

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja, baik dalam bentuk tugas fisik maupun mental, yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap tugas dianggap sebagai beban bagi individu yang melakukannya, dan setiap tenaga kerja memiliki kemampuan sendiri untuk mengelola beban kerjanya, yang dapat mencakup beban kerja fisik, mental, atau sosial (Mahawati et al., 2021). Beban kerja merupakan aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok pekerjaan dalam mencapai tugas atau tanggung jawab yang telah ditetapkan, dijalankan dalam batas waktu yang telah ditentukan, dan dilaksanakan dalam keadaan yang biasanya terjadi (Safitri, 2020).

Beban kerja adalah sejumlah kewajiban dan target pekerjaan yang harus diselesaikan, yang dapat menyebabkan rasa bosan dan kejenuhan pada karyawan atau pekerja (Ariani et al., 2020). Beban kerja perawat adalah segala kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama menjalankan tugas di sebuah unit pelayanan keperawatan (Barahama et al., 2019).

a. Jenis Beban Kerja

Beban kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yakni beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik berkaitan dengan tingkat kesulitan suatu tugas yang memerlukan tenaga dan energi, termasuk jumlah pasien yang harus dirawat dan dilayani, serta jumlah ranjang atau tempat tidur yang harus

dipindahkan dalam sehari. Di sisi lain, beban kerja psikologis melibatkan kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Aspek pekerjaan ini mencakup keahlian dalam melakukan tindakan medis, keterampilan berinteraksi dengan pasien yang dapat mempengaruhi psikologi, dan penguasaan terhadap berbagai peralatan medis (Pasaribu et al., 2021).

b. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya (Mareta et al., 2023):

1. *Patient-to-nurse ratio*, hal ini mencakup jumlah pasien yang harus ditangani oleh setiap perawat.
2. *Activity type*, yaitu jenis kegiatan yang dilakukan oleh perawat mencakup berbagai aspek, mulai dari tugas pokok yang krusial seperti melakukan dokumentasi asuhan keperawatan, kegiatan tambahan yang bukan bagian dari tugas pokok seperti menyusun status pasien di tempatnya, hingga kegiatan tambahan yang merupakan bagian dari tugas pokok seperti memberikan obat.
3. *Time pressure*, yaitu perbandingan antara waktu yang diperlukan (total waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas utama) dan waktu yang tersedia, yang perlu dipertimbangkan.
4. *Physical expenditure*, yaitu jumlah, rata-rata serta standar tiap perawat berjalan selama perawat melaksanakan tugas.

c. Pengukuran Beban Kerja

1. *Subjective Workload Assessment Technique* (SWAT)

Subjective Workload Assessment Technique adalah suatu pendekatan untuk mengukur tingkat beban kerja mental yang dialami oleh seseorang. Metode ini menggambarkan beban kerja mental sebagai suatu kombinasi dari tiga faktor, yakni beban waktu (*time load*), beban mental (*effort load*), dan beban psikologis (*psychological stress load*) (Maulana, 2019).

2. *National Aeronautics and Space Administration – Task-Load Index* (NASA-TLX)

Metode NASA-TLX menggunakan kuesioner *National Aeronautics and Space Administration – Task-Load Index* (NASA-TLX). Kuesioner NASA-TLX secara umum dapat digunakan untuk menilai tuntutan pekerjaan, terutama dalam hal beban kerja mental. Terdapat enam aspek dalam kuesioner ini, meliputi tuntutan mental (*Mental Demand*), tuntutan fisik (*Physical Demand*), tuntutan waktu (*Temporal Demand*), kinerja (*Performance*), upaya (*Effort*), dan frustrasi (*Frustration*) (Erwani, 2020).

3. *Self assesment*.

Menerapkan kuesioner mengenai beban kerja perawat yang terdiri dari 13 pertanyaan dengan skala penilaian 1-4. Metode self assesment memberikan hasil subjektif dari responden yang melakukan kegiatan tersebut, mencerminkan pengalaman dan persepsi mereka terkait adanya atau tidak adanya beban kerja di ruang operasi (Nursalam, 2018). Penilaian dilakukan dengan cara menjawab alternative jawaban sebagaimana berikut ini:

Tabel 2. 1 Skor Penilaian Pengukuran Beban Kerja

Skor	Keterangan
1	Beban kerja berat
2	Beban kerja sedang
3	Beban kerja ringan
4	Tidak menjadi beban kerja

Berdasarkan Afandi (2023) hasil pengukuran beban kerja sebagai berikut:

- Skor 13-25 = beban kerja berat
- Skor 26-38 = beban kerja sedang
- Skor 39-52 = beban kerja ringan

d. Dampak Beban Kerja

Tingkat produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja, dimana risiko pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan (Noprianty et al., 2022). Adanya beban kerja yang rendah dapat memberikan kesempatan untuk meningkatkan tingkat produktivitas (Noprianty et al., 2022). Beban kerja akan berdampak pada tingkat stres yang dialami oleh tenaga kesehatan. Keadaan ini muncul akibat volume pekerjaan yang berlebihan, kurangnya dukungan dari lingkungan kerja, tekanan mental, dan kecemasan yang berlebihan, menjadi faktor-faktor yang dapat menyebabkan tingkat stres dalam pekerjaan. Terdapat ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab akibat beban kerja, yang mungkin memicu respons untuk mengatasi ketidaknyamanan tersebut, tetapi kemudian diartikan sebagai stres (Solon et al., 2021).

e. Tugas dan Tanggung Jawab Perawat

Peran perawat perioperatif mencakup berbagai tahap, mulai dari persiapan sebelum operasi, pelaksanaan selama operasi, hingga merawat pasien setelah anestesi. Fungsi dan tugas perawat di ruang operasi dibagi menjadi tiga kategori, yaitu perawat administratif, perawat yang berfokus pada tahap operatif, dan perawat anestesi (Muttaqin & Sari, 2020).

1. Peran Perawat Instrumen

Perawat instrumen atau perawat scrub memiliki tanggung jawab terhadap manajemen instrument operasi selama setiap tindakan pembedahan. Tugas perawat scrub melibatkan pemeliharaan kelengkapan alat instrumen, pengawasan berkelanjutan terhadap prosedur, serta manajemen sirkulasi alat seperti pengaturan alat-alat yang digunakan dan yang sudah digunakan. Selain itu, mereka juga bertanggung jawab untuk mempertahankan kebersihan lapangan operasi selama pembedahan. Beberapa modalitas dan konsep pengetahuan yang diperlukan oleh perawat instrumen melibatkan persiapan instrumen bedah, seperti bahan jaitan, jarum jahit bedah, persiapan bahan insisi, teknik penyerahan alat, pemahaman fungsi instrument, dan penanganan jaringan (Muttaqin & Sari, 2020).

2. Peran Perawat Sirkuler

Perawat sirkuler merupakan perawat yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk mendukung kelancaran prosedur pembedahan. Peran perawat ini adalah sebagai penghubung antara area steril dan bagian

lain dari ruang operasi. Selain itu, tugas perawat sirkuler juga mencakup memastikan ketersediaan perlengkapan yang diperlukan oleh perawat instrumen (Muttaqin & Sari, 2020).

3. Peran Perawat Anestesi

Perawat anestesi memiliki kewenangan dan tanggung jawab dalam tim anestesi untuk memastikan kelancaran pelaksanaan pembiusan. Perannya mencakup tahap pra operasi, intra operasi, dan pasca operasi. Pada tahap pra operasi, perawat anestesi bertugas melakukan sign-in bersama dengan dokter anestesi. Selama tahap intra operatif, perawat anestesi bertanggung jawab atas kesiapan instrumen anestesi, manajemen pasien, termasuk penanganan posisi pasien yang aman untuk aktivitas anestesi, serta mengelola efek yang ditimbulkan oleh prosedur pembiusan (Muttaqin & Sari, 2020).

4. Peran Perawat Ruang Pemulihan

Merawat pasien hingga pulih sepenuhnya dan dapat dipindahkan kembali ke ruang rawat inap merupakan tanggung jawab utama perawat di ruang pemulihan. Perawat di ruang ini perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup dalam keperawatan gawat darurat, karena kondisi pasien dapat berubah secara mendadak pada fase pasca operasi (Muttaqin & Sari, 2020).

2.2 Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan tindakan yang berperan dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Harahap & Khair, 2019). Motivasi kerja adalah faktor pendorong yang membangkitkan keinginan dan dorongan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021). Motivasi kerja adalah kemampuan untuk mengarahkan, mengendalikan, dan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan perilaku yang diinginkan, dengan merujuk pada target-target yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu (Harahap & Khair, 2019).

2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi dalam bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik melibatkan hal-hal seperti gaji/kompensasi, tanggung jawab yang mencakup kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan akurat, keberanian mengambil risiko, dan kewajiban terhadap pemberi wewenang. Selain itu, pengakuan juga menjadi faktor intrinsik yang membuat seseorang merasa puas ketika mendapatkan apresiasi sesuai dengan usaha yang telah dilakukan, serta prestasi yang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan lingkungan kerja. Di sisi lain, faktor ekstrinsik melibatkan reward/punishment, prosedur kerja, budaya perusahaan, hubungan interpersonal, teknik kerja, panduan penilaian kinerja, audit, dan pangkat/jabatan. Semua faktor ini turut

berperan dalam membentuk motivasi kerja seseorang. (Herzberg, 1959).

Faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan (Harahap & Khair, 2019).

a) Faktor Intern

Keinginan untuk menjalani kehidupan merupakan suatu kebutuhan yang esensial bagi setiap individu yang berada di bumi ini. Untuk menjaga kelangsungan hidup, seseorang bersedia melakukan berbagai tindakan, tanpa memandang apakah pekerjaan tersebut baik atau buruk, halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk hidup mencakup berbagai kebutuhan seperti: Memperoleh kompensasi yang cukup, Pekerjaan yang stabil meskipun pendapatan tidak terlalu mencukupi, Lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Keinginan untuk memiliki suatu benda bisa menjadi motivasi bagi seseorang untuk bekerja. Kejadian ini seringkali terjadi dalam kehidupan sehari-hari, di mana keinginan kuat untuk memiliki sesuatu dapat mendorong orang untuk bersedia bekerja.

Motivasi untuk mendapatkan penghargaan juga menjadi alasan seseorang mau bekerja, didorong oleh keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi, seseorang bersedia mengeluarkan uang, dan untuk mendapatkan uang tersebut, usaha keras dalam bekerja menjadi suatu keharusan.

Keinginan untuk mendapat pengakuan dapat melibatkan berbagai

aspek, diantaranya: Adanya penghargaan terhadap prestasi, Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, Pimpinan yang adil dan bijaksana, Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh Masyarakat.

Keinginan untuk memiliki kuasa. Keinginan untuk memiliki kuasa akan mendorong seseorang untuk aktif bekerja. Terkadang, dorongan untuk memiliki kontrol ini dapat dipenuhi melalui tindakan yang tidak terpuji, meskipun metodenya masih dapat dianggap sebagai bentuk pekerjaan. Karyawan akan merasakan kepuasan jika pekerjaan mereka melibatkan: Hak otonomi, Variasi dalam melakukan pekerjaan, Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, dan Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

b) Faktor Ekstern

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh fasilitas dan infrastruktur yang terdapat di sekitar karyawan yang sedang bekerja, yang dapat memengaruhi jalannya pekerjaan. Komponen lingkungan kerja mencakup tempat kerja, fasilitas dan peralatan kerja, Tingkat kebersihan, pencahayaan, suasana tenang, serta interaksi kerja antara individu yang berada di lokasi tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Pendapatan utama bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya adalah kompensasi. Kompensasi yang memadai dapat

dianggap sebagai instrumen motivasi paling efektif yang dimiliki perusahaan untuk mendorong kinerja optimal dari karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi kurang memuaskan, karyawan mungkin kehilangan minat untuk bekerja keras dan bisa mengakibatkan ketidakstabilan dalam pelaksanaan tugas mereka. Dengan demikian, terlihat jelas bahwa tingkat kompensasi sangat mempengaruhi tingkat motivasi kerja para karyawan.

3) Supervisi yang Baik

Fungsi pengawasan dalam suatu pekerjaan melibatkan memberikan arahan dan membimbing karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas dengan baik dan menghindari kesalahan. Oleh karena itu, peran pengawasan ini sangat erat dengan karyawan dan selalu terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Jika pengawasan yang bersifat dekat dengan karyawan dapat menguasai aspek-aspek pekerjaan dan menunjukkan kepemimpinan yang kuat, maka suasana kerja akan menjadi dinamis dan penuh semangat.

3. Pengukuran Motivasi Kerja

Menurut (Sudariani et al., 2016) pengukuran dapat dilakukan dengan skala motivasi kerja yang terdiri dari lima aspek antara lain tanggung jawab, prestasi, pengakuan, gaji, dan budaya kerja. Pengisian jawaban kuisioner, responden akan diminta menjawab alternative jawaban sebagai berikut ini:

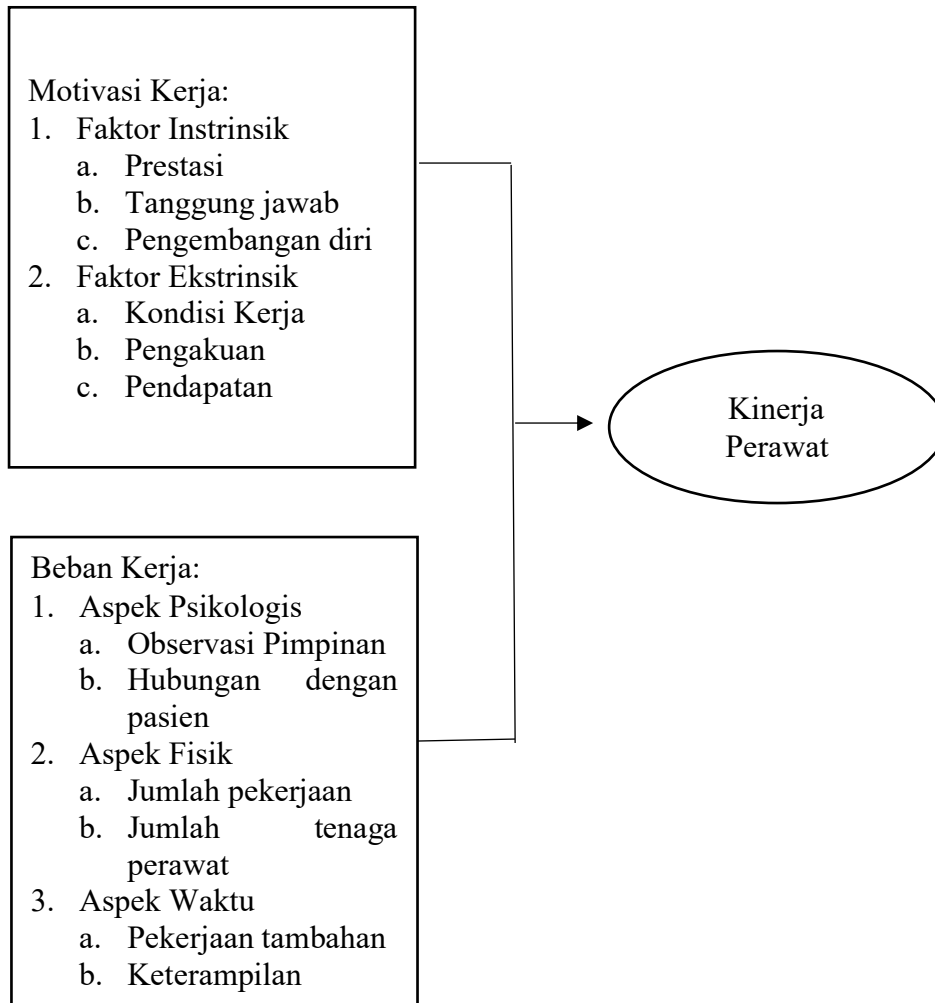
Tabel 2. 2 Skor Penilaian Pengukuran Motivasi Kerja

Skor	Keterangan
1	Tidak pernah
2	Jarang
3	Sering
4	Selalu

Berdasarkan Sudariani (2016) didapatkan hasil penilaian pengukuran motivasi kerja sebagai berikut:

- 17-33 = motivasi rendah
- 34-50 = motivasi sedang
- 51-68 = motivasi tinggi

Gambar 2.1 Kerangka Konsep



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis peneliti kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data dalam bentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016). Selain itu, pengertian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan rancangan spesifik, formal, dan terstruktur, data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat diukur atau dikuantitatifkan. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Peneliti kuantitatif akan menggunakan alat ukur yang berupa penyebaran kuesioner dan data yang akan digunakan berupa tanggapan atau jawaban perawat terhadap pertanyaan atau pernyataan dari yang dibuat oleh peneliti.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di rawat inap RSUD dr. Slamet Garut yang akan dilaksanakan pada bulan Juli 2025.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan jumlah keseluruhan responden atau objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang dinas di ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel sampling jenuh atau sampling sensus dengan jumlah perawat yang ada di ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut.

3.4 Variabel Penelitian

1. Variable Independent

Menurut Sugiyono (2017), variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi kerja.

2. Variable Dependent

Variabel dependen/terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian variabel dependen adalah beban kerja.

3.5 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
Beban Kerja	Beban pekerjaan yang dapat mempengaruhi aspek fisik, aspek psikologis, dan aspek waktu kerja	Kuesioner	1. Tinggi 2. Rendah	Nominal
Motivasi Perawat	Hal-hal atau faktor apa saja yang memotivasi perawat untuk kinerjanya	Kuesioner	1. Tinggi 2. Rendah	Nominal