



Analisis Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Kontrak Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsoeri Mertojoso Surabaya

Yurika Artanti^{1*}, Ahdun Trigono², Enrico Adhitya Rinaldi³

¹⁻³ Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Program Magister Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Respati Indonesia

**Penulis Korespondensi: yurikaartanti95@gmail.com*

Abstract. The performance of contract nurses in hospital inpatient units is significantly influenced by individual competence and workload carried out during the execution of duties. Therefore, it is essential for hospital management to understand how these two factors impact nursing performance. This study aims to analyze the effect of competence and workload on the performance of contract nurses at the Inpatient Installation of Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya hospital. This research employed a quantitative approach using an analytical survey design. A total of 87 contract nurses were selected through simple random sampling, based on predetermined inclusion criteria. Data were collected using closed-ended Likert scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression to determine the partial and simultaneous effects of the independent variables on performance. The results showed that competence had a significant effect on nurse performance ($p = 0.002$), as did workload ($p = 0.000$). Simultaneously, competence and workload contributed 33.8% to the variation in nurse performance ($p < 0.05$). These findings underscore the importance of continuous training programs and equitable workload management to improve the quality of nursing services. This study provides strategic recommendations for hospital human resource management, particularly in efforts to enhance service quality in inpatient care units.

Keywords: Competence, Workload, Nurse Performance, Inpatient Care, Hospital

Abstrak. Kinerja perawat kontrak pada instalasi rawat inap rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kompetensi individu serta beban kerja yang ditanggung dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, krusial bagi manajemen rumah sakit guna memahami bagaimana kedua faktor ini memengaruhi performa tenaga keperawatan. Temuan ini bermaksud guna menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja pada kinerja perawat kontrak di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya. Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain survei analitik. Sampel terdiri dari 87 perawat kontrak yang dipilih melalui teknik simple random sampling dengan kriteria inklusi tertentu. Penghimpunan data dilaksanakan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert, serta dianalisis menerapkan regresi linier berganda untuk mengidentifikasi pengaruh parsial serta simultan variabel independen terhadap kinerja. Perolehan temuan ini mengindikasikan bahwasanya kompetensi berpengaruh signifikan pada kinerja perawat kontrak ($p = 0,002$), demikian pula beban kerja ($p = 0,000$). Secara simultan, kompetensi serta beban kerja memberikan kontribusi senilai 33,8% terhadap variasi kinerja perawat ($p < 0,05$). Implikasi dari hasil ini menegaskan perlunya peningkatan program pelatihan berkelanjutan serta manajemen beban kerja yang adil untuk meningkatkan kualitas layanan keperawatan. Penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi rumah sakit dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam upaya peningkatan mutu pelayanan di ruang rawat inap.

Kata kunci: Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja Perawat, Rawat Inap, Rumah sakit

1. LATAR BELAKANG

Rumah sakit sebagai fasilitas kesehatan menempati posisi penting dalam upaya peningkatan kualitas kesehatan masyarakat. Sesuai UU Republik Indonesia No 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan agar dapat menjalankan tugas tersebut, Rumah sakit dituntut untuk menghadirkan layanan yang berkualitas, menjamin keselamatan, serta menekankan kepuasan pasien. Keberhasilan pencapaian layanan ini sangat bergantung pada kinerja tenaga perawat,

yang menjadi garda terdepan dalam memberikan asuhan keperawatan secara langsung kepada pasien (Kementerian Kesehatan RI, 2022).

Kinerja perawat mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas selaras tanggung jawab dan standar pelayanan. Kinerja yang optimal tidak hanya menjadi indikator efisiensi operasional rumah sakit, tetapi juga mencerminkan keberhasilan dalam pencapaian mutu pelayanan (Mangkunegara, 2022). Namun, kinerja perawat sangat terpengaruhi oleh bermacam aspek, baik eksternal ataupun internal, di antaranya adalah kompetensi dan beban kerja (Mathis & Jackson, 2022).

Kompetensi mencakup kombinasi wawasan, keterampilan, serta sikap profesional yang wajib dimiliki guna menjamin pelayanan keperawatan yang aman dan berkualitas. Dalam konteks ini, kompetensi perawat tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup komunikasi interpersonal dan pemahaman terhadap etika profesi (Nursalam, 2021).

Beban kerja menjadi faktor krusial yang menentukan capaian kinerja, karena berkaitan langsung dengan jumlah tugas serta tanggung jawab yang dituntut untuk dituntaskan pada tenggat waktu yang sudah ditetapkan. Apabila beban kerja tidak seimbang, hal ini dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan, serta berdampak negatif terhadap produktivitas dan keselamatan pasien (Robbins & Judge, 2021). Organisasi Kesehatan Dunia (WHO, 2021) menegaskan bahwasanya beban kerja berlebih pada tenaga keperawatan dapat mengurangi akurasi kerja, meningkatkan risiko kesalahan, serta menurunkan kualitas asuhan keperawatan.

Di Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya, perawat kontrak di Instalasi Rawat Inap memiliki peran penting dalam menjaga kesinambungan pelayanan selama 24 jam. Namun, berdasarkan observasi awal dan laporan internal rumah sakit (Data Profil RS Bhayangkara, 2024), ditemukan berbagai permasalahan seperti keterlambatan pemberian terapi, dokumentasi yang kurang tepat, serta komunikasi terapeutik yang belum optimal. Selain itu ada pula permintaan dari Kepala Instalasi Rawat inap RS Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya kepada manajemen Rumah Sakit untuk minta tambahan personel perawat kontrak di instalasi rawat inap karena merasa beban pekerjaan mereka tinggi sementara dari pihak manajemen Rumah Sakit Bhayangkara belum pernah dilakukan evaluasi beban kerja terhadap beban kerja perawat di instalasi rawat inap. Proporsi terbesar tenaga perawat kontrak di unit rawat inap berasal dari kategori Perawat Klinis 1, yakni perawat pemula yang berfokus pada pemberian asuhan keperawatan dasar dengan dominasi keterampilan teknis di bawah supervisi. Kondisi ini memunculkan indikasi bahwasanya kompetensi di antara perawat kontrak belum merata, sementara beban kerja yang ditanggung relatif berat, khususnya ketika

dihadapkan pada keterbatasan jumlah tenaga yang tersedia serta tingginya angka keterisian tempat tidur (*Bed Occupancy Rate*).

Penelitian terbaru oleh Siregar (2021) mengindikasikan bahwasanya kompetensi serta beban kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja perawat. Temuan serupa disampaikan oleh Wulandari, Ramadhan, dan Lestari (2023), yang mengatakan bahwasanya keseimbangan beban kerja serta peningkatan kompetensi secara terstruktur dapat mendorong perawat guna menyampaikan pelayanan yang optimal.

Kompetensi serta beban kerja terbukti menjadi elemen fundamental yang menentukan kualitas kinerja perawat kontrak. Atas dasar itu, penelitian ini difokuskan pada pengkajian korelasi dengan tingkatan kompetensi serta intensitas beban kerja pada performa perawat kontrak di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya. Temuan dari studi ini diharapkan mampu memberikan pijakan strategis bagi penyusunan kebijakan manajemen dalam pengembangan sumber daya manusia keperawatan yang lebih sistematis, berdaya guna, serta berkesinambungan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam edisi terbaru yang dikutip oleh Sutrisno (2022), “kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja superior di suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Karakteristik ini dapat berupa motif, sifat, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, maupun keterampilan yang secara konsisten membedakan kinerja individu yang superior dengan individu yang rata-rata.” Kompetensi mencerminkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dikuasai individu, yang memungkinkan mereka menjalankan tugas atau peran dengan efisiensi dan profesionalisme. Selain aspek teknis, kompetensi juga meliputi dimensi personal dan sosial, termasuk etika, rasa tanggung jawab, dan kemampuan komunikasi interpersonal, yang berperan penting dalam mencapai kinerja yang unggul.

Menurut Spencer dan Spencer dalam edisi terbaru yang dikutip oleh Sutrisno (2022), “kompetensi adalah karakteristik mendasar dari seseorang yang berkaitan dengan kinerja superior di suatu pekerjaan atau situasi tertentu.” Karakteristik ini dapat berupa: a). Motif dan nilai personal, b). Sifat kepribadian dan konsep diri, c). Pengetahuan (*knowledge*), d). Keterampilan (*skills*).

Beban Kerja

Menurut Gautama dan Wardani (2025), “beban kerja tenaga kesehatan mencakup aspek fisik, mental, dan emosional yang, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja.” Penelitian mereka mengindikasikan bahwasanya beban kerja yang besar berkontribusi signifikan terhadap kelelahan, yang berdampak negatif pada kualitas pelayanan kesehatan. Adhyka et al. (2024) menambahkan bahwasanya beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk jumlah pasien, kondisi pasien, jenis tindakan medis yang diperlukan, lingkungan kerja, dan rasio antara jumlah tenaga kesehatan dengan pasien. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dapat menyebabkan stres dan menurunkan kepuasan kerja.

Menurut *World Health Organization* (2023), “beban kerja tenaga kesehatan tidak hanya ditentukan oleh jumlah pasien, tetapi juga oleh kompleksitas pelayanan yang diberikan.” WHO memperkenalkan metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN), yang dirancang untuk menghitung kebutuhan tenaga kesehatan berbasis waktu nyata dan aktivitas aktual yang dilakukan tenaga kesehatan di lapangan.

Faktor-faktor utama dalam analisis beban kerja menurut WHO meliputi: a). Rasio tenaga kesehatan terhadap jumlah pasien, termasuk waktu tunggu dan jumlah kunjungan., b). Jenis dan kompleksitas kasus, seperti kasus kronis, gawat darurat, atau bedah, c). Durasi intervensi medis, misalnya lamanya prosedur atau perawatan pasien, d). Waktu administratif, termasuk pencatatan rekam medis, pelaporan, dan koordinasi dengan unit lain.

Kinerja

Kinerja merujuk pada capaian kerja yang dinilai dari aspek kualitas maupun kuantitas oleh individu dalam hal melaksanakan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya (Mangkunegara, 2022). Dalam konteks pelayanan rumah sakit, Kinerja Perawat mencakup akurasi dalam melakukan diagnosis, kecepatan dan ketepatan respons pelayanan, serta tingkat kepuasan pasien. Dengan kata lain, kinerja mengindikasikan sejauh mana individu atau tim berhasil memenuhi target hasil kerja sesuai peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mangkunegara, 2022). Dalam konteks pelayanan kesehatan, Kinerja Perawat bukan saja diukur dari seberapa banyak pasien yang ditangani, tetapi juga seberapa baik pelayanan tersebut memenuhi standar klinis, keselamatan, dan kepuasan pasien.

Mangkunegara merumuskan indikator kinerja yang dapat dipakai guna mengukur Kinerja Perawat sebagai berikut: a). Kuantitas Kerja: Volume pekerjaan yang dalam jangka waktu tertentu mampu diselesaikan. Indikator ini berfungsi untuk menilai tingkat efisiensi dan kinerja tenaga kesehatan dalam menangani pasien maupun menjalankan tugas administratif,

b). Kualitas Kerja: Derajat ketepatan, konsistensi, dan keselarasan keluaran pekerjaan dengan kriteria atau standar yang telah ditentukan. Indikator ini mencakup aspek pelayanan medis yang bebas dari kesalahan dan sesuai dengan prosedur klinis, c). Ketepatan Waktu: Kemampuan guna menuntaskan tugas selaras dengan batas waktu yang sudah ditentukan. Indikator ini relevan dalam pelayanan kesehatan yang memerlukan tindakan cepat, seperti penanganan gawat darurat, d). Tanggung Jawab: Kesungguhan tenaga kesehatan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan. Ini mencakup disiplin dalam menjalankan tugas, menjaga integritas, dan mengindikasikan kepedulian terhadap pasien, e). Inisiatif dan Kerja Sama: Kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam menghadapi situasi yang tidak terduga dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. Inisiatif dan kerja sama diperlukan untuk membentuk lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Hipotesis

- H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Kontrak di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojososurabaya
- H2: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Kontrak di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojososurabaya.
- H3: Kompetensi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Kontrak di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojososurabaya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain explanatory research berbasis survei analitik dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengujian hipotesis. Lokasi penelitian berada di Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsoeri Mertojososurabaya dan dilaksanakan pada Mei–Juli 2025. Populasi penelitian adalah seluruh perawat kontrak di instalasi rawat inap rumah sakit tersebut sebanyak 110 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 87 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, dengan kriteria inklusi perawat kontrak yang bekerja ≥ 1 tahun dan bersedia menjadi responden, serta kriteria eksklusi perawat yang sedang cuti atau bekerja < 1 tahun. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi dan beban kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja perawat kontrak (Sugiyono, 2020).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert 1–4. Data dianalisis secara bertahap melalui analisis univariat (deskriptif), uji validitas dengan korelasi Product Moment Pearson, dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis bivariat meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (scatterplot residual). Selanjutnya digunakan analisis multivariat dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja perawat kontrak (Y). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen, sedangkan uji F untuk pengaruh simultan. Koefisien determinasi (Adjusted R²) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian lebih komprehensif dan objektif sebagai dasar pengambilan kebijakan peningkatan kinerja perawat kontrak (Sekaran, & Bougie, 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier mempunyai tujuan guna mengidentifikasi dampak variable independent, yakni beban kerja, kompetensi serta disiplin kerja pada variable dependent yaitu kinerja petugas. Berikut ialah hasil pengujian regresi:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.959	.270			3.555	.001
	Kompetensi	.282	.089	.298		3.154	.002
	Beban Kerja	.392	.091	.406		4.294	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,959 + 0,282 X_1 + 0,392 X_2 + 0,270$$

Dimana:

Y = Kinerja Perawat

X1 = Kompetensi

X2 = Beban Kerja

a = Konstanta

e = std error

Interpretasi:

- a. Konstanta senilai 0,959 mengartikan bahwasanya apabila Kompetensi serta Beban Kerja memiliki nilai 0, maka Kinerja Perawat akan memiliki nilai senilai 0,959.
- b. Koefisien regresi variabel Kompetensi mengindikasikan nilai sejumlah 0,282; artinya apabila variabel Kompetensi mengalami lonjakan 1 satuan, maka Kinerja Perawat akan terdapat kenaikan senilai 0,282.
- c. Koefisien regresi variabel Beban Kerja mengindikasikan nilai sejumlah 0,392; artinya apabila variabel Beban Kerja adanya lonjakan 1 satuan, maka Kinerja Perawat akan mengalami kenaikan sejumlah 0,392.
- d. Perolehan *standart error* untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi sehingga nilai e dalam penelitian ini diperoleh senilai 0,270.

Uji t

Pengujian t dipakai guna menilai dampak setiap variable independent pada variable dependent secara individual dengan acuan tingkat *Sig.* 0,05. Apabila perolehan signifikansi yang diperoleh lebih rendah daripada batas tersebut, maka hipotesis alternatif diterima, menandakan bahwasanya variabel independen mempunyai kontribusi signifikan pada variabel dependen secara parsial.

Kriteria pengujian:

Ha ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,9883)

Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,9883)

Sebagaimana perolehan pengujian SPSS 26, diperoleh perolehan uji t sebagai berikut:

Tabel 2. Uji t.

Coefficients^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
Model							
1 (Constant)	.959	.270				3.555	.001
Kompetensi	.282	.089		.298		3.154	.002
Beban Kerja	.392	.091		.406		4.294	.000
<u>a. Dependent Variable: Kinerja Perawat</u>							

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Uji t mengindikasikan pengaruh parsial atau masing – masing dari variabel Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat. Berdasarkan table diatas, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Perawat mempunyai perolehan t_{hitung} sejumlah 3,154 serta perolehan *Sig.* 0,002 dengan perolehan derajat *Sig.* sejumlah 0,05 artinya perolehan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,154 > 1,9883$) serta *Sig.* 0,05 ($0,002 < 0,05$) atau dapat dikatakan

bahwasanya Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.

- b. Pengaruh Beban Kerja pada Kinerja Perawat memiliki perolehan t_{hitung} sejumlah 4,294 serta perolehan $Sig. 0,000$ dengan perolehan derajat $Sig.$ sejumlah 0,05 artinya perolehan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,294 > 1,9883$) serta $Sig. < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) atau dapat dikatakan bahwasanya Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.

Uji F

Pengujian F pada dasarnya dipakai guna menguji apakah semua variable independent pada model penelitian secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan pada variable dependent. Dalam uji F, terdapat kriteria uji yang harus dipenuhi seperti berikut:

Apabila perolehan $Sig. < 0,05$, maka berpengaruh simultan

Apabila perolehan $Sig. > 0,05$, maka tidak berpengaruh simultan

Tabel 3. Uji F.

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.873	2	6.436	21.418	.000 ^b
	Residual	25.244	84	.301		
	Total	38.117	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Uji F menghasilkan perolehan statistic f_{hitung} 21,418 serta perolehan $Sig. 0,000$, di mana perolehan $Sig. < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Temuan tersebut mengindikasikan bahwasanya Kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Perawat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam analisis regresi linier mencerminkan kapabilitas variable independent pada menjelaskan perubahan pada variable dependent. Dengan kata lain, koefisien ini diperoleh dari kuadrat koefisien korelasi (R) dan mengindikasikan proporsi variasi variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel X. Nilai $R^2 = 0$ menandakan bahwasanya X sama sekali tidak menjelaskan perubahan pada Y, sedangkan $R^2 = 1$ mengindikasikan bahwasanya seluruh variasi Y sepenuhnya dijelaskan oleh X. Perolehan perhitungan koefisien determinasi R^2 diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.338	.322	.54820
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat				

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Nilai *R Square* diperoleh senilai 0,338, kondisi demikian menyatakan bahwasanya persentase atau besar sumbangannya dampak variabel Kompetensi serta Beban Kerja yang memengaruhi Kinerja Perawat senilai 33,8% atau variasi variabel mampu dijelaskan senilai 33,8%. Sementara, sisanya senilai 66,2% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat kontrak, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,002 ($p<0,05$). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kompetensi seorang perawat, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam pelayanan keperawatan. Secara profesional, kompetensi perawat mencakup tiga domain penting, yakni kognitif, afektif, dan psikomotor.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kompetensi perawat memperoleh nilai rata-rata 2,44 dengan standar deviasi 0,70, yang termasuk dalam kategori cukup/tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat kompetensi perawat kontrak di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsoeri Mertojoso Surabaya masih berada pada level memadai, namun belum optimal. Beberapa indikator menunjukkan hasil baik, seperti K1 (2,73) yang menggambarkan pemahaman terhadap standar pelayanan keperawatan, dan K10 (2,79) yang menunjukkan kepatuhan dalam mengikuti arahan serta kegiatan yang diselenggarakan oleh Komite Keperawatan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat kepatuhan yang cukup baik terhadap instruksi internal rumah sakit, sehingga dapat menjadi modal penting bagi program pengembangan kompetensi selanjutnya.

Namun demikian, terdapat indikator dengan skor rendah seperti K7 (2,27) mengenai partisipasi dalam pembekalan rumah sakit, serta K8 (2,30) terkait evaluasi mandiri kualitas pelayanan. Keduanya mencerminkan masih kurangnya inisiatif perawat dalam pengembangan diri dan peningkatan mutu pelayanan. Kondisi ini dapat dikaitkan dengan karakteristik demografis responden, di mana mayoritas berusia masa kerja relatif baru, yakni 1–5 tahun (44,8%), serta berpendidikan DIII Keperawatan (49%) dan S1 Ners (49%). Artinya, sebagian besar responden masih berada pada tahap awal karier sehingga pengalaman dan penguatan kompetensi praktis perlu terus ditingkatkan.

Nursalam (2021) menekankan bahwa kompetensi keperawatan harus mengintegrasikan keterampilan teknis klinis, komunikasi interpersonal, serta etika profesi. Hal ini sejalan dengan teori Boyatzis (2021) yang menyebutkan bahwa kompetensi tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan mengelola emosi dan berinteraksi dengan orang lain. Spencer (dikutip oleh Sutrisno, 2022) juga menambahkan bahwa kompetensi memungkinkan individu untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan studi terkini. Sebuah penelitian oleh Wulandari, Ramadhan, dan Lestari (2023) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi teknis dan non-teknis perawat berhubungan erat dengan akurasi, kecepatan, dan kualitas pelayanan. Hasil serupa ditemukan dalam studi internasional pada tahun 2024 berjudul *Effectiveness of Competency-Based Educational Program on Quality of Care among Post-Graduate Nurses*, yang menunjukkan adanya peningkatan signifikan kualitas asuhan setelah perawat mengikuti program pendidikan berbasis kompetensi, di mana skor pretest meningkat dari 1,54 menjadi 2,56 pada posttest. Penelitian lain di Indonesia pada tahun yang sama, *The Influence of Work Experience and Employee Competency on Nurse Performance*, menemukan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh nyata terhadap kinerja perawat, menguatkan bahwa pelatihan dan pengalaman klinis yang memadai dapat menghasilkan kinerja yang lebih unggul. Lebih jauh, studi meta-analisis internasional berjudul *Enhancing Nursing Competency through Virtual Reality Simulation among Nursing Students* (2024) menegaskan bahwa penggunaan simulasi berbasis teknologi virtual reality mampu meningkatkan kompetensi perawat, khususnya pada aspek pengetahuan dan kepercayaan diri, dengan effect size yang tinggi (0,88). Hal ini membuka peluang bahwa pendekatan pelatihan berbasis teknologi inovatif dapat diadaptasi oleh rumah sakit untuk mempercepat peningkatan keterampilan praktis.

Jika dikaitkan dengan kerangka regulasi, perhatian terhadap kompetensi tenaga kesehatan juga diperkuat oleh kebijakan nasional. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menegaskan bahwa kompetensi tenaga kesehatan merupakan pilar utama peningkatan kualitas layanan. Sementara itu, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Keperawatan menjelaskan standar kompetensi perawat yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, pengembangan diri, dan kepatuhan regulasi. Terbaru, Permenkes Nomor 1 Tahun 2025 tentang *Pedoman Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang Kesehatan* ditetapkan pada 9 Januari 2025 dan mulai berlaku sejak pengundangan 14 Januari 2025 secara eksplisit

menggantikan Permenkes 18/2017 dan menjadi acuan nasional penyelenggaraan uji kompetensi bagi seluruh jabatan fungsional kesehatan, termasuk perawat. Regulasi ini menegaskan peran Kementerian Kesehatan sebagai penyelenggara terpusat, menetapkan standar, skema dan materi uji, standar penilaian, sekaligus penerbitan sertifikat kompetensi elektronik (e-sertifikat) bagi peserta yang lulus.

Dengan demikian, pemenuhan kompetensi perawat tidak lagi hanya bergantung pada pemenuhan administratif, tetapi wajib dibuktikan melalui uji kompetensi terstandar yang transparan, objektif, dan akuntabel. Berdasarkan temuan empiris dan dukungan literatur tersebut, peneliti berasumsi bahwa peningkatan kompetensi perawat melalui pendidikan berkelanjutan, pelatihan berbasis teknologi, serta pendampingan administratif terkait legalitas praktik akan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat kontrak.

Asumsi lain yang dapat ditarik adalah bahwa perawat yang memperoleh akses lebih luas terhadap pelatihan, pengalaman klinis, maupun forum diskusi kasus akan menunjukkan kinerja lebih unggul dibanding yang tidak. Oleh karena itu, rumah sakit perlu merancang program pengembangan kompetensi yang merata, berkelanjutan, dan adaptif terhadap teknologi baru. Dengan adanya intervensi yang tepat, diharapkan mutu layanan dan keselamatan pasien dapat meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan pasien dan kepercayaan masyarakat di Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsoeri Mertojoso Surabaya. Analisis deskriptif memperlihatkan bahwa rata-rata skor beban kerja mencapai 2,63 dengan standar deviasi 0,69, yang termasuk dalam kategori tinggi/setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa perawat menghadapi tekanan pekerjaan yang cukup besar, baik dari segi jumlah pasien yang harus dilayani, kompleksitas kasus medis yang ditangani, maupun kewajiban administratif yang harus dipenuhi sesuai standar operasional rumah sakit.

Indikator dengan skor tertinggi adalah BK7 (3,03) yang menggambarkan kemampuan perawat dalam mempertimbangkan dan mengambil keputusan secara tepat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun menghadapi beban kerja tinggi, perawat kontrak tetap memiliki kapasitas kognitif dan klinis yang baik dalam mengambil keputusan, sehingga menjadi kekuatan penting yang perlu terus dipertahankan. Indikator lain dengan skor relatif tinggi adalah kemampuan menjaga ketenangan saat menghadapi tekanan (BK9 = 2,77) dan

memisahkan urusan pribadi dengan tekanan kerja ($BK10 = 2,74$), yang mengindikasikan adanya ketahanan mental yang cukup baik.

Sebaliknya, indikator dengan skor terendah adalah $BK8 (2,40)$ yang berkaitan dengan kebiasaan menangani prosedur keperawatan kompleks. Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian perawat kontrak belum terbiasa menghadapi kasus-kasus dengan tingkat kesulitan tinggi, yang dapat disebabkan oleh keterbatasan pengalaman klinis maupun kesempatan pelatihan. Hal ini sejalan dengan karakteristik demografis responden, di mana mayoritas perawat kontrak memiliki masa kerja 1–5 tahun (44,8%) dan latar belakang pendidikan didominasi oleh DIII Keperawatan dan S1 Ners (masing-masing 49%), sehingga pengalaman dalam menangani prosedur kompleks masih perlu diperkuat.

Secara umum, beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan konsekuensi berupa penurunan kualitas pelayanan, peningkatan risiko kesalahan, dan kelelahan fisik maupun mental (burnout). Hal ini sejalan dengan pendapat Yani dan Hariyati (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja dan kepuasan kerja perawat, sekaligus berdampak pada mutu pelayanan keperawatan. Dalam penelitian ini, variabel beban kerja bahkan menunjukkan kontribusi yang paling besar terhadap kinerja dengan nilai Beta 0,406, yang mengindikasikan peran dominan beban kerja dibanding variabel lain. Kondisi nyata di lapangan memperlihatkan bahwa perawat yang dibebani tugas berlebihan sering mengalami kesulitan dalam memberikan perhatian yang memadai kepada pasien, sehingga berisiko terjadi kelalaian dalam pemberian obat, kesalahan prosedur, maupun berkurangnya interaksi terapeutik dengan pasien.

Temuan ini konsisten dengan penelitian-penelitian terbaru. Studi di RSUD dr. La Palaloi Maros pada tahun 2022–2023 menemukan bahwa perawat dengan beban kerja tinggi memiliki kemungkinan lebih besar untuk menunjukkan kinerja rendah, dengan korelasi negatif yang kuat ($r = -0,718$; $p < 0,05$). Penelitian ini juga mengungkap bahwa motivasi dapat menjadi faktor protektif, meskipun tetap tidak sepenuhnya menutupi dampak negatif beban kerja yang berlebihan. Meta-analisis dari lima studi cross-sectional (2023) mendukung pandangan bahwa beban kerja tinggi secara umum berkaitan dengan penurunan kinerja perawat, terutama pada aspek ketepatan waktu, keselamatan pasien, dan efektivitas pelayanan.

Namun, hasil penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja tidak selalu bersifat negatif apabila dikelola dengan tepat. Penelitian di Puskesmas Bluto (2025) menggunakan pendekatan SEM-PLS menemukan bahwa beban kerja justru dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja perawat, dengan catatan terdapat manajemen yang baik dalam distribusi kerja dan dukungan kualitas pelayanan. Dalam penelitian tersebut,

beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (koefisien = 0,343; p = 0,003) dan terhadap kualitas pelayanan (koefisien = 0,461; p = 0,001), sementara kualitas pelayanan terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja (koefisien mediasi = 0,243; p = 0,020). Temuan ini menegaskan bahwa manajemen beban kerja yang tepat dapat mengubah potensi tekanan menjadi peluang peningkatan kinerja, asalkan disertai dengan sistem supervisi dan dukungan organisasi yang memadai.

Di sisi lain, penelitian di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang (2024–2025) juga memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja sendiri tidak secara langsung memengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja lebih berperan sebagai variabel perantara yang memperkuat atau memperlemah dampak beban kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian di RSUD Lasinrang (2024) bahkan secara spesifik menegaskan bahwa beban kerja berat berhubungan erat dengan meningkatnya stres kerja perawat, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat berujung pada burnout dan menurunnya performa dalam jangka panjang.

Temuan-temuan ini memperkuat teori Wickens (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebihan dapat mengurangi kemampuan fisik dan kognitif, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi seperti keperawatan. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO, 2023) juga menegaskan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dengan jumlah tenaga kesehatan yang tersedia dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas pelayanan medis. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi aspek penting dalam menjamin mutu pelayanan kesehatan sekaligus menjaga kesejahteraan perawat.

Asumsi peneliti dalam penelitian ini adalah bahwa beban kerja yang tinggi cenderung akan terus memengaruhi kinerja perawat secara signifikan, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana manajemen rumah sakit melakukan intervensi. Apabila rumah sakit mampu melakukan distribusi tugas secara proporsional, memberikan pelatihan teknis dan klinis, serta menciptakan dukungan kerja yang memadai, maka beban kerja dapat menjadi pemicu peningkatan keterampilan, kecepatan pengambilan keputusan, dan kualitas pelayanan. Namun, apabila beban kerja tidak dikelola dengan baik, besar kemungkinan dampak negatif seperti kelelahan, stres, dan penurunan kualitas pelayanan akan mendominasi. Peneliti juga berasumsi bahwa tanpa adanya kebijakan strategis terkait rasio perawat-pasien dan perencanaan tenaga kesehatan sesuai PP No. 67 Tahun 2019, maka risiko burnout dan tingginya angka kesalahan medis akan semakin meningkat. Dengan demikian, beban kerja tidak hanya dipandang sebagai tantangan individual perawat, melainkan sebagai tanggung jawab sistemik rumah sakit yang membutuhkan pengelolaan berkelanjutan.

Berdasarkan keseluruhan temuan penelitian terdahulu maupun hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi terbukti menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja perawat. Dampaknya bisa bersifat negatif, berupa penurunan kualitas pelayanan dan meningkatnya risiko kesalahan, tetapi juga dapat menjadi faktor positif jika dikelola secara efektif dengan dukungan organisasi dan kualitas pelayanan yang baik. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu melakukan pemantauan dan penyesuaian beban kerja secara berkelanjutan untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas perawat. Dengan cara ini, tidak hanya kinerja perawat dapat terjaga, tetapi mutu pelayanan dan keselamatan pasien juga dapat ditingkatkan.

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Studi ini mengindikasikan bahwasanya baik kompetensi maupun beban kerja berdampak secara simultan pada kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsøeri Mertojoso Surabaya. Dari analisis yang dilakukan, didapatkan bahwasanya beban kerja memiliki nilai Beta paling tinggi, yakni 0,406, dibandingkan dengan kompetensi yang hanya senilai 0,298. Ini mengindikasikan bahwasanya beban kerja adalah variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja perawat secara relatif.

Analisis deskriptif mendukung temuan ini, di mana variabel beban kerja memperoleh skor rata-rata 2,63 yang termasuk kategori tinggi, menunjukkan bahwa perawat menghadapi tekanan pekerjaan yang cukup besar, baik dari sisi jumlah pasien, kompleksitas kasus, maupun kewajiban administratif. Sementara itu, kompetensi memperoleh rata-rata 2,44 dalam kategori cukup, yang mengindikasikan bahwa sebagian perawat kontrak masih memerlukan peningkatan pada aspek keterampilan teknis, evaluasi mandiri, serta partisipasi dalam pembekalan. Adapun kinerja perawat menunjukkan rata-rata 2,68 yang berada dalam kategori tinggi, sehingga meskipun beban kerja tinggi dan kompetensi masih pada level cukup, kinerja perawat tetap dapat terjaga pada level yang baik.

Meskipun kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas, beban kerja yang tinggi tetap menjadi faktor paling berpengaruh dan berpotensi menurunkan kualitas kinerja apabila tidak dikelola dengan baik. Kondisi ini juga sejalan dengan karakteristik demografis responden, di mana mayoritas perawat berpendidikan DIII dan S1 keperawatan dengan masa kerja relatif baru (1–5 tahun). Oleh karena itu, strategi manajemen beban kerja, peningkatan kompetensi berkelanjutan, serta dukungan organisasi diperlukan agar kinerja perawat dapat terus terjaga secara optimal.

Teori AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*) yang dikembangkan oleh Boxall et al. (2021) menjelaskan bahwasanya kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kemampuan (kompetensi), motivasi, dan kesempatan. Dalam hal ini, kompetensi meningkatkan kemampuan perawat untuk melakukan tugas mereka dengan baik, sedangkan pengelolaan beban kerja yang efektif memberikan kesempatan bagi perawat untuk bekerja secara efisien tanpa tertekan oleh kelelahan. Dengan kata lain, perawat yang memiliki kompetensi baik harus memiliki lingkungan kerja yang mendukung, termasuk pengelolaan beban kerja yang seimbang, agar dapat melaksanakan tugas mereka secara optimal.

Lebih lanjut, Mangkunegara (2022) menegaskan bahwasanya faktor-faktor internal dan eksternal ini saling berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja perawat. Dengan demikian, jika beban kerja dikelola dengan baik, perawat memiliki ruang untuk memaksimalkan kompetensi mereka tanpa tertekan.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat diketahui bahwa kompetensi dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat kontrak di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsoeri Mertojoso Surabaya. Kompetensi perawat, yang mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, serta sikap profesional, terbukti menjadi faktor mendasar dalam menentukan kualitas pelayanan keperawatan. Perawat dengan kompetensi yang baik cenderung mampu melaksanakan prosedur sesuai standar, memberikan asuhan keperawatan yang tepat, serta menjaga komunikasi efektif dengan pasien dan tim medis. Gambaran nyata di Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya mengindikasikan bahwasanya perawat yang terpaksa menangani banyak pasien dalam waktu yang singkat lebih mungkin mengalami kelelahan dan stres, yang dapat mengganggu mereka dalam memberikan layanan berkualitas. Hal ini menegaskan bahwasanya meskipun keterampilan dan pengetahuan perawat adalah aspek penting, pengelolaan beban kerja yang baik juga merupakan faktor yang sangat memengaruhi kinerja mereka. Penelitian oleh Rahmawati & Suryani (2020) juga mendukung temuan ini, dengan menekankan bahwasanya kompetensi yang tinggi serta pengelolaan beban kerja yang efisien secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi klinis perawat berhubungan erat dengan kualitas pelayanan dan tingkat kepuasan pasien. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang perawat, semakin optimal pula kinerja yang dapat ditunjukkan dalam praktik keperawatan sehari-hari. Namun demikian, hasil analisis juga menunjukkan bahwa kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi, tetapi juga sangat erat kaitannya dengan beban kerja.

Beban kerja yang tinggi, sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini, mengindikasikan adanya tekanan pekerjaan yang cukup besar, baik dari jumlah pasien, kompleksitas kasus, maupun tuntutan administratif. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan ketelitian, serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan medis. Hal ini diperkuat oleh penelitian Dewi & Setiawan (2022) yang menegaskan bahwa beban kerja yang berlebihan tanpa diimbangi ketersediaan sumber daya memadai akan berdampak negatif terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat diasumsikan bahwa meskipun perawat memiliki kompetensi tinggi, kinerja mereka tetap berisiko menurun apabila beban kerja tidak dikelola dengan baik.

Lebih lanjut, interaksi antara kompetensi dan beban kerja dapat dipahami sebagai suatu dinamika yang saling melengkapi. Kompetensi yang tinggi berfungsi sebagai modal utama untuk meningkatkan kinerja, tetapi beban kerja yang berlebihan akan menghambat optimalisasi kompetensi tersebut. Sebaliknya, bagi perawat dengan kompetensi rendah, tingginya beban kerja akan semakin memperburuk kualitas kinerja yang ditunjukkan. Dengan kata lain, kompetensi dan beban kerja harus ditempatkan secara seimbang agar dapat menghasilkan kinerja keperawatan yang maksimal.

Asumsi peneliti dalam konteks ini adalah bahwa upaya peningkatan kinerja perawat tidak dapat hanya berfokus pada satu faktor saja, melainkan harus mempertimbangkan kedua faktor tersebut secara simultan. Strategi manajerial seperti penyesuaian rasio perawat-pasien, pengaturan jadwal shift yang lebih proporsional, serta penyelenggaraan program pelatihan berkelanjutan merupakan langkah yang diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara kompetensi dan beban kerja. Dengan langkah-langkah tersebut, dapat diasumsikan bahwa kinerja perawat kontrak di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsoeri Mertojoso Surabaya akan meningkat secara signifikan, berkelanjutan, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Dalam konteks penelitian ini, kompetensi mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap profesional. Di sisi lain, beban kerja melibatkan jumlah pasien yang ditangani, kompleksitas prosedur medis, dan durasi tugas yang harus diselesaikan. Keduanya berinteraksi secara dinamis dalam menentukan efektivitas kinerja perawat. Misalnya, meskipun perawat yang memiliki kompetensi tinggi memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk memberikan perawatan yang berkualitas, jika mereka dibebani dengan tugas yang terlalu berat, perawat tersebut sering kali menghadapi kesulitan dalam memberikan perhatian yang optimal kepada setiap pasien.

Selain itu, karakteristik khusus Rumah Sakit Bhayangkara sebagai rumah sakit Polri juga menjadi faktor yang memperkaya interpretasi hasil penelitian. Dibandingkan dengan rumah sakit umum, rumah sakit Polri memiliki tata kelola yang lebih terstruktur dan bercirikan budaya komando khas institusi kepolisian. Hal ini berimplikasi pada pola kerja tenaga kesehatan yang cenderung lebih disiplin, terkoordinasi, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Dari sisi pelayanan, rumah sakit umum berfokus pada masyarakat luas, sementara rumah sakit Polri memiliki mandat ganda, yakni memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat umum sekaligus melayani anggota Polri beserta keluarganya. Perbedaan mandat ini memberikan tantangan tersendiri, karena tenaga kesehatan harus mampu menyesuaikan standar pelayanan sesuai dengan kebutuhan pasien umum dan kebutuhan khusus internal Polri.

Keunggulan lain rumah sakit Polri adalah adanya integrasi nilai-nilai profesionalisme kesehatan dengan nilai moral dan etika Polri, sehingga kinerja perawat tidak hanya diukur dari aspek teknis medis, tetapi juga dari aspek kedisiplinan, loyalitas, serta kecepatan dalam menghadapi situasi darurat yang sering menjadi bagian dari tugas kepolisian. Perbedaan mendasar ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit Polri bisa jadi lebih kompleks dibandingkan dengan rumah sakit umum, sehingga hasil penelitian ini memberikan perspektif unik yang tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi pada rumah sakit di luar lingkungan Polri.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat kontrak di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya dengan nilai Beta sebesar 0,298. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi perawat yang tercermin dalam penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap profesional semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai Beta sebesar 0,406, yang lebih tinggi dibandingkan variabel kompetensi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi baik dari segi jumlah pasien, kompleksitas tindakan medis, maupun waktu yang tersedia dapat menurunkan kualitas kinerja perawat. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja menjadi faktor krusial yang tidak hanya terkait dengan efisiensi organisasi, tetapi juga berdampak langsung pada keselamatan pasien. Kompetensi dan Beban Kerja berdampak simultan pada Kinerja Perawat di Perawat kontrak di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya. Nilai Beta untuk kompetensi senilai 0,298 mengindikasikan bahwasanya meskipun kompetensi memiliki kontribusi positif

terhadap kinerja, faktor beban kerja lebih dominan dengan nilai Beta senilai 0,406. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang unik dengan menunjukkan bahwa dalam konteks perawat kontrak di rumah sakit pemerintah, variabel beban kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompetensi terhadap kinerja. Temuan ini berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang cenderung menekankan dominasi kompetensi sebagai faktor utama kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini memperluas perspektif manajemen SDM kesehatan dengan menegaskan bahwa upaya peningkatan mutu pelayanan tidak hanya dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi, tetapi juga harus diseimbangkan dengan strategi pengendalian beban kerja perawat.

DAFTAR REFERENSI

- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (Eds.). (2021). *The Oxford handbook of human resource management* (2nd ed.). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198792987.001.0001>
- Boyatzis, R. E. (2021). *The competent manager: A model for effective performance*. Wiley.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Nursalam. (2021). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (6th ed.). Salemba Medika.
- Pratiwi, D. A., & Handayani, H. (2022). The influence of workload and competence on nurse performance in inpatient wards. *International Journal of Nursing and Health Services*, 5(4), 450–458. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v5i4.611>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Setiawan, D., & Rahmawati, E. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah. *Jurnal Keperawatan*, 8(2), 115–124.
- Siregar, M. A. (2021). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap. *Jurnal Keperawatan Nusantara*, 9(2), 115–123. <https://doi.org/10.31227/jkn.v9i2.12345>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2022). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan.
- Wickens, C. D. (2021). Cognitive load and human performance: Theoretical framework. *Human Factors*, 63(5), 745–758. <https://doi.org/10.1177/0018720821995275>

World Health Organization. (2023). Workload balance and patient safety in healthcare systems. WHO Press.

Wulandari, D., Ramadhan, T., & Lestari, E. (2023). Hubungan beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja perawat di rumah sakit X. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Kesehatan*, 11(1), 77–85. <https://doi.org/10.25077/jamk.11.1.77-85.2023>

Yani, A., & Hariyati, R. (2020). Workload and nurse performance: Implications for nursing service quality. *Nurse Media Journal of Nursing*, 10(2), 143–152. <https://doi.org/10.14710/nmjn.v10i2.30253>