

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai keeratan hubungan antara beban kerja dengan tampilan kerja pada perawat bagian rawat inap rumah sakit Halmahera. Pada bab ini akan di bahas mengenai hasil-hasil pengolahan data dilengkapi dengan pembahasan yang didasari oleh hasil perhitungan statistik, serta penjelasan-penjelasan teoritis.

Perhitungan statistik yang digunakan adalah statistik uji *Rank Spearman* (rs), yaitu melihat hubungan antara :

1. Beban kerja dengan tampilan kerja
2. Beban kerja aspek *work overload* dengan tampilan kerja.
3. Beban kerja aspek *time urgency* dengan tampilan kerja.
4. Beban kerja aspek *poor quality of supervisr* dengan tampilan kerja.
5. Beban kerja aspek *inadequate authority to match responsibilities* dengan tampilan kerja.
6. Beban kerja aspek *insufficient performance feedback* dengan tampilan kerja.
7. Beban kerja aspek *role ambiguity* dengan tampilan kerja.
8. Beban kerja aspek *change of type* dengan tampilan kerja.
9. Beban kerja aspek *differences between company's and employee's value* dengan tampilan kerja.

## 4.1 HASIL DAN PENGOLAHAN DATA

### 4.1.1 Uji Korelasi *Rank Spearman* Antara Beban Kerja dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera.

#### a. Hasil Perhitungan

Tabel 4.1  
Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Sikap Beban Kerja dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera

	N	Rs
Beban kerja dengan Tampilan Kerja	30	-0,797

#### b. Interpretasi Hasil Uji Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan (tabel 4.1.1) diperoleh  $r_s = -0,797$  yang menurut tabel Guilford (Hasanuddin Noor, 2012:190) termasuk ke dalam kriteria derajat korelasi yang tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit Halmahera, artinya semakin berat beban kerja, maka semakin buruk tampilan kerjanya.

#### 4.1.2 Uji Korelasi *Rank Spearman* Beban kerja aspek *work overload* dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera

##### a. Hasil Perhitungan

Tabel 4.2  
Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Beban Kerja aspek *Work Overload* (X.1) dengan Tampilan Kerja (Y) Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera

	N	rs
Beban kerja aspek <i>work overload</i> dengan Tampilan Kerja	30	-0,542

##### b. Interpretasi Hasil Uji Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan (tabel 4.1.2) diperoleh  $r_s = -0,542$  yang menurut tabel Guilford (Hasanuddin Noor, 2012:190) termasuk ke dalam kriteria derajat korelasi yang cukup. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif beban kerja dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap, artinya semakin berat beban kerja aspek *work overload*, maka semakin buruk tampilan kerjanya.

**4.1.3 Uji Korelasi *Rank Spearman* Beban Kerja Aspek *Time Urgency* dengan Tampilan kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera Bandung.**

**a. Hasil Perhitungan**

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Beban Kerja Aspek *Time Urgency* (X.2) dengan Tampilan Kerja (Y) Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera**

	N	rs
Beban kerja aspek <i>Time Urgency</i> dengan Tampilan Kerja	30	-0,564

**b. Interpretasi Hasil Uji Korelasi**

Berdasarkan hasil perhitungan (tabel 4.1.3) diperoleh  $r_s = -0564$  yang menurut tabel Guilford (Hasanuddin Noor, 2012:190) termasuk ke dalam kriteria derajat korelasi yang cukup. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja aspek *time urgency* dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit halmahera, artinya semakin berat beban kerja aspek *time urgency*, maka semakin buruk tampilan kerjanya.

**4.1.4 Uji Korelasi *Rank Spearman* Beban Kerja Aspek *Poor Quality of Supervisor* dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera**

**a. Hasil Perhitungan**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Beban Kerja Aspek *Poor Quality of Supervisor* (X.3) dengan Tampilan Kerja (Y) Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera**

	N	rs
Beban kerja aspek <i>Poor Quality of Supervisor</i> dengan Tampilan Kerja	30	<b>-0,539</b>

**b. Interpretasi Hasil Uji Korelasi**

Berdasarkan hasil perhitungan (tabel 4.1.4) diperoleh  $r_s = -0,539$  yang menurut tabel Guilford (Hasanuddin Noor, 2012:190) termasuk ke dalam kriteria derajat korelasi yang cukup. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja aspek *Poor Quality of Supervisor* dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit Halmahera artinya semakin berat beban kerja aspek *Poor Quality of Supervisor*, maka semakin buruk tampilan kerjanya.

**4.1.5 Uji Korelasi Rank Spearman antara Beban Kerja Aspek *Inadequate Authority to Match Responsibilities* dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera**

**a. Hasil Perhitungan**

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Sikap Terhadap Aspek *Inadequate Authority to Match Responsibilities* dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera**

	N	Rs
Beban kerja aspek <i>Inadequate Authority to Match Responsibilities</i> dengan Tampilan Kerja	30	-0,708

**b. Interpretasi Hasil Uji Korelasi**

Berdasarkan hasil perhitungan (tabel 4.1.5) diperoleh  $r_s = -0,462$  yang menurut tabel Guilford (Hasanuddin Noor, 2012:190) termasuk ke dalam kriteria derajat korelasi yang cukup. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja aspek *Inadequate Authority to Match Responsibilities* dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit halmahera, artinya semakin berat beban kerja aspek *Inadequate Authority to Match Responsibilities*, maka semakin buruk tampilan kerjanya.

**4.1.6 Uji Korelasi Rank Spearman antara Beban Kerja Aspek *Insufficient Performances feedback* dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera**

**a. Hasil Perhitungan**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Sikap Terhadap Aspek *Insufficient Performances feedback* dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera**

	N	Rs
Beban kerja aspek <i>Insufficient Performances feedback</i> dengan Tampilan Kerja	30	-0,714

**b. Interpretasi Hasil Uji Korelasi**

Berdasarkan hasil perhitungan (tabel 4.1.6) diperoleh  $r_s = -0,714$  yang menurut tabel Guilford (Hasanuddin Noor, 2012:190) termasuk ke dalam kriteria derajat korelasi yang tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja aspek *Insufficient Performances feedback* dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit halmahera, artinya semakin berat beban kerja aspek *Insufficient Performances feedback*, maka semakin buruk tampilannya.

#### 4.1.7 Uji Korelasi Rank Spearman antara Beban Kerja Aspek *Role Ambiguity* dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera

##### a. Hasil Perhitungan

Tabel 4.7  
Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Sikap Terhadap Aspek *Role Ambiguity* dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera

	N	rs
Beban kerja aspek <i>Role Ambiguity</i> dengan Tampilan Kerja	30	-0.623

##### b. Interpretasi Hasil Uji Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan (tabel 4.1.7) diperoleh  $r_s = -0.623$  yang menurut tabel Guilford (Hasanuddin Noor, 2012:190) termasuk ke dalam kriteria derajat korelasi yang tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja aspek *Role Ambiguity* dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit halmahera, artinya semakin berat beban kerja aspek *Role Ambiguity* maka semakin buruk tampilannya.



#### 4.1.8 Uji Korelasi Rank Spearman antara Beban Kerja Aspek *Change of Type* dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera

##### a. Hasil Perhitungan

Tabel 4.8  
Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Sikap Terhadap Aspek *Change of Type* dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera

	N	rs
Beban kerja aspek <i>Change of Type</i> dengan Tampilan Kerja	30	-0,719

##### b. Interpretasi Hasil Uji Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan (tabel 4.1.8) diperoleh  $r_s = -0,719$  yang menurut tabel Guilford (Hasanuddin Noor, 2012:190) termasuk ke dalam kriteria derajat korelasi yang tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja aspek *Change of Type* dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit halmahera, artinya semakin berat beban kerja aspek *Change of Type*, maka semakin buruk tampilannya.

**4.1.9 Uji Korelasi Rank Spearman antara Beban Kerja Aspek *Differences Between Company's and Employee's Values* dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera**

**a. Hasil Perhitungan**

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Sikap Terhadap Aspek *Differences Between Company's and Employee's Values* dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Halmahera**

	N	rs
Beban kerja aspek <i>Differences Between Company's and Employee's Values</i> dengan Tampilan Kerja	30	<b>-0,870</b>

**b. Interpretasi Hasil Uji Korelasi**

Berdasarkan hasil perhitungan (tabel 4.1.11) diperoleh  $r_s = -0,870$  yang menurut tabel Guilford (Hasanuddin Noor, 2012:190) termasuk ke dalam kriteria derajat korelasi yang tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja aspek *Differences Between Company's and Employee's Values* dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit halmahera, artinya semakin berat beban kerja aspek *Differences Between Company's and Employee's Values*, maka semakin buruk tampilan kerjanya.

Berdasarkan hasil korelasi *rank spearman* antara beban kerja dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit Halmahera Bandung sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibuat rekapitulasi koefisien *rank spearman* secara keseluruhan sebagaimana disajikan dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Beban Kerja dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rumah Sakit Halmahera Bandung**

	N	rs
Beban kerja dengan tampilan kerja	30	<b>-0.797</b>
Beban kerja aspek <i>work overload</i> dengan tampilan kerja.	30	<b>-0.542</b>
Beban kerja aspek <i>time urgency</i> dengan tampilan kerja.	30	<b>-0,564</b>
Beban kerja aspek <i>poor quality of supervisr</i> dengan tampilan kerja.	30	<b>-0,539</b>
Beban kerja aspek <i>inadequate authority to match responsibilities</i> dengan tampilan kerja.	30	<b>-0,708</b>
Beban kerja aspek <i>insufficient performance feedback</i> dengan tampilan kerja.	30	<b>-0,714</b>

Beban kerja aspek <i>role ambiguity</i> dengan tampilan kerja.	30	<b>-0,623</b>
Beban kerja aspek <i>change of type</i> dengan tampilan kerja.	30	<b>-0,719</b>
Beban kerja aspek <i>differences between company's and employee's value</i> dengan tampilan kerja.	30	<b>-0,870</b>

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa secara keseluruhan terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit halmahera, artinya semakin berat beban kerja, maka semakin buruk tampilan kerjanya rumah sakit Halmahera Bandung.

#### 4.1.10 Hasil Perhitungan Berdasarkan Perhitungan Kuartil

Berikut ini adalah hasil perhitungan untuk menunjukkan frekuensi perawat bagian rawat inap yang memiliki kecenderungan beban kerja yang berat dan ringan. Serta frekuensi perawat bagian rawat inap yang memiliki tampilan kerja yang baik dan buruk.

#### 4.1.10.1 Beban Kerja

Berikut ini tabel hasil perhitungan frekuensi perawat bagian rawat inap yang memiliki beban kerja berat dan ringan mengenai aspek-aspek dari beban kerja.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Median Dalam Persen (%) Variabel Beban Kerja**  
**Beserta Aspek-Aspeknya**

Variabel	Kriteria			
	Berat		Ringan	
	F	%	F	%
Beban kerja dengan tampilan kerja	15	50	15	50
Beban kerja aspek <i>work overload</i> dengan tampilan kerja.	15	50	15	50
Beban kerja aspek <i>time urgency</i> dengan tampilan kerja.	17	57	13	43
Beban kerja aspek <i>poor quality of supervisr</i> dengan tampilan kerja.	18	60	12	40
Beban kerja aspek <i>inadequate authority to match responsibilities</i> dengan tampilan kerja.	18	60	12	40
Beban kerja aspek <i>insufficient performance feedback</i> dengan tampilan kerja	19	63	11	37

Beban kerja aspek <i>role ambiguity</i> dengan tampilan kerja.	20	67	10	33
Beban kerja aspek <i>change of type</i> dengan tampilan kerja.	17	57	13	43
Beban kerja aspek <i>differences between company's and employee's value</i> dengan tampilan kerja.	17	57	13	43

Berdasarkan table 4.2.1 di atas, beban kerja dapat terlihat bahwa perawat bagian rawat inap yang menanggapi beban kerja yang berat sebanyak 15 orang dengan prosentase 50%, sedangkan perawat bagian rawat inap yang menanggapi beban kerja ringan sebanyak 15 orang dengan prosentase 50%. Bila dilihat pada setiap aspek dari beban kerja, perawat bagian rawat inap yang menanggapi beban kerja aspek *work overload* yang berat sebanyak 15 orang dengan prosentase 50% dan yang ringan sebanyak 15 orang dengan prosentase 50%. Pada aspek *time urgency*, perawat yang menanggapi berat sebanyak 17 orang dengan prosentase 57%, sedangkan yang ringan sebanyak 13 orang dengan prosentase 43%. Pada aspek *poor quality of supervisor*, perawat yang menanggapi berat sebanyak 18 orang dengan prosentase 60%, sedangkan yang ringan sebanyak 12 orang dengan prosentase 40%.

Pada aspek *inadequate authority to match responsibilities*, perawat yang menanggapi berat sebanyak 18 orang dengan prosentase 60%, sedangkan yang ringan sebanyak 12 orang dengan prosentase 40%. Pada aspek *insufficient performances feedback*, perawat yang menanggapi berat sebanyak 19 orang

dengan prosentase 63%, sedangkan yang ringan sebanyak 11 orang dengan prosentase 37%. Pada aspek *role ambiguity* perawat yang menanggapi berat sebanyak 20 orang dengan prosentase 67%, sedangkan yang ringan sebanyak 10 orang dengan prosentase 33%.

Pada aspek *change of type* perawat yang menanggapi berat sebanyak 17 orang dengan prosentase 57%, sedangkan yang ringan sebanyak 13 orang dengan prosentase 43%. Pada aspek *differences between company's and employee's value* perawat yang menanggapi berat sebanyak 17 orang dengan prosentase 57%, sedangkan yang ringan sebanyak 13 orang dengan prosentase 43%.

#### 4.1.10.2 Tampilan Kerja

Tampilan kerja pada perawat bagian rawat inap rumah sakit Halmahera Bandung digambarkan dengan memberikan klasifikasi “Baik dan Buruk”, kemudian dibuat mediannya dan dimasukkan kedalam persenn untuk mengetahui berapa persen perawat bagian rawat inap rumah sakit Halmahera Bandung yang memiliki tampilan kerja yang baik dan berapa persen perawat bagian rawat inap rumah sakit Halmahera Bandung yang memiliki tampilan kerja yang buruk.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Penilaian Akhir Dalam Persen (%) Variabel Tampilan Kerja**

Tampilan Kerja (Y)			
Baik		Buruk	
F	%	F	%
10	33	20	67

Berdasarkan tabel 4.2.2 di atas, terlihat bahwa perawat yang memiliki tampilan kerja baik sebanyak 10 orang dengan prosentase 33%, sedangkan pada perawat yang memiliki tampilan kerja buruk sebanyak 20 orang dengan prosentase 67%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tampilan kerja perawat yang buruk lebih banyak daripada perawat yang memiliki tampilan kerja yang baik.

#### 4.1.10.3 Beban kerja dengan Tampilan Kerja

Berikut ini hasil perhitungan kuartil untuk mengetahui frekuensi perawat bagian rawat inap yang menanggapi berat dan ringan terhadap beban kerja, serta yang memiliki tampilan kerja baik dan buruk.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Kuartil Beban Kerja**  
**dengan Tampilan Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit**  
**Halmahera Bandung**

Variabel		Tampilan Kerja					
		Baik		Buruk		Total	
		F	%	F	%	F	%
Beban Kerja	Berat	5	17	10	33	15	50
	Ringan	5	17	10	33	15	50
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>66</b>	<b>30</b>	<b>100</b>



Berdasarkan tabulasi silang uji median pada tabel 4.2.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar perawat bagian rawat inap menanggapi beban kerja yang berat disertai dengan tampilan kerja yang buruk sebanyak 10 orang dengan prosentase 33%.

Sedangkan perawat bagian rawat inap yang menanggapi beban kerja yang berat disertai dengan tampilan kerja yang baik sebanyak 5 orang dengan prosentase 17%. Dari tabel tersebut pula dapat dilihat sebanyak 10 orang perawat bagian rawat inap yang menanggapi beban kerja yang ringan namun tampilan kerjanya buruk sebanyak 10 orang dengan prosentase 33%. Sedangkan perawat bagian rawat inap yang menanggapi beban kerja ringan dengan tampilan kerja baik sebanyak 5 orang dengan prosentase 17%.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Hubungan Beban Kerja dengan Tampilan Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik untuk korelasi antara beban kerja dengan tampilan kerja, diperoleh  $r_s = -0,797$  yang menurut tabel Guilford (Hasanuddin Noor, 2012:190) menunjukkan adanya korelasi dengan tingkat yang tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara beban kerja dengan tampilan kerja perawat rawat inap Rumah Sakit Halmahera Bandung, artinya semakin berat beban kerja yang dirasakan perawat maka semakin buruk tampilan kerja perawat.

Beban kerja merupakan suatu tanggapan terhadap fisik maupun psikis mengenai seseorang atau pekerja. Keith davis (1985) mengemukakan bahwa

tekanan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Lebih lanjut **Gibson and Ivancevich (1993:163)** menjelaskan beban kerja sebagai tekanan yang terjadi ketika para pekerja menanggapi tidak dapat menyesuaikan diri, dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstrem (lingkungan, situasi, peristiwa, yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis atau fisik terhadap seseorang. Hal inilah yang terjadi pada perawat bagian rawat inap rumah sakit Halmahera Bandung, dimana perawat menanggapi tuntutan pekerjaan sebagai indikasi dari adanya beban kerja.

Adanya tuntutan tugas yang harus dilakukan pada perawat rawat inap Rumah Sakit Halmahera Bandung seperti; kurangnya jumlah perawat yang bekerja saat *shift*, keterbatasan fasilitas, jadwal kerja sesuai *shift*, aspirasi dan keluhan yang tidak cepat ditanggapi oleh kepala perawat dan rumah sakit.

Beban kerja yang dirasakan oleh perawat bagian rawat inap adalah jadwal *shift* yang sudah ditentukan dalam seminggu ada saja jadwal yang telah ditentukan yang apabila perawat sudah melakukan *shift* malam hari berikutnya perawat tersebut tidak libur melainkan dimasukan kedalam jadwal *shift* sore. Pada kenyataannya diberikannya hari libur seminggu sekali tersebut tidak mengurangi timbulnya kesalahan dalam pekerjaan. Perubahan jadwal tersebut merupakan beban oleh perawat harus segera menyesuaikan diri dengan jadwal yang telah ditentukan. Adanya pasien yang sebenarnya yang termasuk kedalam perawatan mandiri seperti kegiatan sehari-hari dapat dilakukan sendiri oleh pasien namun ingini dilayani seperti pelayanan *intermediet* dan *intensive care* dimana pasien

tersebut membutuhkan perawatan khusus dari perawat. Tentu saja ini memberatkan bagi perawat, karena tidak sesuai dengan kebutuhan pasien serta dapat menghambat pekerjaan, seperti memeriksa rutin kepada pasien yang lain. Dengan adanya hal tersebut pemeriksaan kepada pasien lainnya menjadi terlambat. Adanya permintaan dari pasien yang ingin mendapatkan pelayanan lebih atau tidak sesuai dengan kategori yang telah ditentukan kepada pasien tersebut, membuat perawat merasa keberatan dan menambah pekerjaannya. Dalam mengerjakan pekerjaannya pun perawat menjadi tidak selesai karena perawat harus bekerja sesuai *shift*. Waktu dalam mengerjakanpun dirasakan tidak mencukupi sehingga penundaan pekerjaan terjadi, menumpuknya pembuatan laporan. Ketika *shift* nya sudah selesaipun mereka harus tetap menyelesaikan laporannya karena akan diberikan kepada *shift* berikutnya. Hasil laporan yang diberikan oleh perawat seringkali tidak diperiksa oleh kepala perawat yang bertugas Akibatnya perawat juga tidak mengetahui apakah pekerjaannya telah dilakukan dengan baik atau tidak dikarenakan kurang pengawasan terhadap pekerjaan mereka. Dalam mengerjakan tugasnya pun perawat menjadi bingung apa yang perlu diperbaiki. Dokter yang harus memeriksa pasien secara rutin, seringkali datang terlambat hal ini membuat perawat harus sering menerima keluhan dari pasien maupun keluarga karena pemeriksaan terlambat, padahal segala tindakan yang dilakukan perawat menunggu instruksi dan anjuran dari dokter. Perawat harus menjalankan tugas tersebut seperti menjaga dan mengawasi kebersihan lingkungan.

Berdasarkan pengertian beban kerja yaitu beban kerja merupakan suatu tanggapan terhadap fisik maupun psikis mengenai seseorang atau pekerja. Jika seseorang mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan tersebut maka hal ini tidak menjadi suatu beban kerja, akan tetapi apabila usaha untuk menyesuaikan dirinya tidak berhasil maka hal ini akan menjadi suatu beban kerja. Dapat dikatakan sebagai beban kerja bagaimana perawat mepersepsi mengenai pekerjaan yang dikerjakannya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya nampak tuntutan tugas yang dibebankan pada perawat rawat inap begitu berat sehingga dapat menjadi suatu beban dan tekanan bagi perawat. Persepsi beban kerja yang berat sangat menuntut kemampuan yang maksimal dari seseorang. beban kerja menuntut tanggung jawab seluruh kapasitas kemampuan pekerja yang harus diberikan untuk menyelesaikan tugasnya. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan diluar batas kemampuan yang dimiliki membuat perawat rawat inap merasakan kelelahan. Mungkin saja tugas yang dibebankan pada perawat rawat inap dapat terselesaikan semuanya, namun tidak akan memberikan hasil yang memuaskan, karena setiap orang memiliki batas kemampuan maksimal untuk mengerjakan sesuatu. Apabila seseorang harus mengerjakan pekerjaan diluar batas kemampuannya tentu saja akan berpengaruh pada hasil pekerjaan itu sendiri, yaitu tampilan kerja perawat dan lebih jauh berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diberikan.

Pernyataan ini diperkuat dengan hasil perhitungan medium diperoleh presentase perawat rawat inap yang merasakan beban kerja yang ringan sebanyak 10 orang atau 33%. Sedangankan perhitungan jumlah perawat yang merasakan

beban kerja yang berat sebanyak 20 orang atau 67%. Hal tersebut membuktikan bahwa lebih banyak perawat yang merasakan beban kerja.

Beban kerja yang ditanggapi oleh perawat rawat inap yang berat dalam mengerjakan pekerjaannya perawat bagian rawat inap ini, menunda-nunda menyelesaikannya, menumpuk pekerjaan, tidak menggunakan waktu dengan baik, mengerjakan pekerjaan atau laporan tanpa memperhatikan sudah benar atau salah, tidak mempersiapkan peralatan yang diperlukan. Dalam mengerjakan pekerjaannya pun menjadi tidak maksimal, adanya teguran yang diberikan oleh kepala perawatpun tidak terhindari.

Banyaknya keluhan mengenai cara kerja perawat rawat inap menunjukkan perawat belum mampu menampilkan kinerja yang optimal. Akibatnya perawat seringkali mengeluhkan kelelahan, pegal-pegal, sakit kepala, mengantuk, mugh serta migrant. Serta tempat istirahat yang kecil, mereka tidak menggunakan waktu istirahat dengan baik karena harus bergantian dengan perawat lainnya.

Kondisi seperti ini tentu saja akan mempengaruhi tampilan kerja perawat rawat inap. Tampilan kerja yang dipengaruhi oleh kondisi tersebut, perawat datang telat setelah waktu istirahat, kurangnya konsentrasi ketika dokter memberikan instruksi untuk pasien perawat akan bertanya kembali kepada dokter, kesalahan dalam mengganti perban, perban yang menjadi tidak rapih, telat memberikan infuse, telat memberikan pelayanan kepada pasien. Akibatnya tampilan kerja yang diharapkan oleh rumah sakit tidak tercapai.

Tampilan kerja menurut **Maier (1965, dalam As'ad 1991:47)** keberhasilan kerja seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Tampilan

kerja merupakan keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan.

Kondisi ini diperkuat dengan hasil perhitungan kuartil diperoleh data bahwa perawat rawat inap dengan tampilan kerja buruk sebanyak 20 orang atau 67%. Sedangkan perhitungan jumlah perawat yang tampilan kerjanya baik sebanyak 10 orang atau 33%. Dari data ini terlihat bahwa lebih banyak perawat dengan tampilan kerja yang buruk.

Dari penjelasan diatas digambarkan perawat yang memiliki beban kerja yang berat dengan tampilan kerja buruk. Namun demikian ada juga perawat yang merasakan beban kerja ringan dengan tampilan kerja baik sebanyak 5 orang atau 17%. Terdapat juga perawat yang memiliki beban kerja ringan dengan tampilan kerja buruk sebanyak 5 orang atau 17%. Hal ini menunjukkan banyak faktor yang dapat memunculkan baik tidaknya tampilan kerja seseorang.

Perawat sebagai individu menghayati beban kerja yang dirasakan berbeda, hal ini berkaitan dengan perawat memberikan tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individu atau proses psikologis dan juga adanya pemahaman dan penghayatan, pengalaman juga kemampuan individu yang berbeda.

Hal ini juga berkaitan dengan cara perawat didalam memberikan penilaian terhadap isi atau tuntutan kerja yang diberikan rumah sakit terhadap pekerjaan itu sendiri, sehingga akan menimbulkan rasa senang atau tidak senang bagi perawat dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan **Keith Davis (1985)** beberapa kondisi

yang sering menyebabkan (beban) dilingkungan kerja diantaranya meliputi faktor sosial dan organisasi. Faktor sosial dan organisasi di tempat kerja dapat berdampak positif ataupun negatif, hal ini tergantung bagaimana individu menanggapi.

Faktor-faktor penekan dalam beban kerja diantaranya pekerjaan yang berlebihan (*work overload*), waktu yang terdesak atau terbatas (*time urgency*), system pengawasan yang tidak efisien (*poor quality of supervisor*), kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*inadequate authority to match responsibilities*), kurang umpan balik prestasi kerja (*insufficient performances feedback*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*change of type*), dan perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja (*differences between company's and employee's value*).

Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan suatu tanggapan terhadap fisik maupun psikis mengenai seseorang (pekerja). Jika seseorang mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan tersebut maka hal ini tidak menjadi suatu beban kerja, akan tetapi apabila usaha untuk menyesuaikan dirinya tidak berhasil maka hal ini akan menjadi suatu beban kerja. Hal ini akan menimbulkan banyak hal, diantaranya tampilan kerja tidak optimal, produktivitas efisiensi kerja menurun, ketidakpuasan, kemangkiran, dan sebagainya.

Dengan demikian perawat merasakan adanya beban kerja berat atau ringan setelah terjadi interaksi antara individu dengan faktor-faktor pekerjaannya. Untuk lebih jelas, berikut akan dijabarkan hasil perhitungan statistik kedelapan aspek



beban kerja dalam hubungannya dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit Halmhera Bandung.

#### 4.2.2 Hubungan Beban Kerja Aspek *Inadequate Authority to Match Responsibilities* dengan Tampilan Kerja

Dari hasil perhitungan didapat  $r_s = -0,708$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif beban kerja dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap, artinya semakin berat beban kerja aspek *inadequate authority to match responsibilities*, maka semakin buruk tampilan kerja perawat rawat inap.

Menurut **Davis (1985)**, kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*Inadequate authority to match responsibilities*). Akibat dari Sistem pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya lebih besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai yang akhirnya berpengaruh pada kinerjanya.

Dalam hal ini dokter yang harus memeriksa pasien secara rutin, seringkali datang terlambat hal ini membuat perawat harus sering menerima keluhan dari pasien maupun keluarga karena pemeriksaan terlambat, padahal segala tindakan yang dilakukan perawat menunggu instruksi dan anjuran dari dokter. Pasien yang dirawat mempunyai dokter spesialis yang menanganinya, namun dokter spesialis tidak bertugas selama 24 jam. Keputusan tersebut harus dilakukan ketika



menunggu yang bertanggung jawab belum hadir dirumah sakit. Keadaan ini muncul karena bukan merupakan wewenang dan tanggung jawab dari perawat yang dirasakan oleh perawat sebagai beban kerja. perawat merasakan sebagai tekanan ketika hal tersebut tidak terjadi satu kali melainkan dua atau tiga kali. . Sedangkan pihak keluarga ingin segera ditangani pasien tersebut. Walaupun perawat sudah melakukan tugas sebaik-baiknya apabila hal tersebut diluar keahlian dan keterampilan yang mereka miliki tentu saja hasilnya tidak akan memuaskan dan hal ini berpengaruh pada tampilan kerja seorang perawat.

Beban kerja aspek *inadequate authority to match responsibilities* yang dirasakan setiap individu akan berbeda, dilihat bagaimana individu tersebut mempersepsi terhadap pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu perawat menghayati beban kerja aspek *inadequate authority to match responsibilities* yang berat.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 18 orang dengan prosentase 60% perawat yang menanggapi beban kerja yang berat pada aspek *inadequate authority to match responsibilities* dan sebanyak 12 orang dengan prosentase 40% perawat yang menanggapi beban kerja yang berat pada aspek *inadequate authority to match responsibilities*. Perawat yang menanggapi beban kerja yang berat pada aspek *inadequate authority to match responsibilities* tersebut akan menurunkan tampilan kerja perawat.

### 4.2.3 Hubungan Beban Kerja Aspek *Insufficeient Performance Feedback* dengan Tampilan Kerja

Dari hasil perhitungan didapat  $r_s = -0,714$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif beban kerja dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap, artinya semakin berat beban kerja aspek *insufficeient performance feedback*, maka semakin buruk tampilan kerja perawat rawat inap.

Menurut **Davis (1985)**, kurang umpan balik prestasi kerja (*insufficeient performance feedback*) Kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Misalnya mendapatkan pujian atau kenaikan gaji ketika bekerja dengan baik. Kurang umpan balik prestasi kerja yang dirasakan perawat rawat inap, salah satu mengenai kebijakan penghargaan berupa peningkatan keterampilan kerja, perawat merasa tidak mendapat kesempatan untuk berprestasi dan mengembangkan diri sesuai dengan kemampuan mereka. Akan tetapi hal tersebut tidak dapat terlaksana karena terbentur kebijakan manajemen rumah sakit. Dimana rumah sakit yang tidak memiliki penilaian kerja yang selama 18 tahun, sedangkan penilaian kerja yang dibuat tahun ini hanya sebanyak 5 point. Sehingga perawat yang akan diberikan kesempatan untuk dapat berprestasi dan berkembang pun tidak jelas siapa, karena kepala perawat menjadi kebingungan akan memberikan masukan dan kritik kepada perawat.

Beban kerja aspek *insufficeient performance feedback* yang dirasakan setiap individu akan berbeda, dilihat bagaimana individu tersebut mepersepsikan terhadap kurangnya umpan balik prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 19 orang dengan prosentase 63% perawat yang menanggapi beban kerja yang berat pada aspek *insufficeient performance feedback* dan sebanyak 11 orang dengan prosentase 37% perawat yang menanggapi beban kerja yang berat pada aspek *insufficeient performance feedback*. Perawat yang menanggapi beban kerja yang berat pada aspek *insufficeient performance feedback* tersebut akan menurunkan tampilan kerja perawat.

#### **4.2.4 Hubungan Beban Kerja Aspek *Role Ambiguity* dengan Tampilan Kerja**

Dari hasil perhitungan didapat  $rs = -0,623$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif beban kerja dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap, artinya semakin berat beban kerja aspek *role ambiguity*, maka semakin buruk tampilan kerja perawat rawat inap.

Menurut **Davis (1985)**, ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta tanggungjawab dari pekerjaan mereka. Ketidakjelasan peran dapat dikarenakan informasi yang tidak lengkap dan ketidaksesuaian status kerja. Ketidakjelasan peran juga dianggap sebagai salah satu faktor menyesuaikan diri dalam pekerjaan yang bukan tugasnya. Perawat yang tidak tahu apa yang harus dikerjakan atau kebingungan tentang apa yang dikerjakan sehingga terjadi kesalahan dalam bekerja. Keterbatasan jumlah

*office boy*, membuat perawat harus menjalankan tugas tersebut seperti menjaga dan mengawasi kebersihan lingkungan.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 20 orang dengan prosentase 67% perawat yang menanggapi beban kerja yang berat pada aspek *role ambiguity* dan sebanyak 10 orang dengan prosentase 33% perawat yang menanggapi beban kerja yang berat pada aspek *role ambiguity*. Perawat yang menanggapi beban kerja yang berat pada aspek *role ambiguity* tersebut akan menurunkan tampilan kerja perawat.

#### **4.2.5 Hubungan Beban Kerja Aspek *Change of Type* dengan Tampilan Kerja**

Dari hasil perhitungan didapat  $rs = -0,719$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif beban kerja dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap, artinya semakin berat beban kerja aspek *change of type*, maka semakin buruk tampilan kerja perawat rawat inap.

Menurut **Davis (1985)**, Perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*change of any type*) perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Hal ini berarti terjadinya ketidakstabilan pada situasi kerja. Perubahan menuntut penyesuaian agar terjadi ketasbilan. Perubahan di lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pemimpin maupun perubahan kebijakan pemilik perusahaan.

Perubahan di lingkungan kerja berupa perubahan jenis kerja, perubahan kebijakan organisasi, perubahan waktu kerja (*shift*) dan sering tidaknya pekerjaan

itu terjadi yang menuntut kemampuan adaptasi. Pada saat perawat tidak dapat melakukan adaptasi dengan baik maka perubahan-perubahan tersebut merupakan sebuah tekanan bagi dirinya. Selain itu apabila perawat tidak mampu beradaptasi maka akan berpengaruh pada perilaku kerjanya seperti cepat lelah, sering salah, terlambat mengerjakan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 17 orang dengan prosentase 57% perawat yang menanggapi beban kerja yang berat pada aspek *change of type* dan sebanyak 13 orang dengan prosentase 43% perawat yang menanggapi beban kerja yang berat pada aspek *change of type*. Perawat yang menanggapi beban kerja yang berat pada aspek *change of type* tersebut akan menurunkan tampilan kerja perawat.

#### **4.2.6 Hubungan Beban Kerja Aspek *Differences Between Company's and Employee's Values* dengan Tampilan Kerja**

Dari hasil perhitungan didapat  $r_s = -0,870$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif beban kerja dengan tampilan kerja perawat bagian rawat inap, artinya semakin berat beban kerja aspek *differences between company's and employee's values*, maka semakin buruk tampilan kerja perawat rawat inap.

Menurut **Davis (1985)**, kebijakan perusahaan kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Keputusan atau peraturan yang dikeluarkan oleh pihak rumah sakit tidak mengikut sertakan para perawat, sehingga ketika perawat tidak setuju atau tidak sesuai dengan harapan perawat peraturan atau keputusan

tersebut sudah tidak bisa dirubah. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan (*provit*). Sedangkan pekerja menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan serta adanya jaminan kerja yang memuaskan.

Kebijakan dan peraturan yang dimiliki oleh pihak rumah sakit dirasakan oleh beberapa perawat tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perawat. Kebijakan seperti kesulitan untuk melakukan jenjang karir, dimana hal tersebut dibutuhkan ketika perawat bekerja sebagai pacuan perawat tersebut berhasil dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 17 orang dengan prosentase 57% perawat yang menanggapi beban kerja yang berat pada aspek *differences between company's and employee's values* dan sebanyak 13 orang dengan prosentase 43% perawat yang menanggapi beban kerja yang berat pada aspek *differences between company's and employee's values*. Perawat yang menanggapi beban kerja yang berat pada aspek *differences between company's and employee's values* tersebut akan menurunkan tampilan kerja perawat.