

HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN TINGKAT KONFLIK YANG TERJADI DI RUANG RAWAT INAP RSUD KABANJAHE

Oleh

Syahroni Damanik

Prodi profesi bidan. Institut kesehatan helvetia medan

syahronidamanik6@gmail.com

ABSTRAK

Beban kerja merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan di dalam satu unit organisasi atau pelayanan keperawatan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu kerja. Konflik kerja merupakan pertentangan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam sebuah organisasi yang timbul karena persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja, namun konflik kerja juga dapat menimbulkan dampak positif seperti meningkatnya dinamika kerja sehingga pencapaian kerja menjadi lebih baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan beban kerja perawat dengan tingkat konflik yang terjadi di ruang rawat inap RSUD Kabanjahe. Jenis penelitian ini menggunakan survei yang bersifat analitik dengan menggunakan rancangan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat dengan jumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan total sampel sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisa data dilakukan dengan menggunakan analisa univariat dan bivariat dan uji yang digunakan yaitu uji *Chi – square*. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas beban kerja responden dengan kategori sedang sebanyak 62.5% dan konflik kerja dengan kategori ringan sebanyak 57.5%. **Ada hubungan antar** beban kerja perawat dengan tingkat konflik kerja yang terjadi di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe Tahun 2020 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dengan menggunakan uji korelasi *Chi – Square*. Hasil penelitian menyatakan **Ada Hubungan. antara** beban kerja perawat dengan tingkat konflik kerja yang terjadi di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe Tahun 2020. Saran : perlunya dibuat suatu kebijakan terkait dengan pengembangan karir perawat yang berdasarkan kompetensi dan kinerja agar mereka tetap termotivasi dalam bekerja.

Kata Kunci : Beban Kerja Perawat, Tingkat Konflik Kerja

ABSTRACT

Workload is all activities or activities carried out in one organizational unit or nursing service that must be completed within a certain period of time and is the product of work volume and work time. Work conflict is a conflict between two or more members of an organization or group in an organization that arises because of unfair competition among coworkers, but it can also have a positive impact such as increased work dynamics so that work achievement is better. The purpose of this study was to determine the relationship between the workload of nurses and the level of conflict that occurred in the inpatient room of Kabanjahe Hospital. This type of

research uses an analytic survey using a cross sectional design. The sampling technique used probability sampling techniques with a total sample of 40 respondents. The data analysis technique was performed using univariate and bivariate analysis and the test used was the chi square test. The results showed that the majority of the respondents' workload was in the medium category as much as 62.5% and the work conflict in the mild category was 57.5%. There is a relationship between the workload of nurses and the level of work conflict that occurs in the Inpatient Room of Kabanjahe Hospital in 2020 with a value of $p = 0.000 < 0.05$ using the Chi - Square correlation test. The results of the study stated that there was a relationship between the workload of nurses and the level of work conflict that occurred in the inpatient room of Kabanjahe Hospital in 2020. Suggestion: there is a need to make a policy related to career development of nurses based on competence and performance so that they remain motivated at work.

Keywords : Nurse Workload, Work Conflict Level

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu tempat pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk menerapkan asuhan keperawatan yang profesional sesuai standart keperawatan dan untuk mencapai pelayanan yang prima rumah sakit harus memiliki perawat yang bekerja sesuai standart asuhan keperawatan. Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit meliki kewajiban dan tanggung jawab dalam setiap pelayanan kesehatan yang diberikan serta dapat menjadi pusat pelatihan bagi para tenaga medis dan tempat untuk melakukan penelitian (Elizar, 2020). Rumah sakit juga merupakan sebuah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paipurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (*Permenkes RI No 56 Tahun, 2014*).

Di Indonesia jumlah Rumah Sakit Umum menurut pengelolaan tahun 2014 – 2017 memliki rekapitulasi pengelola sebagai berikut, RS Kementrian Kesahatan (14), RS Kepolisian (44), RS Tentara Nasional

Indonesia (120), RS Kementerian Lain dan BUMN (14), RS Pemerintah Provinsi (87), RS Pemerintah Kabupaten (504), RS Pemerintah Kota (81), RS Swasta (1.334), oleh karena itu Indonesia memiliki Rumah Sakit Umum sebanyak 2.198 dan dari seluruh rumah sakit umum Sumatera Utara menempati urutan ke 4 yang memiliki (220) rumah sakit setelah Jawa Timur (393), Jawa barat (354), dan Jawa Tengah (296) pada Tahun 2017 (Kementerian Kesehatan RI, 2018).

Menurut Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesi Nomor 128 Tahun 2016, menjelaskan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sedangkan analisis beban kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisien kerja organisasi berdasarkan volume kerja (Kepmenaker RI No 128 Tahun 2016). Beban kerja perawat dipengaruhi oleh beberap faktor seperti jumlah pasien

yang dirawat disetiap unit, tingkat ketergantungan pasien, rata-rata hari perawatan, jenis tindakan yang dibutuhkan pasien, frekuensi tindakan yang diperlukan dan rata-rata waktu yang diperlukan untuk memberikan tindakan keperawatan (Africia, 2017).

Konflik dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti, bersaing terhadap sumber-sumber, ketergantungan tugas, batasan bidang kerja yang tidak jelas, perbedaan status, keterbatasan dalam komunikasi, dan perbedaan sifat dari setiap individu (Hakim, 2014). Dapat juga diakibatkan oleh faktor internal yaitu, faktor kemantapan organisasi, sistem nilai, tujuan, sistem lain dalam organisasi. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa, keterbatasan sumber daya, kekaburan aturan/norma di masyarakat, dan ketergantungan dengan pihak lain (Sinambela, 2016).

Rumah Sakit Umum Kabanjahe merupakan rumah sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Karo, dimana sesuai dengan Sertifikat Penetapan Kelas Rumah Sakit yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : HK.02.03/I/2000/2014 tanggal 12 Agustus 2014 ditetapkan sebagai Rumah Sakit Umum Kelas C. Rumah Sakit Umum Kabanjahe juga merupakan rumah sakit rujukan dari beberapa daerah. Berdasarkan survey awal yang didapat dari RSU Kabanjahe, terdapat 7 Ruangan Rawat Inap diantaranya Ruang I (Perinatalogi) memiliki 7 tempat tidur, Ruang Kelas memiliki 16 tempat tidur, Ruang IV (Anak) memiliki 11 tempat tidur, Ruang V memiliki 30 tempat tidur, Ruang VI (Bedah) memiliki 14 tempat tidur, Ruang Paviliun memiliki

12 tempat tidur, dan Ruang VIP memiliki 11 tempat tidur. Tapi pada saat ini Ruang Vapiliun dan Ruang VIP untuk sementara waktu digunakan untuk ruangan Isolasi. Setiap ruangan dilengkapi dengan 9 perawat pelaksana dan 1 kepala ruangan. Sementara menurut Permenkes RI No 340 Tahun 2010 menyatakan bahwa perbandingan tenaga keperawatan dan tempat tidur adalah 2:3 (2 perawat untuk 3 tempat tidur) dengan kualifikasi tenaga keperawatan sesuai dengan pelayanan di Rumah Sakit.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasedum (2019), di ruang rawat inap BLUD RSUD Sele Be Solu Kota Sorong terhadap 99 perawat, menyatakan bahwa persentase beban kerja berat lebih besar dibandingkan beban kerja tidak berat. Beban kerjayang diukur adalah aktivitas yang dilakukan berdasarkan tingkat ketergantungan pasien. Hal ini juga dipengaruhi oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Dampak negatif yang biasanya timbul adalah emosi perawat, dikarenakan apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan akan berdampak buruk bagi kinerja perawat.

Berdasarkan hasil wawancara pada 10 orang perawat mengenai beban kerja diketahui bahwa banyaknya jenis pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu menjadi faktor pemicu tingginya beban kerja perawat. Biasanya kegiatan pokok yang dilakukan perawat seperti memberikan terapi obat kepada pasien, perawatan luka, memberikan injeksi, pemasangan NGT, perawatan infus. Terkadang perawat juga harus mengurus administrasi, dan masih

banyak lagi . Hal inilah yang terkadang yang membuat beban kerja mereka terasa berat, apalagi pada saat jumlah pasien yang meningkat. Beberapa perawat juga mengatakan rentan mengalami kelelahan akibat adanya rotasi kerja yang terdiri atas *shift* pagi, sore dan malam, belum lagi rotasi ruangan yang dilakukan setiap bulannya yang mengharuskan perawat harus selalu siap jika ditempatkan di ruang manapun. Hasil wawancara pada beberapa ruangan yang memiliki banyak pasien seperti Ruang Kelas, Ruang V dan Ruang VI juga menunjukkan perawat sering merasa lelah pada saat jumlah pasien yang membudak, hal ini sering menyebabkan jumlah beban kerja perawat meningkat pada periode tertentu.

Peningkatan jumlah beban pekerjaan dapat menimbulkan permasalahan dalam pekerjaan ditambah lagi faktor dari luar pekerjaan yang tidak dapat dipastikan. Hal ini juga berpengaruh pada beban mental dan psikologi perawat, sehingga akan menimbulkan tingkat emosional yang tidak stabil, dan jika hal ini tidak diselesaikan dengan baik maka akan menimbulkan terjadi stres yang dapat memicu timbulnya konflik antar sesama perawat.

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Tingkat Konflik Yang Terjadi di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjaha Kabupaten Karo Tahun 2020.

II. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan survei yang bersifat analitik dengan menggunakan

rancangan *Cross Sectional* study untuk mengetahui hubungan beban kerja perawat dengan tingkat konflik di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabanjaha Tahun 2020. Dengan metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabanjaha, mulai bulan Februari–September 2020.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabanjaha yang berjumlah 45 orang dari 5 ruangan rawat inap (Ruang I, Ruang Kelas, Ruang IV, Ruang V, Ruang VI). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini, diambil menggunakan rumus Slovin yang berjumlah 40 perawat, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% (0.05), Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu setiap anggota populasi mempunyai kesempatan untuk dipilih dan terpilih sebagai sampel yang diambil secara *proportionatesimple random sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak (Notoatmodjo, 2010).

III. HASIL PENELITIAN

1. Analisa Univariat

a. Karakteristik Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjaha Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 40 responden (100%), umur responden di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjaha Tahun 2020 diperoleh mayoritas berumur 36-45 tahun sebanyak 62.5%, mayoritas agama responden beragama Kristen sebanyak 65%, mayoritas responden

berpendidikan terakhir D3 sebanyak 62.5%, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 60%, mayoritas responden lama bekerja 7-12

tahun sebanyak 55%, mayoritas status pekerjaan responden PNS sebanyak 55.0%.

No	Karakteristik Responden	N	%
Umur			
1	<25 tahun	3	7.5
2	25-35 tahun	10	25.0
3	36-45 tahun	25	62.5
4	>45 tahun	2	5.0
Pendidikan terakhir			
1	D3	25	62.5
2	D4	5	12.5
3	S1	6	15.0
4	Ners	4	10.0
Jenis kelamin			
1	Laki-laki	16	40.0
2	Perempuan	24	60.0
Lama Bekerja			
1	1-6 tahun	12	30.0
2	7-12 tahun	22	55.0
	>12 Tahun	6	15.0
Status Pekerjaan			
1	PNS	22	55.0
2	Honor	18	45.0
Jumlah		40	100

b. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 40 responden (100%), beban kerja responden di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe Tahun 2020 diperoleh ringan sebanyak 9 orang (22.5%), sedang sebanyak 25 orang (62.5%) dan berat sebanyak 6 orang (15.0%).

No	Beban Kerja	n	%
1	Ringan	9	22.5
2	Sedang	25	62.5

3	Berat	6	15.0
Jumlah		40	100

C. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Konflik Kerja Di Rumah Sakit

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 40 responden (100%), konflik kerja di Rumah Sakit di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe Tahun 2020 diperoleh ringan sebanyak 23 orang (57.5%), sedang sebanyak 12 orang (30.0%), berat sebanyak 5 orang (12.5%).

No	Konflik Kerja	n	%
1	Ringan	23	57.5
2	Sedang	12	30.0
3	Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Tingkat Konflik Kerja Yang Terjadi di Ruang Rawat Inap RSUD Kanjahe	5	12.5
Berat			
Jumlah		40	100

2. Analisa Bivariat

a. Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Tingkat Konflik Kerja Yang Terjadi di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe

Berdasarkan tabel 4.4 hasil tabulasi hubungan beban kerja perawat dengan tingkat konflik kerja yang terjadi di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe Tahun 2020 diperoleh beban kerja ringan dengan konflik kerja ringan sebanyak 9 orang (22.5%), sedangkan beban kerja sedang sebanyak 25 orang (62.5%), dimana konflik kerja ringan

sebanyak 14 orang (35.0%), dan konflik kerja sedang sebanyak 11 orang (27.5%). Dan beban kerja berat sebanyak 6 orang (15.0%), dimana konflik kerja sedang sebanyak 1 orang (2.5%) dan berat sebanyak 5 orang (12.5%).

Berdasarkan hasil analisis uji statistic *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,000 < 0,05$, artinya adahubungan beban kerja perawat dengan tingkat konflik kerja yang terjadi di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe Tahun 2020.

IV. PEMBAHASAN

1. Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe Tahun 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari 40 responden (100%), beban kerja responden di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe Tahun 2020 diperoleh ringan sebanyak 9 orang (22.5%), sedang sebanyak 25 orang (62.5%) dan berat sebanyak 6 orang (15.0%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ningsih (2019) dengan judul Hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja Mental dengan Kelelahan Kerja Perawat Rawat Inap RS UNHAS. Hasil analisis menunjukkan ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja dengan nilai $p=0,000$. Sedangkan variabel beban kerja mental dan umur, keduanya tidak memiliki hubungan dengan kelelahan kerja pada responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja, namun tidak ada hubungan antara beban kerja mental dan umur dengan kelelahan kerja perawat rawat inap RS UNHAS.

Beban kerja merupakan kegiatan yang dilakukan, baik itu langsung maupun tidak langsung dalam memenuhi kebutuhan pasien. Untuk menyeimbangkan antara tenaga perawat dengan beban kerja, maka sangat penting untuk mengetahui kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap dan menjadi dasar untuk menetapkan seberapa besar kapasitas pekerjaan perawat (Cucu et al, 2019). Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Ghaffar, 2016).

Kelelahan kerja pada perawat sangat berpengaruh buruk terhadap pelayanan di rumah sakit. Perawat dapat melakukan kesalahan dalam pelayanan karena kelelahan yang dirasakan. Beban kerja fisik dan kelelahan kerja memiliki hubungan yang kuat searah dengan presentasi tertinggi yang didapat mengartikan bahwa beban kerja fisik berbanding lurus dengan peningkatan kelelahan kerja yaitu semakin meningkat beban kerja fisik, maka kelelahan kerja juga mengalami peningkatan. Kelelahan dapat berlangsung secara terus menerus akan mengakibatkan kelelahan kronis yang terakumulasi dikarenakan beberapa faktor menurut Mangkunegara (2017) kondisi kerja menjadi kontribusi yang paling besar terhadap terjadinya stres kerja kemudian tipe kepribadian dan beban kerja.

Berdasarkan hasil penelitian mayoritas responden mengalami beban kerja sedang hal ini sesuai dengan jawaban responden menjawab sebanyak 68.5% beban sedang dengan beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan pasien selain itu mayoritas responden menjawab sebanyak 62.0% responden menganggap beban kerja sedang dengan adanya harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas.

2. Tingkat Konflik Kerja Yang Terjadi di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe Tahun 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari 40 responden (100%), konflik kerja di Rumah Sakit di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe Tahun 2020 diperoleh ringan sebanyak 23

orang (57.5%), sedang sebanyak 12 orang (30.0%), berat sebanyak 5 orang (12.5%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pongantung (2018) dengan judul Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Gmim Kalooran Amurang. Hasil penelitian dengan menggunakan *chi-square* yaitu terdapat hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan nilai $p = 0,006$ ($p < 0,05$), dan terdapat hubungan antara stres kerja dan kelelahan kerja dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) berdasarkan uji *chi-square* termasuk hubungan berat.

Konflik diartikan saling menyakiti. Secara sosiologis, konflik didefinisikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga antar kelompok), di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkan atau membuat pihak lain tidak berdaya. Konflik bisa memiliki banyak arti seperti bertengkar, bersaing, atau berebutan. Konflik bisa juga berarti suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi tidak sesuai dengan kenyataan yang diharapkan (Sinambela, 2016). Individu atau kelompok itu dalam melaksanakan kegiatannya kerap kali merangsang potensi konflik menjadi nyata yang tidak terkendali dapat berkembang menjadi konflik terbuka yang ganas. Perilaku konflik yang dimaksud adalah perbedaan kepentingan/minat, perilaku kerja, perbedaan sifat individu, dan perbedaan tanggung jawab dalam aktivitas organisasi. Keberadaan

konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain bahwa konflik selalu hadir dan tidak dapat dielakkan (Fahmi, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui mayoritas responden konflik kerja ringan dengan sesama rekan kerja bahkan atasan, sesuai dengan hasil jawaban responden sebanyak 80.5% responden menjawab responden tidak merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja dan sebanyak 89% responden merasakan tidak terjadinya percekocokan atau perdebatan (kontroversi) antara saya dan rekan kerja.

3. Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Tingkat Konflik Kerja Yang Terjadi di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe Tahun 2020

Berdasarkan tabel hasil tabulasi hubungan beban kerja perawat dengan tingkat konflik kerja yang terjadi di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe Tahun 2020 diperoleh beban kerja ringan dengan konflik kerja ringan sebanyak 9 orang (22.5%), sedangkan beban kerja sedang sebanyak 25 orang (62.5%), dimana konflik kerja ringan sebanyak 14 orang (35.0%), dan konflik kerja sedang sebanyak 11 orang (27.5%). Dan beban kerja berat sebanyak 6 orang (15.0%), dimana konflik kerja sedang sebanyak 1 orang (2.5%) dan berat sebanyak 5 orang (12.5%).

Berdasarkan hasil analisis uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan beban kerja perawat dengan tingkat konflik kerja yang terjadi di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe Tahun 2020.

Sejalan dengan penelitian Berdasarkan analisis didapatkan bahwa ada hubungan shift kerja dengan tingkat kelelahan kerja perawat ($\rho=0,010$) dan ada hubungan beban kerja dengan tingkat kelelahan kerja perawat ($\rho=0,041$)(Desvitasari, 2019).

Pekerjaan seorang perawat merupakan pekerjaan yang memiliki stres tinggi dikarenakan dalam bekerja perawat berhubungan langsung dengan berbagai macam pasien dengan diagnosa penyakit dalam respon yang berbeda-beda. Sumber stres bagi perawat, antara lain; beban kerja yang berlebih, kurangnya jumlah tenaga perawat, konflik dengan rekan kerja atau dengan dokter, kurangnya pengalaman perawat, dan kepala ruangan yang selalu memonitor ruangan kerja. Menurut Sofiana, (2016). pelayanan keperawatan merupakan salah satu bentuk pelayanan professional yang menjadi bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara keseluruhan dan juga sebagai salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit.

Kelelahan yang dialami perawat disebabkan karena mereka memiliki tuntutan kerja yang tinggi, khususnya perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap, sebab seluruh asuhan keperawatan, sehingga menambah tanggung jawab perawat untuk melakukan asuhan keperawatan. Tuntutan kerja yang tinggi tersebut menyebabkan aktivitas kerja perawat juga meningkat. Tingginya tuntutan kerja tersebut dapat mengganggu kesehatan perawat. Pekerjaan seorang perawat merupakan pekerjaan yang memiliki stres tinggi dikarenakan dalam bekerja perawat berhubungan

langsung dengan berbagai macam pasien dengan diagnosa penyakit dalam respon yang berbeda-beda sehingga hal ini memicu konflik dalam memberikan asuhan kepeawatan kepada pasien.

Berdasarkan hasil tabulasi silang diketahui sebanyak 11 responden yang beban kerja sedang dan memiliki konflik kerja sedang juga hal ini sesuai dengan jawaban responden sebanyak 37% responden menjawab Kurangnya tenaga perawat diruangan dibandingkan dengan klien dan sebanyak 46.5% menjawab responden merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan sebanyak 35.0% responden menjawab Setiap saat dihadapkan kepada keputusan yang tepat sehingga hal ini yang membuat responden yang memiliki beban kerja akan karena kurangnya tenaga perawat akan membuat konflik dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan jawaban responden menjawab sebanyak 32.7% pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki tidak mampu mengimbangi tuntutan pekerjaan dan sebanyak 20.5% responden menjawab responden merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan yang biasa terjadi pada semua orang dan bukan merupakan konflik berbahaya dalam pekerjaan, dan sebanyak 40.0% responden menjawab Setiap saat menghadapi pasien dengan karakteristik yang berbeda, jika dilihat dari karakteristik responden sebanyak mayoritas berumur 36-45 tahun sebanyak 62.5%, dimana merupakan

sudah memiliki banyak pengalaman dan ilmu tentang pelayanan, mayoritas responden berpendidikan terakhir D3 sebanyak 62.5% hal ini memicu terjadinya konflik dalam pelayanan keperawatan.

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 60% seperti diketahui bahwa perempuan lebih berpotensi stress dibandingkan laki-laki, mayoritas responden lama bekerja 7-12 tahun sebanyak 55% hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), bahwa pengalaman kerja juga mempengaruhi tingkat stres karyawan sehingga akan menimbulkan konflik. Orang yang bertahan lebih lama dalam organisasi adalah mereka yang tahan dan resisten terhadap stres dan menurunnya konflik dengan rekan kerja sehingga akan mampu mengembangkan mekanisme penanganan stresnya sendiri, dan juga didukung dari faktor jenis kelamin, upah dan beban kerja, mayoritas status pekerjaan responden PNS sebanyak 55.0% hal ini membuat responden lebih giat lagi bekerja karena responden sudah di gaji sesuai golongan dan pangkat. Konflik dapat terjadi karena persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja, namun dapat juga menimbulkan dinamika kerja, sehingga pencapaian kerja menjadi lebih baik. Sebagian responden beragama islam sebanyak 14 orang (35.0%), dan responden yang beragama kristen sebanyak 26 orang (65.0%).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin ringan beban perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan maka semakin ringan konflik kerja yang dapat terjadi di Rumah Sakit

Umum Kabanjahe. Melihat kondisi yang terjadi, perlu adanya perbaikan atau perubahan kebijakan baru untuk mengatur beban kerja perawat sehingga tidak terjadi konflik kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Mayoritas beban kerja responden di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe sedang sebanyak 62.5%.
2. Mayoritas konflik kerja responden di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe ringan sebanyak 57.5%.
3. **Ada hubungan** beban kerja perawat dengan tingkat konflik kerja yang terjadi di Ruang Rawat Inap RSUD Kabanjahe Tahun 2020 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Africia, F. 2017. Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Bangsal Ruangan Rawat Inap RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar. *JuKe*. 1(1), pp. 43–50. Tersedia dalam <http://jurnal.stikesganeshahusada.ac.id/index.php/juke> (Diakses pada 23 Januari 2020).
- Akdon H, Wahyudi. 2006. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta, Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Barahama, K. F., Katuuk, M. and Oroh, W. M. (2019) 'Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado', *e-Journal Keperawatan (e-Kp)*, 7(1), pp. 1–8. Tersedia dalam <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp> (Diakses pada 20 Mei 2020).

- Bowling, N. A. & Kirkendall, C. 2012. Workload : A Review of Causes, Consequences, and Potential Intervention. *Contemporary Occupational Health Psychology : Global Perspective on Research and Practice*. Tersedia dalam <https://psynet.apa.org/record> (Diakses pada 10 Agustus 2020).
- Cucu, Nuraeni, H. and Muryani, A. 2019. Analisis Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gigi Mulut Universitas Padjadjaran Tahun 2018. *JSK*. 4(4), pp. 164–172. Tersedia dalam http://jurnal.unpad.ac.id/jsk_ikm (Diakses pada 23 September 2020).
- Desvitasari, H. 2019. Hubungan Shift Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan*. (11), pp. 65-77. Tersedia dalam <https://jurnal.stikes-aisyiyah-palembang.ac.id/index.php> (Diakses pada 23 September 2020).
- Dwi, R. and Diah, F. 2016. Beban Kerja Perawat Terhadap Implementasi Patient Safety Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*. 11(1), pp. 44–52. Tersedia dalam <http://jks.fikes.unsoed.ac.id/index.php/jks> (Diakses pada 23 Januari 2020).
- Elizar, E., Lubis, N. L. and Yuniati. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Datu Beru. *Jurnal JUMANTIK*. 5(1), pp. 78–89. Tersedia dalam <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/ke-smas> (Diakses pada 11 Maret 2020)
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, S. 2016. ‘Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt . Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), pp. 107–116. Tersedia dalam <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO> (Diakses pada 07 Maret 2003).
- Faradita, Y. 2017. ‘Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Pamapersada Nusantara Distrik Indo Di Bontang’, *eJournal Administrasi Bisnis*, 5(4), pp. 1395–1407. Tersedia dalam <https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id> (Diakses pada 07 Maret 2020).
- Ghaffar. 2016. *Pengantar Keperawatan Professional*. Jakarta. EGC.
- Gulo, A. R. B. 2016. "Efektivitas Pelatihan Manajemen Konflik Pada Manajer Perawat Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Kota Medan". Thesis. Fakultas Keperawatan. Program Studi Magister Ilmu Keperawatan. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Hakim, H. A. .2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Hartawan, R., Priyanto. Rosyidi, I. 2018. Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Di Instalasi Rawat Inap Ruamg Bedah. *Jurnal Kepemimpinan Manajemen Keperawatan*. 1(2) pp. 29-35.

- Tersedia dalam <https://journal.ppnijateng.org/index.php/jkmk> (Diakses pada 15 Agustus 2020).
- Hasby, M. 2017. 'Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (Pada Rsud. Petala Bumi Pekanbaru)", *JOM Fekon*, 4(1), pp. 884–898. Tersedia dalam <https://jom.unri.ac/index.php/JOMFEKON> (Diakses pada 02 Juni 2020).
- Hidayat, A. A. A. 2014. *Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisa Data : Contoh Aplikasi dan Studi Kasus*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hulu, V. T. and Sinaga, T. R. 2019. *Analisis Data Statistik Parametrik Aplikasi SPSS dan Statcal (Sebuah Pengantar Untuk Kesehatan)*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Hutabarat, Y. 2017. *Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Indriani, I. 2018. 'Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut', *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(02), pp. 025–023. Tersedia dalam <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JA> (Diakses pada 23 Januari 2020).
- Kaplan, H., & Sadock, B. 2006. *Sinopsis Psikiatri Ilmu Pengetahuan Prilaku Psikiatri Klinis (Edisi 7 jilid 2)*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Kementerian Kesehatan RI. 2018. *Profil Kesehatan Indonesia 2018*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol. 7 N0.1 Januari 2021*
- Republik Indonesia Nomor 128 Tahun 2016 *Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Ketenagakerjaan*. Jakarta : Menteri Ketenagakerjaan RI.
- Kusnanto. 2016. *Pengantar Profesi Dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC Graha Ilmu.
- Kristyaningsih, Y. 2018. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Berbasis Teori Burnout Syndrome Di Ruang Dahlia RSUD Jombang. Skripsi. Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang.
- Mangkunegara 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja
- Marquis dan Huston 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Teori Dan Aplikasi*. Jakarta : EGC
- Nasedum, I. R. 2019. 'Hubungan Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap BLUD RSUD Sele Be Solu Kota Sorong', *Jurnal Inovasi Kesehatan*, 1(Oktober), pp. 26–30. Tersedia dalam <http://stikessorong.ac.id/ojs/index.php/ik> (Diakses pada 07 Mei 2020).
- Ningsih. 2019. Hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja Mental dengan Kelelahan Kerja Perawat Rawat Inap RS UNHAS.
- Nurhidayah, Y.G. (2018). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nursalam. 2011. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu*

- Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. 2015. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekana Praktis*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam 2016. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta : salemba Medika
- Nurrohmah, W. L. and Sunuharyo, B. S. 2018. 'Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(1), pp. 11–17. Tersedia dalam <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab> (Diakses pada 07 Maret 2020).
- Noormailida Astuti. 2019. *Promosi Kesehatan: Dengan Pendekatan Teori Perilaku, Media, Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2016. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Manuaba.2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta Rineka Cipta
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III Tahun 2010. *Tentang Klasifikasi Rumah Sakit*. Jakarta : Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014. *Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah SakiT*. Jakarta: Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 26 Tahun 2019. *Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. Jakarta: Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
- Pongantung, M., Kapantouw, H. N & Kawatu, T. A. P. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Gmim Kalooran Amurang. *Jurnal KESMAS*, 7(5). Tersedia dalam
- Puspita, Weni. 2018. *Manajemen Konflik Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi dan Pendidikan*. Penerbit Budi Utama. Yogyakarta.
- Prawirohardjo, Sarwono. 2014. *Ilmu Kebidanan Sarwono Prawirohardjo*. Jakarta: PT. Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo.
- Rino, V. A. 2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Rizqi, A., Nayati, U. H. and Arik, P. 2017. 'Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), pp. 102–109. Tersedia dalam <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab> (Diakses pada 07 Maret 2020).
- Rivai, V. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perseda.
- Safaat, H. 2018. Hubungan Konflik Peran

- Ganda Dan Beban Kerja Dengan Perilaku Caring Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Batara Guru Belopo Kabupaten Luwu Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2016. *Jurnal Fenomena Kesehatan*. 1(1), pp 63-76. Tersedia dalam <https://stikeskjp-palopo.e-journal.id/JFK> (Diakses pada 23 September 2020).
- Sarastya, R., Jumaini and Bayhakki. 2018. 'Hubungan Beban Kerja Terhadap Mekanisme Koping Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa', *JOM FKp*, 5(2), pp. 328–335. Tersedia dalam <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMPSIK> (Diakses pada 11 Maret 2020).
- Sari, R. P. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sujoso, A. D. P. 2012. *Dasar-Dasar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Jember: UPT Penerbitan UNEJ.