

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD HARAPAN DAN DOA KOTA BENGKULU

Relationship Between Work Load, and Working Productivity of Nurse Associate at Inpatient Room of Harapan dan Doa hospital,.Bengkulu City

Dian Dwiana Maydinar^{1*}, Fatima Nuraini Sasmita²

¹Program Studi S1 Keperawatan STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu

Email : maydinardian@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu usaha untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik adalah meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas yang rendah di rumah sakit dapat mengakibatkan turunya jumlah pelanggan karena rendahnya kualitas pelayanan. Baik atau kurang baik produktivitas seorang perawat tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertainya, salah satunya yaitu faktor beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu dan telah dilakukan penelitian dari tanggal 31 Mei-15 Juni 2023. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh perawat pelaksana yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu yang berjumlah 50 orang. Sampel pada penelitian ini diambil dengan cara teknik pengambilan sampel *Total Sampling* yaitu sebanyak 50 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, data dianalisis menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Hasil penelitian ini menunjukkan dari 50 perawat pelaksana didapatkan hasil bahwa 10 orang perawat (20%) memiliki beban kerja berat dan 40 orang perawat (80%) memiliki beban kerja ringan dan produktivitas kerja perawat didapat : produktivitas kerja perawat kurang baik berjumlah 11 orang perawat (22%), produktivitas kerja perawat baik berjumlah 39 orang perawat (78%). Berdasarkan hasil Uji *Fisher's Exact Test* didapatkan nilai *exact.sig (p)* sebesar 0,000. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD harapan dan Doa Kota Bengkulu.

Kata Kunci : **Produktivitas kerja, Beban kerja, Perawat pelaksana**

ABSTRACT

One of effort for produce the good quality working is increasing working productivity. The low productivity in hospital able to make decreasing the number of patient because low of service aquality. Good or not of nurse productivity is depend on variour factor either work load. This study purosed as to know relationship between work load and working productivity of nurse associate at inpatient room of harapan dan doa hospital Bengkulu city, and has conducted from mei 31 to june 15 2023. The type of study was Quantitative research by cross-sectional design. The population of this study were all of nurse associate that working at inpatient room of harapan dan doa hospital Bengkulu city ar many as 50 respondents. The sample of this study were taken by total sampling technique ar many as

50 respondents. The data has used by primary and secondary data, data analisis has used by univariate and bivariate analysis. The resuled of this study showed from 50 nurse associate obtraired that 10 respondents (20%) have heavy work load and 40 respondents (80%) have low work load and working productivity obtraired that working productivity of nurse was not good, amounting to 11 nurse (22%), working productivity of nurse is good ar many as 39 respondents (78%). Bared on the resuled of fisher's exact tes obtained that the p-value was 0.000. because the p-value < 0,05 , so that H_a was accepted and H_o was rejected. So that able to conclusion that there is significant relationship between work load and working productivity of nurse associate at inpatient room of harapan dan doa hospital., Bengkulu city.

Keywords : Working Productivity, Work Load, Nurse Associate

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No.44 th.2009). Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi sebagai penyelenggara kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Agustinus, 2017).

Pada era globalisasi sekarang ini, ketatnya persaingan sumber daya manusia (SDM) khususnya perawat dirasakan oleh rumah sakit. Setiap pekerjaan menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kualitas kerjanya, sumber daya manusia (SDM) mana yang tidak mampu bersaing akan tersisih dengan sendirinya. Salah satu usaha untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik adalah meningkatkan produktivitas kerja. Pentingnya produktivitas kerja bagi perawat adalah bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara terus

menerus bagi seluruh komponen rumah sakit, peningkatan mutu hasil kerja oleh rumah sakit. Dampak dari rumah sakit yang memiliki produktivitas rendah akan mengakibatkan turunnya jumlah pelanggan karena rendahnya kualitas pelayanan yang dihasilkan sehingga pelanggan akan berpindah pada organisasi lain yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan terciptanya kualitas pelayanan yang bermutu (Susanti,dkk 2015).

Produktivitas kerja perawat di rumah sakit masih cukup rendah. Hal ini berdasarkan data dari *Asian Productiity Organization* (APO) yang dikutip kemenkep, memperlihatkan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja Indonesia dalam periode 2010-2016 yang masih tertinggal dimana negara Filipina hanya 3,8%, Vietnam 4,5%, Kamboja 4,9%, bahkan dari Laos 5,3% peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan produktivitas negara Indonesia hanya mampu tumbuh 3,6% di periode yang sama (Putri, 2020). Oleh karena itu, produktivitas kerja di dunia masih rendah termasuk Indonesia.

Produktivitas kerja di Indonesia masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang di lakukan oleh Indarti (2023) di salah satu puskesmas di kota pekan baru mengatakan produktivitas kerja yang kurang baik sebanyak 64,4% dan

produktivitas yang baik 35,6%. dengan penelitian (Mulyasih et al., 2019) yang di lakukan di RSUD banten menunjukkan produktivitas kerja kurang baik sebanyak 71,35% dan produktivitas kerja baik 28,65%. Dari uraian di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja perawat masih tergolong rendah. Selain itu, di provinsi Bengkulu tingkat produktivitas kerja perawat juga masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil Penelitian yang dilakukan Kerisnawati & Roosita, (2022) dikabupaten kepahiang mengatakan produktivitas kerja kurang baik sebanyak 80%, produktivitas kerja sedang sebanyak 13% ,dan baik 7%. Dari uraian diatas menunjukkan produktivitas kerja masih tergolong rendah.

Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan stres sehingga mempengaruhi kinerja. Sebuah survey di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% pekerja merasakan pekerjaan mereka penuh, dikarenakan beban kerja (Sasono, 2013). Menurut survey di Prancis dari jurnal penelitian Fraser (2012) dalam menjalankan profesinya 74 % perawat mengalami stress karena beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang tinggi ditambah dengan tugas yang menyebabkan turunnya kinerja perawat (Nurningsih, 2012). Hasil penelitian WHO (*World Healty Organization*) 2017, menyatakan bahwa perawat di Asia Tenggara termasuk Indonesia memiliki beban kerja yang berlebih akibat dibebani oleh tugas-tugas non keperawatan dan tugas tambahan, akan berdampak pada kualitas pelayanan. Beban kerja yang berlebihan berdampak kepada menurunnya tingkat kesehatan serta timbulnya kelelahan maka akan terjadinya penurunan kinerja (Prima et al., 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan wawancara yang di lakukan pada salah satu staf urusan pelayanan keperawatan RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu, di peroleh total perawat pelaksana yang bekerja di 4 ruang rawat inap (Safa, Minah, Marwah, dan Rauda) berjumlah 50 orang perawat. Berdasarkan data jumlah pengunjung pasien di 4 ruang rawat inap (Safa, Minah, Marwah, dan Rauda) RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu pada bulan Desember 2022 – Januari 2023 yaitu 725 orang. Dari hasil survey awal yang dilakukan terhadap 8 orang perawat rawat inap RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu didapatkan 5 orang perawat dengan melakukan tindakan secara cepat dan tidak sesuai SOP, 3 perawat sebagian waktunya dalam bekerja dilakukan dikonter/ ruangan / meja perawat. Hasil kuesioner pengukuran beban kerja perawat dari 8 perawat terdapat 5 orang dengan kriteria beban kerja berat dikarenakan target menangani pasien dalam satu shift harus terpenuhi, sedangkan 3 diantaranya mengalami beban kerja sedang dikarenakan bisa mengatur jam istirahat yang cukup saat sedang bekerja.

Rumusan masalah yaitu “Apakah ada hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan Dan Doa Kota Bengkulu?”. Tujuan dalam penelitian ini untuk mempelajari hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan Dan Doa Kota Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Harapan dan

Doa Kota Bengkulu berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling* sebanyak 50 orang. Tehnik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, analisis univariat, dan analisis bivariante dengan *uji Contingency Coefficient (C)*.

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mendapatkan gambaran distribusi frekuensi dari variabel yang di teliti baik variabel independen (Beban Kerja) maupun variabel dependen (Produktivitas Kerja) Perawat Pelaksana di RSUD Harapan dan Do'a Kota Bengkulu.

Tabel 4.1

Gambaran tingkatan jenis kelamin pada Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan Dan Doa Kota Bengkulu

Jenis Kelamin	f	%
Laki-Laki	14	28.0%
Perempuan	36	72.0%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui Bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 14 orang (28.0%)

dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 36 orang (72.0%).

Tabel 4.2

Gambaran tingkatan usia pada Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan Dan Doa Kota Bengkulu

Usia Perawat	F	%
20-30	14	28.0%
31-40	29	58.0%
41-50	7	14.0%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui Bahwa responden dengan usia 20-30 tahun berjumlah 14 orang (28,0%), responden dengan usia 31-40 berjumlah

29 orang (58,0%) dan responden dengan usia 41-50 berjumlah 7 orang (14,0%).

Tabel 4.3
Gambaran tingkatan pendidikan pada Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan Dan Doa Kota Bengkulu

Pendidikan	F	%
Profesi Ners	15	30.0%
S1 keperawatan	12	24.0%
D3 keperawatan	23	46.0%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pendidikan perawat profesi Ners berjumlah 15 orang (30,0%), pendidikan perawat S1 keperawatan berjumlah 12 orang (24,0%) dan pendidikan perawat D3 keperawatan berjumlah 23 orang (46,0%).

Tabel 4.4
Gambaran tingkatan masa kerja pada Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan Dan Doa Kota Bengkulu

Masa Kerja	F	%
1-5 tahun	25	50.0%
6-10 tahun	21	42.0%
11-15 tahun	4	8.0%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masa kerja perawat 1-5 tahun berjumlah 25 orang (50,0%), masa kerja perawat 6-10 tahun berjumlah 21 orang (42,0%) dan masa kerja 11-15 tahun berjumlah (8,0%).

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan Dan Doa Kota Bengkulu

Variabel	F	%
Berat	10	20.0%
Ringan	40	80.0%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian kecil (20%) perawat

pelaksana mengalami beban kerja berat dan hampir seluruh (80%) mengalami beban kerja ringan.

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan Dan Doa Kota Bengkulu

Variabel	F	%
Kurang Baik	11	22.0%
Baik	39	78.0%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian kecil (22%) perawat pelaksana mengalami produktivitas kerja kurang baik dan hampir seluruh (78%) mengalami produktivitas kerja baik.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat adalah metode yang digunakan untuk melihat adakah hubungan antara variabel independent (Beban Kerja) dan variabel dependen

(Produktivitas Kerja). Dengan melihat hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Harapan dan Doa kota Bengkulu maka analisis data dengan analisis uji *Chi-Square (Fisher's Exact Test)* untuk mengetahui keeratan hubungan digunakan uji statistic *Contingency Coefficient (C)* yang dapat dilihat pada table tabulasi silang dibawah ini:

Tabel 4.7

Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan Dan Doa Kota Bengkulu

Beban Kerja	Produktivitas Kerja				χ^2	P	C		
	Kurang		Baik					Total	
	f	%	f	%				F	%
Berat	10	100.0	0	0.0	10	100	44.318	0,000	0,685
Ringan	1	2.5	39	97.5	40	100			
Total	11	22.0	39	78.0	50	100			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari 10 orang perawat dengan beban kerja berat terdapat 10 orang (100.0%) dengan produktivitas kerja kurang baik dan 0 orang (0.0%) dengan produktivitas kerja baik, sedangkan 40 orang perawat dengan beban kerja ringan terdapat 1 orang (2.5%) dengan produktivitas kerja kurang baik dan 39 (97.5%) orang perawat dengan

produktivitas kerja baik di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu digunakan uji *Chi-Square (Fisher's Exact Test)* didapatkan nilai *exact.sig (p)* sebesar 0,000. Karena nilai $p < 0,05$

maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

Hasil uji *Contingency Coefficient* keeratan hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu dilihat dari nilai *Contingency Coefficient* (C). Nilai C didapat sebesar 0,685 dengan nilai $C_{max} = 0,707$. Karena nilai $\frac{C}{C_{max}} = \frac{0,685}{0,707} = 0,969$ berada antara 0,8-1,0 maka hubungan tersebut dikatakan kategori sangat erat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 50 orang perawat terdapat 10 orang (20%) dengan beban kerja berat dan 40 orang (80%) dengan beban kerja ringan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Padila & Andri, (2022) menunjukkan hasil penelitiannya tentang beban kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS DKT Bengkulu beban kerja perawat yang berat sebanyak 12 perawat (38,7%) dan sebanyak 19 orang perawat (61,3%) memiliki beban kerja yang ringan.

Penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu, selain didukung oleh penelitian Padila & Andri, (2022), namun juga didukung oleh penelitian Dewi Kusumaningsih et al.,(2020) yaitu didapatkan bahwa beban kerja perawat di UPT puskesmas Rawat Inap Kabupaten Pesawaran sebanyak 18 orang responden (45.0%) dengan beban kerja berat dan 22 orang responden (55.0%) dengan beban kerja ringan. Selain kedua penelitian diatas, penelitian Hakman dkk.,(2021) beban

kerja perawat dalam masa pandemi *coronavirus disease* (covid-19) di RSUD Kota Kendari terdapat 53 orang responden (68.8%) dengan kategori ringan dan 24 orang responden (31.2%) dengan kategori berat. Dari penelitian diatas disimpulkan bahwa rata-rata perawat pelaksana di rumah sakit memiliki beban kerja yang ringan.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 50 orang perawat terdapat 11 orang (22%) dengan produktivitas kerja perawat kurang baik dan 39 orang (78%) dengan produktivitas kerja baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangemanan dkk.,(2014) di IRINA A RSUP prof.Dr.R.D. kandou manado sebanyak 12 perawat (26,7%) yang memiliki produktivitas kerja kurang produktif dari 45 perawat, sedangkan perawat yang memiliki produktivitas kerja yang produktif sebanyak 33 perawat (73,3%) dari 45 orang perawat.

Penelitian tentang produktivitas kerja selain didukung oleh Pangemanan dkk.,(2014), penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sasmita (2019) yang menunjukkan bahwa 119 perawat pelaksana (71%) menyatakan produktivitas kerja perawat pelaksana di RSUP Dr. M.Djamil padang Baik dan 49 perawat pelaksana (29%) menyatakan produktivitas kerja perawat pelaksana di RSUP Dr. M.Djamil padang kurang baik. Selain kedua penelitian diatas, penelitian Kakambong,dkk (2016) Menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pengukuran kuesioner produktivitas kerja yang kurang baik sebanyak 19 orang (43,2%) dan produktivitas kerja yang baik sebanyak 25 orang (56,8%). Dapat disimpulkan bahwa rata-rata perawat di Rumah Sakit memiliki produktivitas kerja perawat pelaksana yang baik.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 10 orang perawat dengan beban kerja berat terdapat 10 orang (100.0%) dengan produktivitas kerja kurang baik dan 0 orang (0.0%) dengan produktivitas kerja baik. Sedangkan dari 40 orang perawat dengan beban kerja ringan terdapat 1 orang (2.5%) dengan produktivitas kerja kurang baik dan 39 (97.5%) orang perawat dengan produktivitas kerja baik di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja perawat dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Penelitian menggunakan uji *Chi-Square (Fisher's Exact Test)*. Hasil uji fisher's Exact Test didapat nilai exact.sig (p) sebesar 0,000. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Keeratan hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu dilihat dari nilai *Contingency Coefficient (C)*. Nilai C didapat sebesar 0,685 dengan nilai $C_{max} = 0,707$. Karena nilai $\frac{C}{C_{max}} = \frac{0,685}{0,707} = 0,969$ berada antara 0,8-1,0 maka hubungan tersebut dikatakan kategori sangat erat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rante,(2020) pada perawat di Pukesmas walenrang kabupaten luwu yang mana berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji statistik Chi-square didapatkan pValue sebesar 0,042 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$). Nilai pValue (0,042) lebih kecil dibanding nilai α (0,05), yang

menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pantow (2019) di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon yang mana berdasarkan analisa data dengan menggunakan uji statistic chi-square didapatkan p value sebesar 0,001 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$). Nilai p value (0,001) lebih kecil dibandingkan nilai α (0,05). Hasil di atas juga sejalan dengan hasil penelitian Soputan et al.,(2018) dengan hasil penelitian bivariat diperoleh nilai $p = 0,000$, ini menunjukkan ada hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja perawat.

Menurut Febrina et al.,(2020) semakin berat beban kerja maka kinerja semakin kurang baik, untuk meningkatkan kinerja yang baik harus memperhatikan beban kerja. beban kerja merupakan tanggung jawab sebagai profesi dalam pelayanan kesehatan. Apabila beban kerja perawat lebih maka berdampak pada kinerja perawat yang kurang baik karena dipengaruhi oleh efek kelelahan yang dialami perawat karena tuntutan kerja yang diembankan kepada perawat tersebut terlalu berat sehingga dapat mengganggu hasil kerja perawat tersebut kurang baik (Beda et al., 2019). Memiliki beban kerja yang terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun sebaliknya memiliki beban kerja yang sesuai dengan pembagian maka kinerja karyawan akan meningkat (Usmawati et al., 2021).

KESIMPULAN

Dari 50 perawat pelaksana didapatkan hasil bahwa 10 orang perawat (20%) memiliki beban kerja berat dan 40 orang perawat (80%) memiliki beban kerja ringan.

Dari 50 perawat pelaksana didapatkan

hasil bahwa 11 orang perawat (22%) memiliki produktivitas kerja perawat kurang baik dan 39 orang perawat (78%) memiliki produktivitas kerja perawat baik.

Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Hasil uji fisher's Exact Test didapat nilai exact.sig (p) sebesar 0,000. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri, M. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pasien Covid 19 di RSUD Madani. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(11), 1436-1442.
- Beda, N. S., Komariah, E. D., Anggriani, E., & Feramita, B. T. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Bali Medika Jurnal*, 6(2), 173–183. <https://doi.org/10.36376/bmj.v6i2.80>
- Dewi Kusumaningsih, Gunawan, M. R., Zainaro, M. A., & Widiyanti, T. (2020). Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Mental Perawat Dengan Penerapan Pasien Safety Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Upt Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Pesawaran. *Indonesian Journal of Health Development*, 2(2), 108–118. <https://ijhd.upnvj.ac.id/index.php/ijhd/article/view/93>
- Febrina, T., Edward, Z., & Nasution, N. (2020). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA*, 3(2), 1–12
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.
- Indarti, O., Arneliwati, A., & Dewi, W. N. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Produktifitas Kerja Perawat Puskesmas Di Kota Pekanbaru Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan Indonesia*, 3(1), 193-202.
- Kerisnawati, T., & Roosita, K. (2022). Konsumsi Pangan, Aktivitas Fisik, Status Gizi dan Produktivitas Kerja Pemetik Teh di Kabupaten Kepahiang Bengkulu pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Gizi Dan Dietetik*, 1(1), 65–73. <https://jurnal.ipb.ac.id/index.php/jgizidietetik/article/view/40942%0Ahttps://jurnal.ipb.ac.id/index.php/jgizidietetik/article/download/40942/23565/>
- Mulyasih, I., Sulistiadi, W., & Sjaaf, S. A. (2019). Analisis Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap Ruang Internis RSUD Banten. *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan*, 9(1), 7–23.
- Padila, P., & Andri, J. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 919–926. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3582>
- Pangemanan, E. J., Robot, F. J. M., & Hamel, R. S. (2014). Hubungan Manajemen Waktu Dengan Produktivitas Kerja Perawat



- Pelaksana di Irina a RSUP prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 2(2), 1–7.
- Pantow, S. S., Kandou, G. D., & Kawatu, P. A. T. (2019). Hubungan antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. *E-CliniC*, 7(2), 113–118. <https://doi.org/10.35790/ecl.v7i2.26548>
- Prima, R., Oktaini, S., & Putri, S. A. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Ibunda Batusangkar tahun 2020. *Media Bina Ilmiah*, 15(4), 4319–4326.
- Putri, C. A. (2020, June 07). CNBC Indonesia. Retrieved mei kamis, 2022, fromCNBCNews:<https://www.cnbcindonesia.com/news/20200702153358-4-169781/di-bawah-vietnam-kamboja-produktivitas-pekerja-ri-rendah>
- Rante, A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu Tahun 2017. *Jurnal Lontara Kesehatan*, 1(1), 1–12.
- Sasmita¹, F. N., Arif², Y., & Anggraini³, S. D. (2019). Hubungan Seleksi Sdm Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsup Dr. M.Djamil Padang. *Chmk Nursing Scientific Journal Volume 3 Nomor 2*, September 2019, 53(9), 1689–1699.
- Soputan, S. L., Kawatu, P. A. T., & Mandagi, C. K. F. (2018). Umur Kantor Wilayah Satuan Pamong Praja Kota Manado Tahun 2018. *Jurnal Kesmas*, 7(5), 1–7.
- Susanti, F. A. (2015). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Cibinong Tahun 2014.
- Usmawati, S Russeng, S., & Haeruddin. (2021). Analisis Pekaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar Tahun 2020. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 2(1), 53–67. <https://doi.org/10.52103/jahr.v2i1.340>