Apabila semakin baik lingkungan kerja, maka para perawat akan merasa nyaman dengan tempatnya bekerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja perawat RSUD Petala Bumi yang semakin membaik dan memberikan hasil kinerja yang maksimal. Dengan keadaan dari RSUD Petala Bumi saat ini sangat diperlukan adanya peningkatan kelayakan dari RSUD Petala Bumi untuk masalah lingkungan kerjanya.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi

kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja. Untuk beban kerja di RSUD Petala Bumi sendiri bagi para perawatnya dirasakan belum terlalu besar, namun diperlukan adanya evaluasi terus-menerus dalam upaya menerapkan sistem yang sesuai untuk para perawat dalam agar beban kerja tidak terlalu berat dan membuat pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan maksimum terutama dalam merawat para pasien. Perencanaan SDM dengan baik merupakan hal yang perlu di perhatikan agar beban kerja dari perawat tidak melebihi kapasitas dan tetap dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam melayani pasien.

Kesimpulan

Untuk kinerja perawat di RSUD Petala Bumi masih dirasakan tidak baik. Belum maksimalnya dalam pengumpulan data tentang status kesehatan pasien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat dan berlanjut terus menerus. Kurangnya perencanaan dalam mengumpulkan data membuat mekanisme kerja berjalan kurang baik dan cenderung keakuratan data rendah. Kemudian para perawat lebih bersikap spontanitas dalam mengatasi masalah pasien dan tidak adanya perencanaan dalam mengatasinya termasuk dalam meningkatkan kesehatan pasien. Dalam menganalisa data untuk merumuskan diagnosa, perawat tidak selalu mengikuti aturan. Perawat lebih sering melakukan tindakan kerja diluar SOP yang telah ditentukan rumah sakit dalam menganalisis data untuk

merumuskan diagnosa. Kurangnya manajemen kerja dalam lingkurang para perawat menjadi masalah utama dalam hasil kerja para perawat. Sebuah system kerja perawat tidak terorganisir dengan baik dan kurangnya sosialisasi mekanisme kerja dalam tugas sebagai perawat.

Untuk lingkungan kerja dari RSUD Petala bumi masih dirasakan tidak baik. Kurangnya kenyamanan dari tempat bekerja, seperti kurangnya penerangan, khususnya malam hari. Untuk hubungan antar perawat masih ada sedikit hubungan yang tidak harmonis. Hal itu sangat berpengaruh pada kerja perawat itu sendiri menjadi tidak baik. Dalam hal fasilitas kerja masih dirasakan kurang lengkap. Dengan kurang lengkapnya fasilitas kerja, untuk melakukan tindakan perawatan hasilnya tidak lancar, karena fasilitas kerja yang lengkap dapat menunjang kelancaran berkerja.

Untuk beban kerja di RSUD Petala Bumi masih terasa sesuai dengan kemampuan para perawat. Jumlah pasien yang dirawat tiap harinya masih dirasakan cukup oleh para perawat untuk melayaninya.

Dalam melayani pasien para perawat tidak tergantung pada perawat yang lain sehingga mampu menjalankan tugasnya masing-masing. Untuk hal dalam melakukan tindakan yang cukup ke pasien, perawat dapat memenuhinya. Hanya dalam pembagian tugas yang dirasa sedikit tidak merata dalam melakukan tugas.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis tentang Analisis Lingkungan Kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Petala

Bumi Pekanbaru, maka penulis menyarankan :

1. Untuk kinerja perawat, hendaknya pihak RSUD melakukan evaluasi terus-menerus kepada para perawat dengan dapat melakukan komunikasi dua arah agar dapat mendapatkan informasi mendalam tentang permasalahan kinerja perawat.
2. Selain itu rumah sakit perlu mengadakan pelatihan dan kemudian memberikan manajemen kerja yang baik terhadap perawat karena perawat tidak terkelola baik seperti pembagian kerjanya.
3. Untuk lingkungan kerja di RSUD petala bumi perlu adanya renovasi rumah sakit seperti ruang rawat inap pasien yang udaranya sedikit lembab dan sirkulasi udara kurang baik. Selain itu pihak rumah sakit perlu mengadakan acara gunanya untuk berkumpul semua perawat sehingga antar perawat dapat bertukar pikiran dan terjadi keharmonisan sesama. Dalam melayani pasien, rumah sakit juga perlu menambahkan fasilitas kerja yang lengkap agar proses perawatan p lancer
4. Untuk beban kerja, perlu adanya pembagian tugas secara terstruktur dan dan tratur, sehingga beban kerja dari para perawat semakin baik. Selain itu juga bisa dengan melakukan evaluasi kemampuan perawat dalam kemampuan melayani pasien, sehingga perencanaan SDM berjalan dengan baik untuk RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahid,Ahmad dan Mudayana. 2010. *“Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul”*
- Ajala , Emmanuel Majekodunmi. 2012. *“The Influence Of Workplace Environment On Workers’ Welfare, Performance And Productivity.Jurnal University Of Ibadan.*
- Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Graha Ilmu.Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI Agustus 2006, Rineka Cipta, Jakarta
- Arwani & Heru Supriyatno. 2004. *Manajemen Bangsal Keperawatan.* Jakarta:EGC
- Atmosoeperto K. 2005. *Menuju SDM Berdaya: Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien.* PT Alex Media Komputindo:Jakarta
- Cain, B. 2007. *A Review of The Mental Workload Literature.* Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada.
- Demet, Leblebici. 2012. *“Impact Of Workplace Quality On Employee’s Productivity : Case Study Of A Bank In Turkey”.* *Journal of Business Economics Finance.*
- Faizin, A & Winarsih .2008. *Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Lama Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali.*
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua.Penerbit Andi. Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi.Cetakan Keenam. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Komaruddin, Sastradipoera. 2002. *Menejemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif Edisi I.* Penerbit Kappa-Sigma: Bandung
- Lumbanraja, Prihatin dan Cut Nizma. 2010. *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.* *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.* Vol 12 (No. 2) hal 143
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkuprawira, TB Sjafri. 2003. *Managemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan Ketiga*. Penerbit Ghali. Jakarta.
- Mathis, L. Robert and John H. Jackson. (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira). 2007. *Human Resource Management*. TenthEdition. South Western: By homson Collection.
- Mathis, L. Robert & John H. Jackson (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1, Penerbit Salemba, Jakarta.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Muskamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. PKP2A IILAN Makassar, KKSDA : Makassar.
- Nainggolan , Deliana N. 2010. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Rumah Sakit Indrya Husada PTPN III Membang Muda AEK Kanopan Sumatera Utara*”.
- Nawawi, Hadari. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nawawi, H. 2006. *Evaluasi Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nursalam. 2008. *Konsep dan penerapan metodologi penelitian keperawatan*. Jakarta
- Pabundu, Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pitaloka , Diah. 2010. “*Pengaruh Kondisi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kaban Jahe Kab. Karo.*”. *Jurnal Manajemen SDM*
- Potter, P.A, Perry, A.G. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, dan Praktik*. Edisi 4. Volume 2. Alih Bahasa : Renata Komalasari, dkk. Jakarta: EGC.
- Prawirosetono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF
- Sukanto, Reksohadiprodjo dan indriyo, Gitosudarma. (2000). *Manajemen Produksi*. Edisi-4 Cetakan-11. BPF. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2003). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Mandar Maju: Bandung
- Septiano , Dewi. 2010. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”
- Siagian, P & Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Simamora, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sunarso dan Kusdi. 2010. “*Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*”
- Sutalaksana ,Iftikar Z dkk. 2006. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung. ITB
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Widodo, Tri. 2010. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja*”.