

Hubungan Beban Kerja Dengan Konflik Kerja Perawat di IGD RSU Mitra Medika

The Relationship between Workload and Nurse Work Conflict in IGD RSU Mitra Medika

Jefri Banjarnahor^(1*), Chairul Munir⁽²⁾ & Elsa Rizky Safitri Matondang⁽³⁾

^(1*)Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Baru, Indonesia

^{(2),(3)}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora, Indonesia

Disubmit: 16 Maret 2023; Diproses: 22 Maret 2023; Diaccept: 31 Maret 2023; Dipublish: 04 April 2023

*Corresponding author: E-mail: jefribanjarnahor89@gmail.com

Abstrak

Beban kerja merupakan segala sesuatu yang mencakup berbagai variabel yang mencerminkan jumlah atau suatu kesulitan pekerjaan seseorang atau kegiatan-kegiatan seperti pemasangan kateter intravena, melakukan perawatan pada luka, melakukan pembiayaan bantuan biaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan mutu pelayanan pasien di RSU Mitra Medika. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelatif dengan pendekatan cross sectional. Survey cross sectional, menggunakan analisa data uji Chi-Square. Instrumen penelitian ini menggunakan kuisioner dan lembar observasi. Sampel dalam penelitian ini 66 perawat dengan tehnik consecutive sampling. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas beban kerja yang dialami perawat dalam penelitian ini sedang sebanyak 22 responden atau (39,3%), mayoritas konflik kerja yang dialami perawat dalam penelitian ini adalah tinggi sebanyak 23 responden atau (41,1%) dan adanya hubungan beban kerja dengan konflik kerja perawat di IGD RSU Mitra Medika dengan $P=0,000$, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan untuk pengembangan ilmu kemitraan bagi lembaga pendidikan kemitraan serta menjadi bahan referensi

Kata Kunci: Beban kerja; Konflik kerja; Perawat IGD

Abstract

Workload is everything that includes a variety of variables that reflect the amount or difficulty of a person's work or activities such as inserting intravenous catheters, performing wound care, financing financial assistance. The purpose of this study was to improve the quality of patient care at Mitra Medika General Hospital. This study used a correlative descriptive design with a cross sectional approach. Cross sectional survey, using Chi-Square test data analysis. The research instrument used questionnaires and observation sheets. The sample in this study was 66 nurses using the consecutive sampling technique. The results showed that the majority of the workload experienced by nurses in this study was moderate as many as 22 respondents or (39.3%), the majority of work conflicts experienced by nurses in this study were high as many as 23 respondents or (41.1%) and there was a workload relationship with the work conflict of nurses in the IGD RSU Mitra Medika with $P = 0.000$, the results of this study are expected to provide additional information for the development of partnership science for partnership education institutions as well as become reference material

Keywords: Workload; work conflict; IGD nurse

DOI: 10.51849/j-bikes.v%vi%i.36

Rekomendasi mensitasi :

Banjarnahor, J. Munir, C & Matondang, ERS. 2023, Hubungan Beban Kerja Dengan Konflik Kerja Perawat di IGD RSU Mitra Medika. *Jurnal Kebidanan, Keperawatan dan Kesehatan (J-BIKES)*, 2 (3): 1-4

PENDAHULUAN

Beban kerja merupakan segala sesuatu yang mencakup berbagai variabel yang mencerminkan jumlah atau suatu kesulitan pekerjaan seseorang (Bowling & Kirkendall, 2012). Penelitian Haryanti, dkk (2013) menunjukkan hasil bahwa yang termasuk beban kerja bagi perawat adalah kegiatan-kegiatan seperti kateter intravena, melakukan hecting pada pemasangan luka, melakukan perawatan bantuan perawatan, hingga membersihkan instrumen medis serta sampah habis pakai dan lain-lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Ball JE, et al (2014) menunjukkan hasil bahwa sebagian besar perawat (86%) meninggalkan kegiatan perawatan pasien saat shift kerja berakhir. Hal yang paling sering tidak terselesaikan antara lain menghibur atau konsultasi dengan klien (66%), edukasi kepada pasien (52%), dan mengembangkan atau meningkatkan rencana perawatan perawatan pasien (47%). Rata-rata kegiatan yang tidak terselesaikan mencapai 7,8 pada setiap shift, hal ini jauh dari standar dalam bidang keselamatan pasien dimana nilai maksimal yang paling baik adalah 2,4.

Konflik dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena berbagai sebab, contohnya adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Lebih - lebih era modern seperti ini yang

ditandai dengan tingginya tuntutan kebutuhan orang dan tekanan sosial ekonomi yang cukup berat dan rumit. Hal itu terjadi karena banyak orang dengan pemikiran dan pendapat masing - masing dalam menghadapi kerumitan pekerjaan yang dihadapi organisasi (Sudarmanto, 2019).

Pada dasarnya konflik bukanlah sesuatu yang buruk, konflik dapat berdampak positif dan juga dapat berdampak negatif. Dampak positif dari konflik antara lain: konflik dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional, konflik dapat membuka masalah dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan, konflik dapat mendorong karyawan untuk lebih mengapresiasi karyawan lain sesuai dengan posisi masing-masing dan konflik dapat mendorong munculnya ide-ide baru untuk melakukan perubahan. Kemunculan dampak positif ini membutuhkan dukungan dari manajer untuk secara efektif dalam mengelola konflik yang muncul dalam organisasinya (Suhartini, 2016).

RSU Mitra Medika Medan merupakan satu-satunya rumah sakit tipe c di kawasan Medan Utara dan juga rumah sakit rujukan dari fasilitas Kesehatan tingkat 1 di Kawasan medan utara tersebut, beban kerja perawat di IGD RSU Mitra Medika bisa dikatakan cukup tinggi dikrenakan jumlah pasien yang sangat banyak sampai akhirnya sering terjadi konflik kerja, seperti yang disampaikan oleh salah satu perawat IGD RSU Mitra Medika terkadang hal tersebut tidak terkendali akibat beban kerja dan terjadi kesalah pahaman antar pekerja di IGD RSU Mitra Medika oleh karena itu peneliti

tertarik meneliti tentang hubungan beban kerja dengan konflik kerja perawat di IGD RSUD Mitra Medika.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelatif dengan pendekatan cross sectional. Survey *cross sectional*, menggunakan analisa data uji *Chi-Square*. Instrumen penelitian ini menggunakan kuisioner dan lembar observasi. Sampel dalam penelitian ini 66 perawat dengan tehnik *consecutive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Chi-Square Test

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	54.993 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	50.946	4	.000
Linear-by-Linear Association	28.879	1	.000
N of Valid Cases	56		

Sumber Tabel: SPSS

Hasil analisa statistik menggunakan uji Korelasi Chi-Square dengan tingkat maka didapatkan $p = 0,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan beban kerja dengan konflik kerja perawat di IGD RSUD Mitra Medika.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang berjudul pengaruh konflik interpersonal, beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai di dinas Perhubungan Provinsi Bali dengan hasil penelitian penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Manajer

perusahaan harus menjaga dan selalu memperhatikan seberapa besar Stres Kerja yang dirasakan oleh karyawannya. Hal ini bertujuan agar dapat menciptakan pegawai yang memiliki sikap peran penting dalam rangka mendukung tercapainya kinerja yang baik sesuai dengan tujuan instansi terkait di Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

Penelitian lainnya yang mendukung hasil penelitian ini berjudul pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap stres kerja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan [studi kasus di pt. la luna semarang], dengan hasil perhitungan menunjukkan adanya konflik kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan produktivitas kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, tidak memediasi stres kerja pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja dan stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja. Manajemen PT. La Luna mengeliminasi terjadinya stress kerja di antara karyawan dengan membuat kebijakan tidak sembarangan agar tidak menimbulkan konflik kerja antar karyawan rekan kerja dan antara karyawan dan atasan serta untuk memberikan beban kerja di sesuai dengan kapabilitas karyawan, yang akan berdampak positif bagi produktivitas karyawan. (Patricia 2019)

RSU Mitra Medika merupakan pusat rujukan dari medan utara oleh karena itu beban kerja yang mereka hadapi memang berat, dikarenakan waktu saat ini pasien yang berobat ke ruam sakit semakin menurun menjadikan beban kerja mereka sedikit berkurang dibandingkan saat

sebelum pandemi ini, tetapi konflik kerja tetap tinggi direnakan adanya aturan kerja yang tumpang tindih sehingga membuat mereka serinag salah paham. Peneliti menilai dengan jumlah pegawai yang sudah mencukupi dengan jumlah pasien yang sekarang, ditujukan kepada pembuat kebijakan agar lebih mencari dan melihat ke bawahan akan adanya timpang kebijakan yang saling tumpang tindih sehingga dapat merevisi apa yang menyebabkan ini bisa terjadi

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya hubungan beban kerja dengan konflik kerja perawat di IGD RSU Mitra Medika dengan $P=0,000$

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Y.T. (2013). Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Edisi Kedua. Yogyakarta
- Ahiruddin, (2011). Pengaruh Konflik dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung.
- Aldionita, Mella. (2014). Hubungan Konflik dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.
- Armanu dan Mandayanti. (2012). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram).
- Ashfaq, Saira dkk. (2014). Dampak Konflik Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Organisasi dan Peran Pemoderasi Tahapan Kehidupan Keluarga: Studi Kasus di Pakistan
- Bartono, P.H., dan Novianto. (2015). Etika Bisnis Saat Ini Untuk Pariwisata. Jakarta : Elex Media Computindo
- Bindu, Anto Ollukkar dan Dr. Rupa Gunaseelan. (2012). Kajian Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Bowling, NA dan Kirkendall, C. (2012). Beban Kerja: Tinjauan Penyebab, Konsekuensi, dan Potensi Intervensi. Psikologi Kesehatan Kerja Kontemporer: Perspektif Global tentang Penelitian dan Praktek. 2 (13): 222-224 BPFE, Yogyakarta.
- Budiono dan Pertami, S.B. (2015). Konsep Dasar Keperawatan. Jakarta: Bumi Medika
- Christine W.S dkk. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pasangan Karir Ganda di Jabodetabek)
- Darwito. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang). Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro
- Depkes RI. (2019). Survei Dokter dan Dokter Gigi Nasional, Pusat Pendayagunaan Tenaga Kesehatan, Departemen Kesehatan RI. Lembar Negara RI Tahun 2014, No 5612. Sekretariat Negara. Jakarta
- Diana, Khairani Sofyan. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA
- Diansyah, Deni Nur. (2010). Pengaruh Stresor Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Surakarta