

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja Perawat

2.1.1 Definisi Beban Kerja Perawat

Jumlah kunjungan pasien, tuntutan fisik dan nonfisik umum yang diberikan kepada perawat saat mereka melaksanakan pelayanan keperawatan kepada pasien di rumah sakit disebut sebagai tugas kerja perawat. Kelelahan perawat yang disebabkan oleh tugas kerja yang berat dapat terlihat dari penurunan kinerja kerja dan hilangnya empati serta daya tanggap terhadap pasien (Mulyani et al., 2021 dalam (Rsud et al., 2023)).

Menurut Hart, Staveland, Komang, 2021 dalam (Anisruddin et al., 2024) yang dimaksud dengan beban kerja adalah tekanan waktu dalam menyelesaikan suatu tugas, serta usaha yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas selain itu juga usaha yang dikerjakan oleh seseorang dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab, baik yang ditampilkan dalam bentuk ilmiah maupun fisiologi. Menurut Azad Marni, Gowron, 2008 dalam (Anisruddin et al., 2024). beban kerja suatu tujuan yang ingin dicapai dan juga waktu yang diberikan untuk melaksanakan tugas tersebut serta tingkat kinerja dimana tugas tersebut harus diselesaikan. beban kerja meliputi banyaknya tenaga kerja yang harus dikeluarkan oleh suatu satuan tugas atau struktur serta merupakan hasil dari perkalian antara jumlah tenaga kerja dengan standar waktu. Berdasarkan menurut (Ramadhan & Kusnadi, 2022) Beban kerja merupakan hasil dari aktivitas tugas yang diberikan oleh staf. Aktivitas ini mengkolaborasikan aktivitas mental dan fisik, dengan kegiatan yang saling terkait agar pekerjaan mental yang kerap ditemukan selama ini.

Beban kerja dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar upaya mental dan fisik yang dilakukan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka, menurut teori yang dikemukakan oleh *Peter A. Hancock dan Najmedin Meshkati* (Hoonaker, Simanjuntak, dalam (Ramadhan dan Kusnadi 2022)). Aktivitas yang

diberikan kepada sekelompok karyawan tertentu akan menghasilkan tugas kerja. Tugas mental dan fisik termasuk dalam aktivitas ini, dan sifat pekerjaan sering kali mencerminkan perpaduan keduanya melalui berbagai tingkat keterlibatan. Menurut Budiasa (2021), pekerjaan didefinisikan sebagai pemahaman pegawai terhadap kegiatan yang mesti diselesaikan pada masa tertentu serta usaha mereka untuk menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan mereka (Isfania & Iryanti, 2024).

Menurut (N. H. Nisa et al., 2019), beban kerja didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan pegawai, seperti waktu dan SDM yang tidak memadai. Beban kerja Menurut (Sundari dan Meria 2022), adalah beban dan amanah yang berlebihan yang mesti dikerjakan oleh seorang karyawan selama durasi yang ditentukan, meskipun tugas tersebut mungkin tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan. Berdasarkan (Rafif Muhammad Wijdan & Irbayuni, 2024) adalah teknik analisis waktu yang menghitung berapa banyak waktu yang dihabiskan setiap orang untuk melakukan tugas dalam keadaan tertentu dan selama durasi yang ditentukan.

Beban kerja adalah sekumpulan Amanah yang mesti dituntaskan selama durasi yang ditentukan. Kinerja perawat dalam memberikan perawatan medis dan kapasitas mereka untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut berdampak pada tugas kerja mereka. Waktu yang efisien yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu dapat digunakan untuk mengukur tugas kerja seorang perawat. Akibatnya, mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab keperawatan di samping waktu yang dialokasikan. Frekuensi rata-rata tugas yang terkait dengan setiap pekerjaan selama periode waktu tertentu dikenal sebagai tugas kerja. Beban kerja melibatkan upaya mental dan fisik. Perawat dapat menderita penyakit atau gangguan terkait pekerjaan akibat tugas kerja yang sangat berat atau kapasitas fisik yang tidak memadai (Wirnata, 2009) dalam (Febrina et al., 2020).

Beban kerja perawat dapat memengaruhi pasien dan perawat. Meningkatnya tugas kerja pada akhirnya berdampak pada menurunnya perilaku caring yang ditunjukkan oleh perawat, dimana perawat kurang memberikan pelayanan kepada pasien secara komprehensif (bio-psikososial dan otherworldly) sehingga komunikasi terapeutik tidak dapat diterapkan oleh perawat yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan pasien (Nontji, 2001) dalam (Febrina et al., 2020). Kusmiati (2017), sejumlah faktor memengaruhi tugas kerja perawat, seperti situasi orang sakit yang tidak tetap, total waktu penjagaan yang biasanya diperlukan agar layanan pasien langsung, dan berbagai tugas lain yang mesti dilakukan perawat, yang semuanya bisa merusak kinerja mereka (Febrina et al., 2020).

Selain tugas tambahan ini, beban operasional perawat memiliki dampak besar pada pekerjaan mereka. Produktivitas perawat dapat menurun ketika tuntutan operasional, termasuk bekerja lembur yang berlebihan, melampaui kemampuan mereka (Setiyawan, 2020). Karena mereka memiliki lebih banyak waktu untuk merawat pasien, perawat di unit perawatan pasien mengalami tekanan yang lebih tinggi dalam rangka untuk melakukan pekerjaan mereka. Penyediaan perawatan keperawatan komprehensif selama 24 jam, tujuh hari seminggu di institusi rawat inap menambah tugas kerja perawat dibandingkan dengan yang dialokasikan untuk unit lain (Rsud et al., 2023).

Jadwal kerja perawat di RSUD Sekarwangi menjadi pokok bahasan penting dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gumelar et al., 2021). Berdasarkan penelitian tersebut, tenaga perawat bekerja dalam tiga shift, yaitu shift pagi pukul 08.00-14.00 WIB, jadwal siang pukul 14.00-20.00 WIB, dan jadwal malam pukul 20.00-08.00 WIB. Banyaknya jumlah kunjungan ke rumah sakit, yakni sebanyak 25.166 pasien rawat inap, semakin mendukung metode ini. Rata-rata, 26% pasien di bangsal rawat inap lantai 1 membutuhkan perawatan ringan, 44% membutuhkan perawatan parsial, dan 30% membutuhkan perawatan menyeluruh, berdasarkan data yang dikumpulkan selama tiga bulan terakhir. Beban perawat yang sedang praktik bertambah dengan rata-rata lima pasien rawat inap per kamar. Tekanan pada

perawat semakin meningkat dengan persyaratan akreditasi yang ketat untuk rumah sakit berkenaan dengan dokumen dan penyimpanan catatan keperawatan, yang mengharuskan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan.

Hasil pemeriksaan waktu produktif dan nonproduktif menunjukkan jika perawat memikul tanggung jawab kerja yang cukup berat apalagi saat terdapat tiga shift kerja yang tersedia di RSUD Tenriawaru Kelas B Kabupaten Bone, yaitu shift pagi (08.00–14.00 WITA), jadwal siang (14.00–21.00 WITA), dan jadwal malam (21.00–08.00 WITA). Khususnya pada jadwal malam dalam waktu 11 jam tanpa ketentuan waktu, skenario ini mengaitkan beban perawat dengan rentang tugas yang diselesaikan dan jam kerja yang melebihi batasan harian dan mingguan yang lazim. Derajat kelelahan akibat pekerjaan juga dipengaruhi oleh variasi jam kerja. Setyawati (2010) menegaskan bahwa pekerjaan shift, terutama jadwal malam, dapat mengakibatkan kelelahan akibat kurang tidur (Mulfiyanti et al., 2020).

2.1.2 Jenis-jenis Beban Kerja

Beban kerja dapat dibagi menjadi komponen psikologis dan fisik, sesuai dengan pengertian yang dikemukakan oleh *Peter A. Hancock Najmedin Meshkati*, Tugas kerja fisik mengacu pada jumlah pasien yang harus dirawat, frekuensi memindahkan tempat tidur atau peralatan lain setiap hari, dan beratnya tugas yang harus diselesaikan, yang semuanya menuntut upaya fisik. Di sisi lain, tugas kerja psikologis menggambarkan keterampilan yang mesti dipunyai petugas saat merawat pasien. Jenis pekerjaan dalam melaksanakan tindakan medis, kapasitas untuk memberi efek pada mental pasien, dan kompetensi penggunaan beragam alat medis merupakan salah satu contoh dari tipe pekerjaan ini (Pasaribu et al., 2021).

Beban kerja seseorang mencakup komponen mental dan fisik yang saling berinteraksi dan memengaruhi seberapa baik kinerja mereka di tempat kerja. Beban kerja fisik perawat antara lain terdiri dari mendirikan pasien, memasukkan infus, mengawasi gejala vital, dan memberikan oksigen. (Restuputri et al (2019 dalam Hadi & Stefanus Lukas, 2024), Beban kerja mental, di sisi lain, mencakup

kerumitan tugas, memanfaatkan keterampilan khusus dalam perawatan penderita, mempersiapkan kesejahteraan mental dan spiritual pasien dan keluarga mereka khususnya mereka yang dalam masa pengobatan kritis dan membangun interaksi yang nyaman pada mereka (Kusumaningsih et al., 2020).

2.1.3 Aspek-Aspek Beban Kerja

Beban kerja merupakan kewajiban yang mesti dikerjakan oleh perawat. Jumlah pasien yang menjadi tanggung jawab perawat, kapasitas kerja perawat sesuai dengan latar belakang pendidikannya, shift kerja yang sesuai dengan jam kerja harian, serta ketersediaan fasilitas dan sumber daya yang membantu perawat dalam menjalankan tugasnya secara efektif merupakan unsur-unsur yang memengaruhi pelaksanaan tugas perawat di lingkungan rumah sakit (Anggraeni, Dewi., Lukman Hakim, Cecilia Widjiati I 2014) dalam (Setiyawan, 2020).

Beban kerja sering kali disebut sebagai tuntutan fisik, mental, dan sosial seseorang dalam kurun waktu tertentu, yang berbanding lurus dengan kemampuan fisik dan keterbatasannya dalam menangani tuntutan tersebut. Keterbatasan kemampuan seseorang dalam mengolah informasi menimbulkan gagasan tentang tugas kerja. Ketika diberi tugas, seseorang diharapkan untuk menyelesaikannya dengan standar tertentu. Jika seseorang memiliki keterbatasan, maka dapat timbul perbedaan antara kinerja yang diharapkan dan kemampuan aktual yang dimilikinya, menghalanginya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Beban kerja dapat meningkat akibat ketidaksesuaian antara peran, waktu, dan sumber daya. Beban kerja meliputi jumlah tugas, ketersediaan waktu, dan sumber daya. Ketidakseimbangan pada ketiga aspek tersebut dapat menyebabkan ketidakmampuan individu dalam melaksanakan tugasnya secara efektif, sehingga berpotensi memicu tingkat stres (Anggi Satria Siburiana, 2022).

Berdasarkan Menurut teori Peter A. Hancock dan Najmedin Meshkati, Tanggung jawab utama yang diberikan kepada perawat, tugas tambahan yang diberikan kepada mereka, jumlah pasien yang harus mereka rawat, kapasitas kerja perawat

dalam kaitannya dengan kualifikasi pendidikan mereka, waktu yang diberikan kepada mereka agar menuntaskan kewajiban mereka saat kerja harian, dan keadaan sumber daya yang memfasilitasi pelaksanaan tugas yang efektif adalah beberapa faktor yang dapat digunakan untuk menganalisis tugas kerja mereka. Kinerja perawat dapat terhambat karena mengambil terlalu banyak tugas tambahan (Warsito, n.d.)

Tiga perspektif dapat digunakan untuk menganalisis tugas kerja: kesehatan fisik, kesehatan mental, dan penggunaan waktu. Persyaratan tugas kerja yang berkaitan dengan kapasitas fisik manusia tercakup dalam aspek fisik. Aspek mental memerlukan penilaian tugas kerja sambil mempertimbangkan aspek psikologis. Aspek penggunaan Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan berbagai tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan, merupakan subjek dari komponen penggunaan waktu (Adipradana, 2008) dalam (Febrina et al., 2020).

2.1.3.1 Menurut (Samosir, 2020) kegiatan yang memerlukan kekuatan otot manusia sebagai sumber energi disebut beban kerja fisik. Pekerjaan semacam ini kerap dikatakan "operasi manual", di mana semua tugas diselesaikan dengan menggunakan tenaga manusia, yang bertindak sebagai sumber energi dan pengendali proses. Lebih jauh, karena pekerjaan ini membutuhkan banyak tenaga fisik dari orang-orang selama jam kerja mereka, kerja fisik sering dikaitkan dengan kerja keras, tenaga otot, atau pekerjaan kasar. Tuntutan fisik yang harus dipenuhi orang saat melaksanakan tanggung jawab mereka juga terkait dengan tugas kerja fisik. Beban kerja fisik yang banyak mampu menyebabkan kelelahan fisik dan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan (Permana et al., 2020).

Aspek fisik meliputi beberapa aktivitas yang memerlukan tenaga fisik, seperti mengangkat, mendorong, atau memindahkan benda berat. Tugas kerja fisik yang tinggi dapat mengakibatkan kelelahan fisik, cedera muskuloskeletal, dan penurunan kualitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja fisik meliputi postur

kerja, lamanya aktivitas fisik, dan kondisi lingkungan kerja (Prastowo & Putri, 2022)

2.1.3.2 Hubungan interpersonal antara pegawai termasuk perawat dengan pasien, kepala perawat, dan perawat lainnya di pertegas oleh aspek mental atau psikologis. Keharmonisan dan produktivitas perawat dalam mengelola waktu mereka untuk meningkatkan layanan keperawatan bagi pasien dapat sangat dipengaruhi oleh hubungan ini. Memastikan adanya jumlah dan kualitas pekerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan merupakan salah satu cara praktis agar menghilangkan tugas kerja perawat yang berlebihan (Febrina et al., 2020).

Menurut (Henry R. Jex, 1998 dalam Hancock dan Meshkati, 1988). Selisih antara tuntutan tugas dan kapasitas mental seseorang yang termotivasi dikenal sebagai "beban kerja mental". Kesulitan kognitif yang dihadapi seseorang saat melaksanakan tugas atau pekerjaan disebut sebagai beban kerja mental. Ini termasuk tugas-tugas seperti mencerna informasi, membuat keputusan, dan memecahkan masalah. Stres, kelelahan mental, dan kinerja yang buruk dapat diakibatkan oleh tekanan mental yang terlalu banyak. Selain itu, beban kerja mental yang terlalu ringan dapat mengakibatkan apatis dan kejenuhan. Tekanan waktu, kompleksitas tugas, dan tingkat fokus yang dibutuhkan merupakan faktor-faktor yang memengaruhi beban mental (Prastowo & Putri, 2022)

Selain itu, ikatan interpersonal di antara perawat termasuk mereka yang memiliki pasien, kepala perawat, dan perawat lainnya disorot oleh aspek beban kerja mental. Saat perawat menyisihkan waktu untuk meningkatkan perawatan pasien, hubungan ini dapat berdampak besar pada kedamaian dan efisiensi kerja keperawatan. Memastikan ada cukup tenaga kerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka dalam hal kuantitas dan kualitas merupakan salah satu cara praktis untuk mengurangi beban tinggi yang ditanggung perawat (Febrina et al., 2020).

2.1.3.3 Aspek beban kerja yang berkaitan dengan penggunaan waktu berkaitan dengan tekanan yang dirasakan individu terkait keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal ini meliputi tenggat waktu yang ketat, multitasking, dan gangguan yang dapat memengaruhi efisiensi waktu. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan individu merasa terburu-buru, meningkatkan risiko kesalahan, dan menurunkan kualitas pekerjaan. Pengelolaan waktu yang efisien serta perencanaan tugas yang baik dapat membantu mengurangi beban kerja. (Prastowo & Putri, 2022)

Beban kerja yang berlebihan juga dapat memicu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, yang dikenal sebagai turnover intention. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan masalah kesehatan dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan, serta menyebabkan kelelahan fisik dan pikiran, dan psikis mental. Selain itu, tugas kerja yang terlalu ringan, karena peran dan aktivitas yang berulang, dapat mengakibatkan kebosanan. Pengalaman tugas kerja bervariasi di antara individu dan dapat dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, dan pemahaman yang berbeda (Mahawati et al., 2021).

Rawat jalan merasa kewalahan karena adanya ketidakseimbangan dalam jumlah tenaga. Penjadwalan kerja ini telah diterapkan selama satu bulan terakhir dan dianggap sukses dalam mengatasi masalah yang ada sebelumnya. Selaras dengan studi (Zunaedi & Apriyanto, 2023). yang menegaskan jika sangat penting bagi kepala perawat untuk memperhatikan pola penjadwalan yang tepat guna menjaga stabilitas kerja, sehingga proses pemberian asuhan keperawatan dapat berlangsung secara optimal dan memberikan kepuasan baik kepada pasien maupun perawat.

2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Perawat

Berdasarkan teori *Peter A. Hancock Najmedin Meshkati* dalam (Syahwal et al., 2024) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat antara lain :

2.1.4.1 Faktor Internal

Menurut (Mahawati et al., 2021). Beban kerja internal seseorang berkembang sebagai reaksi terhadap tugas kerja eksternal mereka, yang diberi dampak oleh umur, jenis kelamin, pendidikan, dan kebugaran mereka. Faktor-faktor internal berikut memengaruhi tugas kerja.

1. Usia

Usia merupakan indikator kuantitatif dari jumlah waktu yang telah berlalu sejak kelahiran seseorang. Menurut Sonang dkk. (2019), individu yang khas dapat dievaluasi menurut tingkat perkembangan anatomi dan fisiologis mereka. (Khairi, 2023).

2. Jenis Kelamin

Menurut Hungu (2016) dalam (Khairi, 2023). menegaskan bahwa jenis kelamin berpedoman pada perbedaan fisik Perempuan dan pria sejak lahir. Peran pria dan wanita masih didefinisikan dalam kerangka jenis kelamin mereka yang berbeda, dan perbedaan serta tugas biologis mereka tidak dapat dipertukarkan. Sering dicatat bahwa sementara peran kantor dalam bisnis biasanya dipegang oleh perempuan, banyak pekerjaan lapangan terutama dipegang oleh laki-laki. Ini bukan hanya kebetulan; Ini adalah hasil dari beberapa keputusan yang dibuat oleh perusahaan tentang persyaratan untuk setiap jenis kelamin. Tingkat partisipasi dan produktivitas individu di tempat kerja juga dipengaruhi secara signifikan oleh jenis kelamin. Laki-laki umumnya memiliki kekuatan fisik lebih tinggi dibandingkan perempuan, yang dapat berdampak pada jenis dan beban tugas kerja (Chintya, 2018) dalam (Khairi, 2023).

2.1.4.2 Faktor Eksternal

Beban eksternal, yang meliputi tugas mental dan fisik, berasal dari sumber di luar diri seseorang. Tugas kerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal, seperti:

1. Faktor fisik

Beban kerja fisik meliputi hal-hal seperti pengaturan ruang kerja, pemanfaatan alat dan perlengkapan, kondisi lingkungan kerja, serta perilaku karyawan. Pengeluaran energi yang signifikan dari peningkatan tugas kerja fisik dapat

mengganggu produktivitas. Penting untuk mempertimbangkan penggunaan dan pemulihan energi selama aktivitas kerja untuk memaksimalkan efisiensi kerja. Teknik yang digunakan, kecepatan kerja, sikap terhadap tugas, dan keadaan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang memengaruhi pengeluaran energi di tempat kerja. (Khairi, 2023), lama, frekuensi, dan durasi istirahat berdampak pada pemulihan energi (Sanjaya, Gunawan, Eddyman, 2016). Ketidaksesuaian antara jumlah karyawan per shift dengan beban pasien juga dapat menyebabkan peningkatan tuntutan fisik, yang merupakan elemen fisik lain yang berkontribusi terhadap tugas kerja. (Handarizki, 2019).

2. Faktor mental

Kerumitan pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, jenis pekerjaan, lama waktu bekerja, jeda istirahat, sistem pembayaran, struktur organisasi, pelimpahan tanggung jawab, serta kondisi lingkungan kerja, semuanya termasuk dalam elemen beban mental. (Mahawati et al., 2021). Ini mencakup latihan mental dan prosedur manajemen informasi yang memerlukan pemrosesan kognitif di otak. Beban mental didefinisikan secara sempit sebagai tugas kognitif yang membutuhkan kreativitas, seperti membuat rencana produksi, merancang mesin, mempelajari makalah, dan membuat laporan. Banyak orang percaya bahwa beban mental memerlukan lebih banyak pekerjaan mental atau psikologis daripada aktivitas fisik. Seiring berjalannya waktu, faktor internal dan eksternal seperti tanggung jawab pekerjaan dan lingkungan sekitar mendorong perubahan dalam elemen psikologis pekerjaan. Ketegangan mental yang dialami dokter ketika mereka harus mengawasi pasien dengan ketat dalam situasi berat yang menuntut perhatian sepanjang waktu merupakan komponen mental lain yang memengaruhi tugas kerja. (Handarizki, 2019).

2.1.5 Dampak Beban Kerja

Berdasarkan teori *Peter A. Hancock Najmedin Meshkati* (Safitri & Astutik, 2019). Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan beberapa permasalahan seperti:

2.1.5.1 Bila tugas kerja berlebihan dan tidak sebanding dengan bakat karyawan, kualitas pekerjaan akan menurun. Pekerja mengalami kelelahan dan kewalahan akibat keadaan ini, yang mengganggu kemampuan mereka untuk fokus, mengendalikan diri, dan menyelesaikan tugas secara akurat. Akibatnya, output yang dihasilkan tidak memenuhi kriteria perusahaan.

2.1.5.2 Keluhan dari Pelanggan Bila pelanggan tidak puas dengan mutu pekerjaan yang mereka terima atau bila hasilnya tidak memenuhi harapan mereka, mereka akan mengajukan keluhan

2.1.5.3 Tingkat Ketidakhadiran Pekerja yang bekerja berlebihan dapat menjadi kelelahan, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan sakit. Tingkat ketidakhadiran karyawan dipengaruhi secara negatif oleh keadaan ini. Ketidakhadiran karyawan dapat berdampak besar terhadap keseluruhan performa organisasi.

2.1.6 Alat Ukur Beban Kerja

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Penilaian beban kerja bisa dilaksanakan dengan menilai tugas kerja subjektif dan objektif. Tugas kerja subjektif mengacu pada ukuran yang digunakan untuk menanggapi tugas kerja yang dilakukan, perasaan bekerja berlebihan, dan metrik stres dan kepuasan kerja. Menurut teori *Peter A. Hancock dan Najmedin Meshkati*, beban kerja subjektif meliputi persepsi beban fisik, mental, dan sosial. Sedangkan beban kerja objektif mengacu pada kondisi sebenarnya. Secara objektif, beban kerja dilihat melalui total waktu yang digunakan atau jumlah kegiatan yang dilakukan (Handarizki, 2019) Metode yang digunakan untuk mengukur beban kerja secara objektif adalah metode WISN. Metode ini digunakan karena berguna untuk menghitung kebutuhan sumber daya manusia saat ini dan masa mendatang dan dapat menilai apakah pekerjaan perawat sesuai dengan profesinya, serta mengidentifikasi sejauh mana tugas kerja tenaga kesehatan. Metode WISN merupakan salah satu indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan staf di fasilitas pelayanan kesehatan berlandaskan beban kerja, sehingga penentuan lokasi/relokasi menjadi lebih efisien (Alam et al., 2018 dalam Anggi Satria Siburiana 2022).

Workload Indicators of Staffing Need (WISN) berfungsi sebagai penghitungan keperluan SDM dengan memanfaatkan tugas kerja SDM kesehatan di seluruh unit kerja di fasilitas pelayanan. Metode *Workload Indicator for Staffing Need* (WISN) berlandaskan pada beban kerja tenaga kesehatan, dengan menerapkan waktu aktivitas yang telah distandardisasi pada setiap unsur beban kerja. Prinsip ini telah lama digunakan dalam dunia bisnis, tetapi baru diterapkan di sektor kesehatan pada akhir tahun 1990-an, ketika metode WISN diuji di lapangan dan digunakan di beberapa negara (WHO, 2023).

2.2 Manajemen Waktu Perawat

2.2.1. Definisi Manajemen Waktu Perawat

Berdasarkan teori *Frederick Winslow Taylor*, manajemen waktu adalah seni mengalokasikan dan mengelola waktu secara efektif untuk memprioritaskan tugas dan mencapai berbagai tujuan hidup, yang pada akhirnya mengarah pada kesejahteraan. Ini mencakup kemampuan manajerial dan interpersonal. Proses ini memerlukan penetapan dan pencapaian tujuan, menghitung waktu dan sumber daya yang diperlukan agar seluruh tujuan, dan menggunakan pengendalian diri untuk tetap fokus pada tujuan tersebut. Waktu dapat dioptimalkan oleh manajer yang terampil untuk meningkatkan output. Selain itu, seperti yang disebutkan dalam (Sulsel, 2020).

Manajemen waktu yang efisien dapat membantu menurunkan tingkat stres (De Janasz, 2014). Ini menggambarkan keterampilan individu untuk memanfaatkan waktu dan tenaganya untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen waktu yang efektif dan efisien adalah cara lain untuk melihat pengelolaan waktu, yang menyerukan disiplin diri melalui penjadwalan, perencanaan, pengendalian waktu, prioritas yang berkelanjutan, dan keinginan untuk menjaga organisasi. Ini dapat ditunjukkan dengan tindakan seperti menjaga tempat kerja tetap rapi dan tidak menunda-nunda. Tidak mudah mengelola waktu individu dengan disiplin, terutama ketika mencoba untuk tetap konsisten sepanjang waktu. Praktik perencanaan,

pengalokasian, dan pengaturan waktu produktif seseorang dikenal sebagai pengelolaan waktu. Waktu merupakan sumber daya kinerja vital yang perlu dikelola dengan baik agar dapat berkinerja sebaik-baiknya. Tercapainya tujuan selama durasi yang ditentukan merupakan tanda keberhasilan program (Fajhriani, N, 2020).

Menurut Claessens et al. (2007), manajemen waktu yaitu suatu kegiatan yang berguna untuk mencapai efisiensi pemakaian waktu dalam melaksanakan tugas-tugas yang berorientasi pada tujuan. Purwanto (2007) menegaskan bahwa Manajemen waktu merupakan kegiatan yang esensial dalam kehidupan sehari-hari. Manajemen waktu meliputi pengaturan waktu, pembuatan daftar tugas, penugasan tugas kepada orang lain, dan penerapan berbagai metode untuk meningkatkan efisiensi manajemen waktu.

Menurut Hidayanto (2019) yang dikutip dalam Sari dan Lestari (2023), manajemen waktu merupakan suatu teknik yang membantu seseorang memanfaatkan waktu dengan cara yang optimal dan tepat guna guna meraih sasaran jangka pendek, menengah, maupun panjang, serta tujuan hidup secara keseluruhan. Latihan ini memengaruhi kapasitas seseorang dalam penentuan prioritas, yang memaksimalkan efektivitas dan efisiensi dalam pemanfaatan waktu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen waktu adalah suatu proses untuk menjamin penggunaan waktu secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu melalui tahapan perencanaan, penjadwalan, pengendalian waktu, serta penetapan skala prioritas, sesuai dengan kepentingannya, penugasan tugas, dan penggunaan sistem lain yang mendukung manajemen waktu secara efektif dan efisien (Sari & Lestari, 2023).

Tindakan atau proses yang disengaja untuk mengatur, melaksanakan, dan mengatur jumlah waktu yang dialokasikan untuk tugas-tugas tertentu dikenal sebagai manajemen waktu. Seperti yang ditekankan oleh berbagai gagasan yang dibahas sebelumnya, manajemen waktu juga bisa dimaknai sebagai kapasitas untuk

menggunakan waktu secara efektif dan efisien guna mencapai produksi yang tinggi. Penetapan tujuan dan prioritas, perencanaan dan penjadwalan, pengendalian waktu, dan penetapan preferensi adalah beberapa komponen yang masuk ke dalam pengelolaan waktu (Nida et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian menurut Rika Widianita (2023). Mempunyai manajemen waktu terbanyak adalah responden dengan kategori tingkat manajemen waktu baik sebesar 100 atau 78,0%. Responden dengan kategori tingkat manajemen waktu cukup sebanyak 8 atau 22,0%. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang cukup besar antara manajemen waktu perawat yang berpraktik dengan dokumentasi asuhan keperawatan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, atau kurang dari 0,05. Manajemen waktu yang lebih baik di antara perawat yang berpraktik menghasilkan dokumentasi asuhan keperawatan yang lebih baik, sebagaimana terlihat dari koefisien positif, yang menunjukkan adanya hubungan langsung.

Berdasarkan hasil penelitian Inayah et al., (2011). menemukan korelasi substansial antara manajemen waktu dan motivasi kerja ($p=0,000$; $\alpha=0,05$). Kaitan antara kebutuhan berprestasi dan kebutuhan pengaruh ditunjukkan oleh data bivariat yang relevan ($p=0,002$; $p=0,000$; $\alpha=0,05$). Di sisi lain, tidak ada korelasi antara tuntutan afiliasi dan manajemen waktu perawat yang berpraktik ($p=0,340$; $\alpha=0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pengaruh dan motivasi kerja memiliki korelasi terkuat ($p=0,000$; $\alpha=0,05$). Lebih jauh, hasil dari komponen motivasi kerja yang dikaitkan dengan manajemen waktu dan tuntutan prestasi tidak mempertimbangkan karakteristik perawat ($p=0,016$; $\alpha=0,05$). Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh Christian (2004), Gymnastiar (2001), Timpe (2000), dan Treacy (2003) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang substansial antara unsur motivasi kerja yang berkaitan dengan persyaratan afiliasi dan manajemen waktu. Perawat yang berpraktik di rumah sakit Bogor dapat meningkatkan manajemen waktu mereka sebesar 5,837 kali lipat apabila tuntutan pengaruh mereka ditingkatkan. Sebaliknya, manajemen waktu perawat tersebut

dapat ditingkatkan sebesar 2,557 kali lipat apabila kebutuhan prestasi mereka ditingkatkan.

2.2.2. Ciri-ciri Individu yang Memiliki Manajemen Waktu Yang Baik

Berdasarkan teori *Frederick Winslow Taylor*, Menurut Davidson, Puspitasari (2013:6-7) dalam (Firdausi, 2020) mengemukakan orang-orang yang menerapkan prinsip manajemen waktu, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 2.2.2.1. Memahami arti hidup: mengelola skala prioritas berlandaskan tujuan.
- 2.2.2.2. Menjauhi tugas masa sempit: dengan menganalisa hal-hal yang utama.
- 2.2.2.3. Mengelola jadwal agar mencapai hasil: dengan merencanakan dan menjadwalkan untuk memastikan penyelesaian tepat waktu.
- 2.2.2.4. Mampu mengerjakan tugas secara terorganisasi: dengan mengatur segala sesuatunya untuk memudahkan pekerjaan.
- 2.2.2.5. Mampu menyaring informasi eksternal: dengan memilih informasi yang diperlukan.
- 2.2.2.6. Menguasai teknologi: mengetahui cara menggunakan teknologi untuk menghemat waktu.

2.2.3. Aspek-aspek Manajemen Waktu

Berdasarkan teori *Frederick Winslow Taylor*, Menurut Macan dkk (Kartadinata dan Tjundjing, 2008) dalam (N. K. Nisa et al., 2019). Manajemen waktu dibagi menjadi 4 aspek, yaitu :

- 2.2.3.1. Menetapkan tujuan dan prioritas (*setting goals and priority*). Aspek pertama meliputi kegiatan menentukan serta mengevaluasi sasaran jangka pendek dan jangka panjang, menyusun prioritas aktivitas dan menjalankannya, menetapkan batas waktu, mengoptimalkan waktu senggang, serta membagi tugas menjadi bagian-bagian yang lebih kecil agar lebih mudah diselesaikan.

2.2.3.2. Perencanaan dan penjadwalan (planning and scheduling). Aspek kedua meliputi kegiatan yang berkaitan dengan manajemen waktu, membuat to-do list, membuat jadwal mingguan, dan menggunakan planner.

2.2.3.3. Kemampuan mengendalikan waktu (preceived control of time) Aspek ini, yang disebut sebagai sikap terhadap waktu, berterkaitan dengan efikasi diri dan mencerminkan keyakinan atau pandangan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengelola waktu serta memanfaatkan waktu yang dimiliki.

2.2.3.4. Preferensi untuk terorganisasi (preference for organization) Aspek ini bertujuan untuk memahami kebiasaan penggunaan waktu selama seminggu dan meninjaunya di akhir pekan. Mencatat dan memeriksa hal ini penting untuk menilai seberapa besar waktu yang digunakan untuk aktivitas dan prioritas yang berfokus pada pencapaian tujuan.

2.2.4. Faktor- faktor yang mempengaruhi Manajemen Waktu

Berdasarkan teori Frederick Winslow Taylor, Berdasarkan Nisa et al., (2019) dalam (Rika Widianita, 2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan manajemen waktu :

2.2.4.1. terdapat tujuan yang pasti Dengan mencapai tujuan, kehidupan lebih teratur dan waktu dapat di manajemen dengan lebih bagus.

2.2.4.2. terdapat prioritas kerja Orang dapat mengatur waktu mereka dan menggunakan seluruh perhatian dan energi mereka untuk mendapatkan prioritas yang telah ditentukan.

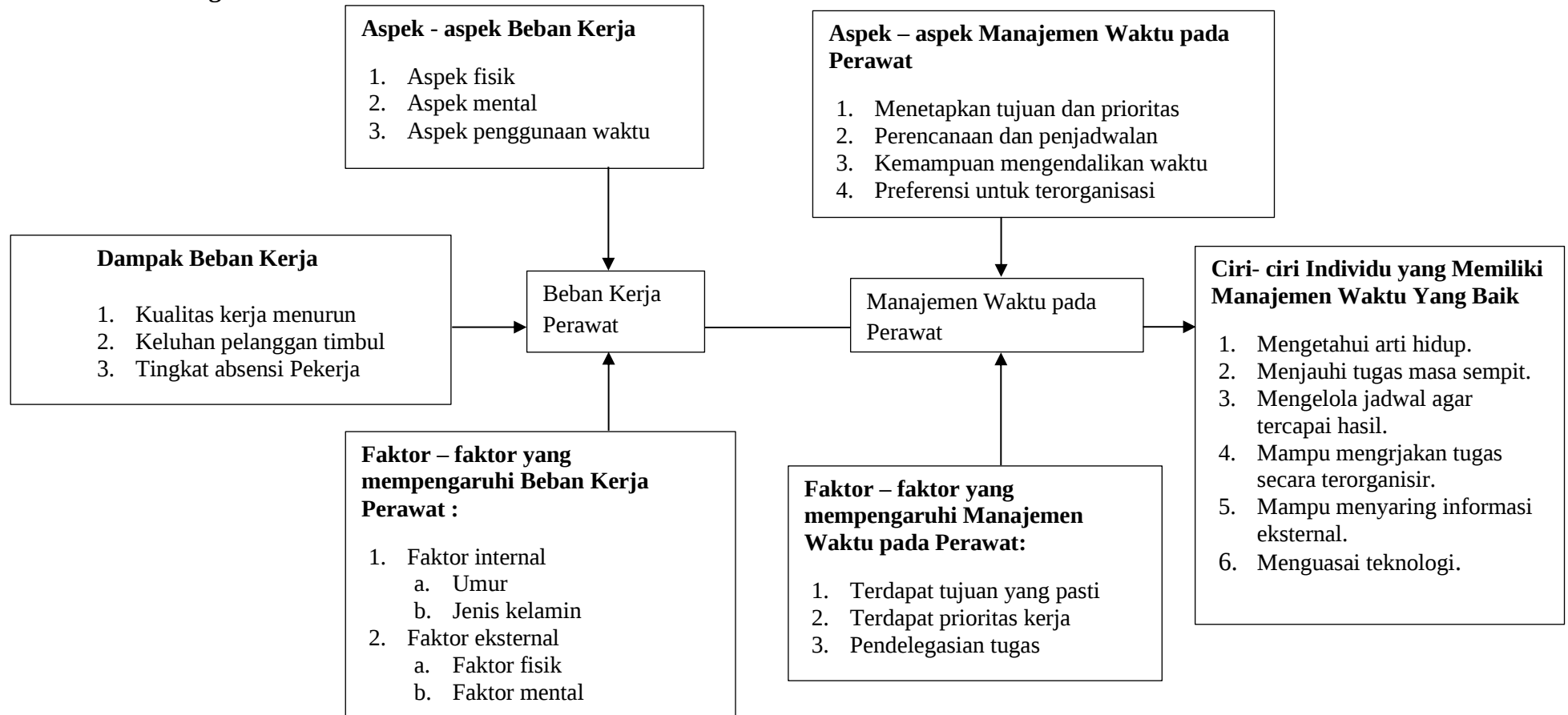
2.2.4.3. Pendelegasian tugas Kurangnya kepercayaan pada orang lain dan keinginan untuk melakukan segala sesuatu dengan sempurna seringkali menjadi prioritas seiring berjalannya waktu. Pekerjaan yang tidak dianggap sebagai tugas penting akan diberikan pada individu lain. Ini mampu mempermudah pekerjaan, waktu yang tersedia bisa diandalkan untuk kegiatan yang lebih bermanfaat.

2.2.5. Alat Ukur Manajemen Waktu pada Perawat.

Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan memberikan kuesioner kepada staf perawat bangsal rawat inap. Mendapatkan persetujuan dari responden merupakan langkah pertama dalam prosedur ini. Setelah memberikan persetujuan, partisipan diminta untuk mengisi laporan survei dan memberikan data demografi. Peneliti mengumpulkan lembar respons setelah responden melengkapi semua item dan menyampaikan rasa terima kasih atas dukungan dan partisipasi mereka.

Berdasarkan teori *Frederick Winslow Taylor*, Jenis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan sekunder (Jannah, 2020 dalam Rika Widianita, 2023). Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung selama proses penelitian. Data yang dikumpulkan dari partisipan, yang dinilai melalui observasi diri di bidang pengelolaan waktu, merupakan penekanan utama penelitian ini. Data sekunder, di sisi lain, diperoleh oleh pengumpul data secara tidak langsung, misalnya, melalui dokumen atau orang lain.

2.3. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber : (Safitri & Astutik, 2019), (N. K. Nisa et al., 2019), (Firdausi, 2020), (Febrina et al., 2020). (Mahawati et al., 2021), (Khairi, 2023), (N. K. Nisa et al., 2019), (Rika Widianita, 2023) dan (Rika Widianita, 2023)

2.4. Kerangka Konsep

Sebagai elemen dalam kerangka konseptual penelitian, terdapat variabel *independen* dan variabel *dependen*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban Kerja dan variabel terikatnya adalah Manajemen Waktu pada perawat.



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Ho : Tidak ada hubungan antara Hubungan Beban Kerja dengan Manajemen Waktu pada Perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap RSI PKU Muhamadiyah Tegal.

Ha : Ada hubungan antara Hubungan Beban Kerja dengan Manajemen Waktu pada Perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap RSI PKU Muhamadiyah Tegal.