

## Hubungan antara Kepribadian dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat

### *Relationship between Personality and Workload with Nurse Performance*

Rahmawati Azis<sup>(1)</sup>, Ingrid Tasidjawa<sup>(1)</sup>, Apdiyani Toalu<sup>(1)</sup>, Akmal<sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup>Prodi Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Tamalatea Makassar

<sup>(2)</sup>Pusat Riset Kependudukan, Badan Riset dan Inovasi Nasional

**Korespondensi Penulis:** Rahmawati Azis, Prodi Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Tamalatea Makassar, E-mail: rahmaazis@stiktamalateamks.ac.id

#### **ABSTRAK**

Perawat memiliki peran penting dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan dan kajian kinerjanya merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan pelayanan rumah sakit. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kepribadian dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar tahun 2022. Jenis penelitian yang digunakan survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi pada penelitian ini berjumlah 143 perawat dan sampel sebanyak 72 orang perawat yang bertugas di ruang rawat inap. Teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik *sampling* acak sederhana dan uji statistik yang digunakan *chi-square*. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan kepribadian ( $\rho= 0,018$ ) dan beban kerja ( $\rho= 0,015$ ) dengan kinerja perawat. Di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, kinerja perawat di ruang rawat inap memiliki hubungan dengan kepribadian dan beban kerja. Diharapkan kepada pihak rumah sakit agar dapat memberikan pelatihan pengembangan kepribadian terkait dengan kinerja perawat untuk dapat meningkatkan keterampilan dan mengembangkan hubungan dengan pasien dan sesama rekan kerja. Perlunya pula melakukan monitoring evaluasi secara berkesinambungan agar kualitas asuhan keperawatan yang diberikan makin menjadi lebih baik lagi.

**Kata kunci:** Kinerja, Perawat, Kepribadian, Beban Kerja

#### **ABSTRACT**

*Nurses have an essential role in efforts to improve health services; their performance assessment is one strategy to improve hospital services. The study aimed to determine the relationship between Personality and Workload with the Performance of Nurses in the inpatient room at Labuang Baji Hospital, Makassar City, in 2022. The type of research used is an analytic survey with a cross-sectional study approach. The population of this study amounted to 143 nurses and a sample of 72 nurses who served in the inpatient room. The sampling technique used was simple random sampling; and the statistical test used chi-square. This study's results indicate that there is a relationship between personality ( $\rho= 0.018$ ) and workload ( $\rho= 0.015$ ) with nurse performance. In Labuang Baji Hospital, the performance of nurses in the inpatient room has a relationship with personality and workload. It is hoped that the hospital can provide personality development training related to the performance of nurses to improve skills and develop relationships with patients and co-workers. It is also necessary to monitor continuous evaluation so that the quality of nursing care provided is getting better.*

**Keywords:** Performance, Nurses, Personality, Workload

## PENDAHULUAN

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dilakukan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan, pasal 23 menjelaskan bahwa tenaga kesehatan berwenang untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki (Sutrisno, 2017). Kinerja perawat dapat maksimal jika perawat dapat memberikan pelayanan kesehatan secara baik dan hasilnya dapat memberikan kepuasan kepada pasien itu sendiri. Harapan pasien dapat diberikan pelayanan kesehatan oleh perawat dengan maksimal. Namun, pada proses pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh perawat ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat baik itu secara internal maupun eksternal, sehingga perawat tidak mampu memberikan kinerja yang maksimal.

Perawat merupakan bagian dari tenaga kesehatan di rumah sakit yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Pelayanan kesehatan akan berhasil di antaranya bergantung pada partisipasi dan peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien secara berkualitas (Hidayati, 2018). Hal ini terkait dengan perawat yang keberadaannya bertugas 24 jam sehari melayani pasien, di mana jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan pada layanan rumah sakit, sekitar 40-60%. Rumah sakit harus memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja RS memberikan kepuasan pelayanan (Nurhalimah, 2017).

Faktor internal mempengaruhi kinerja pada perawat salah satunya adalah kepribadian. Kepribadian seseorang akan mempengaruhi dirinya ketika merespon segala sesuatu yang terjadi di sekitar lingkungan tempat kerja. Ketika kepribadian yang tidak mampu mengendalikan dirinya terhadap sumber stres, maka akan sangat mudah mempengaruhi psikologis dari orang tersebut. Seseorang yang mengalami gangguan psikologis seperti stress akan mempengaruhi proses pada saat bekerja dan kinerja yang dihasilkan akan tidak maksimal.

Dalam penelitian pada perawat yang bekerja di rumah sakit jiwa menyatakan bahwa perawat yang memiliki kepribadian yang baik dan dapat mengendalikan rasa stres akan menurunkan rasa stres yang dialami, sehingga

tidak akan mempengaruhi kinerja perawat tersebut. Namun sebaliknya jika perawat tidak memiliki kepribadian yang mampu mengendalikan diri dan mudah stres, hal ini akan mempengaruhi kinerja perawat tersebut (Hamid et al., 2021).

Selain faktor internal, adapun faktor eksternal sebagai penyebab menurunnya kinerja perawat yaitu beban kerja. Ketika perawat mendapatkan tuntutan tugas yang terlalu berat atau jauh dari kapasitas kerjanya, maka akan mudah mengganggu psikologis atau mental. Selain itu, juga ketidakmampuan perawat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Kasmarani (2012) mengatakan beban kerja berlebihan akan menimbulkan kelelahan sehingga membuat perawat mudah untuk stres dan pekerjaan yang diberikan tidak dapat selesai pada waktunya. Ketika perawat dalam kondisi yang lelah akibat beban kerja yang berlebihan, akan mempengaruhi ketidakmampuan dirinya untuk melindungi dirinya dari tekanan dan akan merasa gagal dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Penelitian yang dilakukan Maharani (2019) mengungkapkan perawat yang bekerja di rawat inap RSUD Kota Banjar mengalami kelelahan dan tegang sehingga mudah mengalami stress akibat pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas yang diberikan. Selain memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien di ruang rawat inap, hal lain yang dikerjakan oleh perawat seperti memberikan bimbingan kepada mahasiswa praktek dan tanggung jawab organisasi, sehingga mempengaruhi kinerja perawat.

Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Kota Makassar merupakan salah satu rumah sakit pusat rujukan kota/ kabupaten, sehingga jumlah pasien yang dirawat dapat bertambah setiap harinya. Selain itu RSUD Labuang Baji juga sebagai lahan praktek klinik bagi mahasiswa keperawatan yang ada di Kota Makassar. Hal ini akan menimbulkan beban kerja yang bertambah kepada perawat itu sendiri, karena bukan hanya memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien yang dirawat. Namun, perawat harus menyediakan waktu untuk membimbing mahasiswa keperawatan yang sedang praktek. Dengan beban kerja yang bertambah ini akan berpengaruh kepada kinerja perawat karena

ketidakmampuan perawat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja perawat, perlu melakukan pendekatan yang holistik dengan memperhatikan kepribadian individu, mengelola beban kerja yang tepat, dan memberikan dukungan yang sesuai. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja kondusif dan produktif bagi perawat, serta meningkatkan kualitas layanan perawatan kepada pasien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepribadian dan beban dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2022.

Penelitian ini dapat menjadi informasi kepada para pengelola rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan layanan kepada pasien. Hasil penelitian ini merupakan data empiris dan bukti ilmiah untuk mendukung teori psikologis khususnya berkaitan dengan kesehatan mental perawat, serta memberikan manfaat dalam mengkaji permasalahan berdasarkan kepribadian dan beban kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan dan perawatan di rumah sakit.

#### **SUBYEK DAN METODE**

Jenis penelitian yang digunakan survei analitik dengan pendekatan cross sectional study, untuk mengetahui hubungan antara kepribadian dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2022. Populasi pada penelitian ini berjumlah 143 perawat dan sampel adalah perawat dengan kriteria yang bertugas di ruang rawat inap sebanyak 72 perawat, dengan teknik penarikan menggunakan sampling acak sederhana. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara wawancara dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari RSUD Labuang Baji. Analisis data yang digunakan univariat dan bivariat, dengan uji statistik *chi-square*.

#### **HASIL**

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden mayoritas berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 88,9%. Persentase tertinggi berada pada usia  $\leq 35$  dan 41-45 tahun masing-masing 25%, dan paling sedikit perawat berusia  $\geq 51$  tahun, yaitu 8,3%. Sebagian besar perawat telah menempuh pendidikan S1 dan Profesi, yaitu sebanyak 70,8% dan hanya sepertiganya masih berpendidikan diploma. Lebih separuh perawat telah bekerja di atas 5 tahun yaitu sebanyak 59,7%.

Sebagian besar responden telah memiliki pendidikan memadai (S1 dan profesi), tetapi kinerja yang memenuhi kategori baik, belum sampai setengahnya, yaitu hanya 44,4%. Masih ada lebih setengahnya (55,6%) berkinerja kurang. Perawat yang memiliki kepribadian terbuka dan tertutup, masing-masing 50%. Mereka yang menyatakan bekerja dengan beban kerja berat sekitar 29% dan lebih banyak yang menyatakan beban kerja ringan, yaitu sebanyak 70,8%.

Pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki kinerja kurang, lebih banyak pada mereka dengan kepribadian tertutup (69,4%) dibandingkan kepribadian terbuka (41,7%), Hasil analisis Chi-square diperoleh nilai  $p$  sebesar 0,018. Kesimpulannya yaitu ada hubungan bermakna antara kepribadian dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

Perawat yang berkinerja kurang, lebih banyak pada mereka yang memiliki beban kerja ringan (64,7%) dibandingkan beban kerja berat (33,3%). Hasil analisis Chi-square diperoleh nilai  $p$  sebesar 0,015. Kesimpulannya yaitu ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

Tabel 1. Karakteristik Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Tahun 2022

Karakteristik	f	%
<b>Umur (Tahun)</b>		
≤ 35	18	25,0
36 – 40	16	22,2
41 – 45	18	25,0
46 – 50	14	19,4
≥ 51	6	8,3
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	8	11,1
Perempuan	64	88,9
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
S1 dan Profesi	51	70,8
Diploma	21	29,2
<b>Lamanya Bekerja</b>		
≤ 5 Tahun	29	40,3
> 5 Tahun	43	59,7
<b>Kinerja</b>		
Baik	32	44,4
Kurang	40	55,6
<b>Kepribadian</b>		
Terbuka	36	50,0
Tertutup	36	50,0
<b>Beban Kerja</b>		
Berat	21	29,2
Ringan	51	70,8

Tabel 2. Hubungan Kepribadian dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Tahun 2022

Variabel	Kinerja				f	%	Nilai $\rho$
	Baik		Kurang				
	f	%	f	%			
<b>Kepribadian</b>							
Terbuka	21	58,3	15	41,7	36	100,0	0,018
Tertutup	11	30,6	25	69,4	36	100,0	
Jumlah	32	44,4	40	55,6	72	100,0	
<b>Beban Kerja</b>							
Berat	14	66,7	7	33,3	21	100,0	0,015
Ringan	18	35,3	33	64,7	51	100,0	
Jumlah	32	44,4	40	55,6	72	100,0	

## DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat dengan kepribadian tertutup lebih berpeluang memiliki kinerja kurang (69,4%) dibandingkan perawat dengan kepribadian terbuka (41,7%). Hasil uji *Chi-square* diperoleh nilai  $\rho$  sebesar 0,018 menandakan bahwa ada hubungan signifikan antara kepribadian dengan kinerja perawat ruangan rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kosegeran et al. (2019) menyatakan bahwa tipe kepribadian memiliki hubungan yang signifikan dengan

kinerja perawat ruangan rawat inap RSUD GMIM Bethesda Tomohon.

Kepribadian yaitu perilaku nyata dan potensial yang bersumber dari keturunan dan proses terbentuknya dapat pula diperoleh dari lingkungan. Kepribadian terbentuk sejak seseorang dilahirkan dan lingkungan di mana seseorang itu berada. Tipe kepribadian terbagi atas dua tipe, yaitu tertutup dan terbuka. Kepribadian tertutup mengarahkan individu yang tidak mudah terbuka. Ciri-cirinya antara lain pendiam, kurang menikmati aktivitas keramaian/ melibatkan orang banyak, cenderung takut menghadapi risiko, tenang,

tidak banyak bicara, dan berhati-hati dalam bertindak. Kepribadian terbuka memiliki tipe mengarahkan seseorang mudah terbuka dengan lingkungan sekitar. Ciri-ciri kepribadian terbuka antara lain yaitu tidak dapat duduk diam, menyukai keramaian atau aktivitas yang melibatkan banyak orang, ramah, memiliki banyak teman, cenderung kurang berhati-hati dalam bertindak, banyak bicara, dan berani mengambil tindakan walau memiliki risiko (Eysenck dalam Satalina, 2014; Wahyuningsih et al., 2021).

Setiap individu di dalam lingkungan kerja memiliki kepribadian yang berbeda-beda, ada tertutup dan terbuka. Tipe kepribadian sangat mempengaruhi seseorang saat bersosialisasi dengan orang lain. Hal ini yang terjadi pada perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa perawat yang memiliki kepribadian terbuka memiliki kinerja baik dibandingkan dengan mereka yang kepribadiannya tertutup. Perawat yang memiliki kepribadian terbuka memiliki kinerja baik sebanyak 58,3%, hal berbeda jika dibandingkan dengan perawat yang memiliki kepribadian tertutup memiliki kinerja baik hanya 30,6%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang memiliki kepribadian terbuka cenderung memiliki kinerja baik. Tipe kepribadian ini mudah terbuka dan mampu mengungkapkan apa yang dirasakan kepada orang lain atau rekan kerjanya. Selain itu juga dapat melibatkan diri dan berkomunikasi dengan orang lain sehingga rekan kerja dapat mengetahui apa yang dirasakan oleh individu tersebut.

Hal yang dapat dilihat dalam lingkungan kerja perawat saat pemberian asuhan keperawatan pada pasien, ketika perawat dengan tipe terbuka mendapatkan kesulitan akan mudah meminta bantuan kepada perawat lainnya. Perawat dengan kepribadian ini juga akan mudah untuk memberikan perhatian kepada orang lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kosegeran et al. (2019) mengatakan bahwa siswa dengan kepribadian terbuka mampu menyesuaikan diri dan secara aktif memberikan respon secara aktif saat proses belajar mengajar. Berbeda dengan tipe kepribadian tertutup yang kecenderungan lebih banyak berpikir ketika ada yang memulai berkomunikasi.

Tipe kepribadian tertutup merupakan kepribadian yang tidak mudah terbuka atau

menutup diri, dan lebih banyak berpikir tentang apa yang dialami. Jika berhadapan dengan situasi yang tertekan akan sulit mengungkapkan apa yang dialaminya. Sehingga membutuhkan kepekaan dari orang sekitar untuk menanyakan keadaan apa yang dialami oleh orang tersebut. Teori kepribadian mengatakan kepribadian tertutup akan cenderung berpikir sebelum mengeluarkan pendapat, tampak ragu, tidak suka ada pada kebisingan dan tempat keramaian. Kepribadian tertutup akan leluasa mengeluarkan pendapatnya ketika kondisi lingkungan sekitarnya menguntungkan atau merasa aman. Sehingga perawat dengan tipe kepribadian tertutup akan sulit mengungkapkan apa yang dialami ketika mengalami tekanan pekerjaan atau kesulitan saat memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien di rawat inap. Hal yang relevan diungkapkan penelitian yang mengatakan sikap perawat mempunyai pengaruh terhadap pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan (Suarni et al., 2013).

Kepribadian terbentuk sejak lahir sampai dewasa dan tidak mudah untuk dapat diubah dengan waktu yang cepat. Seseorang yang memiliki kepribadian baik itu tertutup atau terbuka, ketika mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja maka akan menghasilkan hasil kinerja yang baik. Pada penelitian manajemen emosi ditinjau berdasarkan kepribadian oleh Ratnaningsih (2015) menemukan hal yang berlawanan dengan penelitian ini, bahwa yang mampu mengelola manajemen emosi sesuai dengan tuntutan kerja tipe kepribadian tertutup lebih mampu mengelola konflik dibandingkan terbuka.

Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh kepribadian yang dimiliki oleh perawat tersebut. Karena ada interaksi antara perawat dengan pasien dalam proses pelayanan asuhan keperawatan. Pelayanan yang dilakukan oleh perawat biasanya diperhadapkan oleh karakter pasien yang berbeda-beda, ada yang minta suatu tindakan keperawatan dengan cepat karena tingkat ketakutan atau khawatir yang tinggi. Tetapi ada juga pasien dengan karakter yang tenang dan sabar saat mendapatkan asuhan keperawatan.

Selain itu, hal yang sering ditemui dalam lingkup pelayanan keperawatan ada juga perawat yang memiliki pengalaman yang cukup banyak karena sudah bekerja lama. Adapun

perawat yang minim pengalaman karena waktu bekerja yang masih baru, dalam interaksi sesama teman sejawat pun akan dipengaruhi oleh tipe kepribadian, terutama pada saat terjadi konflik atau kesalahan yang dibuat oleh perawat yang berpengalaman lama. Akan berat untuk perawat yang baru untuk menegur atau menyampaikan hal yang dilakukan itu salah. Pelayanan keperawatan sangat membutuhkan kerja tim yang baik dan bukan individual, karena sangat dibutuhkan bantuan sesama teman sejawat.

Hal ini sangat memiliki keterikatan dengan tipe kepribadian seorang perawat, bagaimana dengan kepribadian baik itu tertutup dan terbuka yang dimiliki akan menentukan cara perawat tersebut dalam menyikapi suatu situasi yang terjadi pada perawat tersebut. Kepribadian terbuka akan mudah mengungkapkan atau menyampaikan sesuatu hal kepada orang lain dan memiliki respon yang cepat. Berbeda dengan tipe kepribadian tertutup yang memilih untuk berpikir dan menyimpan apa yang dialami ketimbang menyampaikan kepada orang lain. Tipe kepribadian sangat mempengaruhi kinerja seorang perawat dalam melakukan pelayanan asuhan keperawatan dan interaksi pada teman sejawat.

Perawat dengan beban kerja berat cenderung memiliki kinerja baik (66,7%), sedangkan perawat dengan beban kerja ringan, hanya 35,3% kinerja baik. Diperoleh nilai  $p$  sebesar 0,015, berarti ada hubungan bermakna kinerja perawat berdasarkan beban kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrina et al. (2020) ada hubungan beban kerja perawat dengan kinerja di instalasi rawat inap rumah sakit Harapan Bunda Kota Batam.

Beban kerja merupakan tanggung jawab atau tugas yang diberikan dan mampu diselesaikan dengan waktu yang ditentukan. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan mental. Demikian yang dialami oleh perawat yang ditugaskan pada instalasi rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar yang memiliki beban kerja yang disebabkan ketidakseimbangan antara jumlah perawat dan jumlah pasien yang terus meningkat. Hal ini disebabkan RSUD Labuang Baji merupakan salah satu rumah sakit pusat rujukan, sehingga peningkatan jumlah pasien bisa terjadi sewaktu-waktu.

Peningkatan pasien dengan jumlah perawat yang tidak sebanding, mengharuskan

perawat bekerja melebihi tugas yang diberikan sebelumnya. Sekalipun adanya ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan perawat, namun pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien dapat dilakukan dengan maksimal. Karena perawat yang bertugas di rawat inap telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga kemampuan yang dalam menangani pasien bisa dapat dilakukan dengan baik. Selain itu juga perawat memiliki motivasi yang baik dalam menerapkan asuhan keperawatan dengan penuh tanggung jawab. Di antara faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat yaitu kondisi kerja (Khaerisman et al., 2021). Jika terjadi ketidakseimbangan kondisi pekerjaan akan menjadi beban kerja bagi perawat, seperti jumlah pasien yang jauh lebih banyak dari pada tenaga perawat, proses asuhan keperawatan dari tindakan keperawatan serta pendokumentasian yang harus dikerjakan secara tepat waktu.

Hal ini dapat dipengaruhi karena perawat yang bekerja di rawat inap rata-rata memiliki usia 35-45 tahun dan memiliki pengalaman kerja yang melebihi lima tahun. Sehingga dengan beban kerja yang berat perawat mampu menunjukkan kinerja yang baik, karena mampu memiliki manajemen pribadi yang baik dalam mengelola tanggung jawab, motivasi, dan manajemen konflik. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Etlidwati & Arini (2020) yang membuktikan bahwa perawat di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara memiliki beban kerja sebanyak 71% dengan kategori berat dan 29% kategori sedang. Perawat di ruang rawat inap sebagian besar memiliki beban kerja berat, yang menyebabkan menurunnya kinerja ditandai dengan pengisian dokumentasi asuhan keperawatan tidak lengkap. Pada hasil penelitian tersebut diperoleh beban kerja tinggi, di mana perawat dengan jumlah pasien memiliki perbandingan dengan rata-rata 1: 8 di ruang rawat inap.

Proses pemberian asuhan keperawatan kepada pasien terbagi atas dua yaitu proses pendokumentasian pada status pasien dan tindakan keperawatan. Hal yang sering kali dialami oleh perawat yang bertugas di ruang rawat inap mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan asuhan keperawatan karena proses pendokumentasian dan tindakan keperawatan yang harus dijalankan secara bersamaan pada jam kerja perawat. Kerepotan yang sering terjadi ketika melakukan tindakan

ambulasi membawa pasien ke ruang operasi atau ruang pemeriksaan lainnya, ditambah dengan tindakan keperawatan lainnya juga harus dilakukan seperti pemberian obat, pemasangan infus, dan lainnya. Hal ini cukup menyita waktu kerja perawat sehingga mereka sering kali tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Oetelaar et al (2021) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dalam melakukan perawatan pasien dan kegiatan administrasi berhubungan signifikan dengan beban kerja. Beban kerja juga dirasakan dengan adanya peningkatan secara langsung jumlah pasien yang dirawat, tuntutan bekerja cepat, dan jumlah pekerjaan.

Beban kerja yang bertambah karena perawat harus meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada mahasiswa yang sedang praktek di ruang rawat inap. Sehingga perawat harus membagi waktu kerjanya dengan bimbingan kepada mahasiswa. Hal ini juga berdampak pada proses penyelesaian pelayanan keperawatan yang tidak bisa diselesaikan secara tepat waktu. Karena ada waktu yang diluangkan untuk bimbingan atau mengajarkan mahasiswa dalam melakukan tindakan keperawatan kepada pasien. Hal berbeda dikemukakan oleh Waryantini & Maya (2020) mengatakan tidak ada hubungan bermakna antara beban kerja dengan kinerja dalam melakukan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Soreang Bandung. Oleh karena dipengaruhi motivasi individu dan dukungan eksternal dari rekan sejawat, sekalipun jumlah ketenagaan perawat dan fasilitas lingkungan yang kurang, perawat tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Beban kerja mempengaruhi kinerja perawat yang merupakan hasil kerja dari pelayanan asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat. Walaupun beban kerja yang kapasitasnya berlebihan dilakukan perawat, tetapi jika ada motivasi individu, kondisi dan fasilitas kerja yang memadai serta adanya dukungan eksternal yang baik kepada perawat, maka perawat dengan kondisi beban kerja yang lebih, tetap bisa menghasilkan kinerja yang baik.

## KESIMPULAN

Ada hubungan bermakna antara kepribadian dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar. Kepribadian terbuka

dengan lingkungan sekitar (seperti ramah, menyukai kegiatan melibatkan banyak orang, cenderung senang berbicara) lebih memiliki kinerja baik dibandingkan dengan perawat yang kepribadiannya tertutup. Diharapkan kepada pihak rumah sakit agar sering dapat memberikan pelatihan pengembangan kepribadian terkait dengan kinerja perawat agar dapat meningkatkan keterampilan dan mengembangkan hubungan dengan pasien dan sesama rekan kerja. Temuan penelitian ini yang menarik adalah perawat yang memiliki beban kerja berat, lebih memungkinkan memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan perawat yang beban kerjanya ringan. Perlunya untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh beban kerja tinggi mempengaruhi kinerja perawat menjadi lebih baik.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti berterima kasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Tamalatea yang telah memberikan dana penelitian serta peneliti mengucapkan terima kasih kepada Balitbang Kota Makassar, Dinas Kesehatan Kota Makassar, dan RSUD Labuang Baji yang telah mendukung dan memberikan izin untuk terlaksananya penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Etlidwati, & Arini, U. (2020). Hubungan beban kerja perawat dengan kelengkapan pengisian dokumentasi asuhan keperawatan. *Human Care Journal*, 5(2), 588–596.
- 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 Saemakers PERDANA*, 3(2), 1–11.
- Hamid, A., Savitri, I., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Kepribadian Terhadap Stress Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1 (1), 227–242.
- Hidayati, N. kholifatul. (2018). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Shift Malam Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018. *Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Shift Malam Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018*.
- Kasmarani, M. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd)

- Rsud Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807.
- Khaerisman, M., Syafar, M., & Azis, R. (2021). Analisis Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene. *An-Nadaa*, 8(2), 136–142. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31602/ann.v8i2.5390>
- Kosegeran, M. G., Pangemanan, D. H., & Hamel, R. S. (2019). Hubungan Tipe Kepribadian Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Gmim Bethesda Tomohon. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.24341>
- Maharani, R. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review Volume 3 Number 2 Page (327-332)*, 3(2), 327–332.
- Nurhalimah, A. S. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap Interen RS. Dustira Cimahi Universitas Pendidikan Indonesia* (Issue 1200389). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Oetelaar, W. F. J. M. van den, Roelen, C. A. M., Grolman, W., Stellato, R. K., & Rhenen, W. van. (2021). Exploring the relation between modelled and perceived workload of nurses and related job demands , job resources and personal resources; a longitudinal study. *PLoS One*, 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246658>
- Ratnaningsih, I. Z. (2015). Manajemen Emosi Sesuai Tuntutan Kerja (Emotional Labor) Ditinjau dari Tipe Kepribadian pada Wiraniaga. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 21–28.
- Satalina, D. (2014). Kecenderungan Perilaku Cyberbullying Ditinjau dari Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02(02), 294–310.
- Suarni, Hadju, V., & Sjattar, E. L. (2013). *Hubungan Faktor Psikologis dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II Pelamonia Makassar*.
- Sutrisno, S. (2017). Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 142–145.
- Wahyuningsih, S., Noviekayati, I., & Rina, A. P. (2021). Kecenderungan stres warga Surabaya pada masa pandemi covid-19 ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan ekstrovert. *Sukma: Jurnal Penelitian Psikolog*, 2(01), 69–81.
- Waryantini, & Maya. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Healthy Journal*, 8(1), 49–57.