



HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA PERAWAT TERHADAP MISSED NURSING CARE

Lavenia Dwi Pratiwi*, Mohammad Basit, Rian Tasalim

Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Sari Mulia, Jl. Pramuka No.2, Pemurus Luar, Banjarmasin Tim., Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70238, Indonesia

*laveniadwipratiwi@gmail.com

ABSTRAK

Perawat merupakan petugas kesehatan yang berperan penting dalam menyediakan layanan kesehatan di rumah sakit. Salah satu tugas perawat adalah memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dengan aman tanpa missed nursing care (MNC). Terjadinya MNC menjadi permasalahan yang dapat menurunkan kualitas kepuasan pasien, meningkatkan read mission ahkan dapat menjadi penyebab naiknya angka mortalitas. Lingkungan kerja dan beban kerja dapat menjadi faktor pemicu terjadinya MNC. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap MNC di rumah sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif studi korelasi dengan pendekatan cross sectional. Sampel adalah perawat Ruangan Sakti, Ruangan Wira, dan Ruangan HCU pada bulan Februari 2023 berjumlah 34 orang, diambil menggunakan teknik total sampling. Pengambilan data menggunakan lembar kuesioner. Analisis data menggunakan uji Spearman Rho. Hasil dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja sangat baik didapatkan sebanyak 27 orang (79,4%). Beban kerja sedang sebanyak 16 orang (47,1%). MNC tidak pernah terlewat sebanyak 18 orang (55,9%). Tidak terdapat hubungan lingkungan kerja terhadap MNC ($p=0,133>0,05$). Terdapat hubungan beban kerja terhadap MNC ($p=0,016<0,05$), $r= -0,417$. Maka disimpulkan tidak ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap MNC dan ada hubungan antara beban kerja terhadap MNC di Rumah Sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin.

Kata kunci: beban kerja; lingkungan kerja; missed nursing care

THE CORRELATION BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND NURSE WORKLOAD IN MISSED NURSING CARE

ABSTRACT

Nurses are health workers who play an important role in providing health services in hospitals. One of the nurses' duties is to provide nursing care to patients safely without missed nursing care (MNC). The occurrence of MNC is a problem that can reduce the quality of patient satisfaction, increase read mission and can even be a cause of increased mortality rates. The work environment and workload can be triggering factors for the occurrence of MNC. The purpose of this study was to determine the relationship between work environment and workload on MNC at the Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin. This study used a quantitative correlation study method with a cross sectional approach. The samples were 34 nurses in the Sakti Room, Wira Room, and HCU Room in February 2023, taken using a total sampling technique. Retrieval of data using a questionnaire sheet. Data analysis used the Spearman Rho test. The results in this study were that a very good work environment was obtained by 27 people (79.4%). Medium workload as many as 16 people (47.1%). MNC never missed as many as 18 people (55.9%). There is no relationship between work environment and MNC ($p=0.133>0.05$). There is a relationship between workload and MNC ($p=0.016<0.05$), $r= -0.417$. So it can be concluded that there is no relationship between work environment and MNC and there is a relationship between workload and MNC at Tk Hospital. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin.

Keywords: *missed nursing care; workload; work environment*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan instansi yang ada dibidang kesehatan dan memiliki peran penting dalam menjamin kesehatan masyarakat (Halawa, 2021). Rumah sakit sebagai sarana kesehatan memiliki upaya pencapaian kesehatan mulai tingkat dasar, rujukan dan penunjang. Fungsi rumah sakit dapat dikatakan berhasil jika dapat memberikan pelayanan kesehatan dengan mutu pelayanan yang prima. Mutu yang prima dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang memberikan jasa pelayanan kesehatan seperti perawat serta tenaga medis lainnya yang beroperasi 24 jam (Apriyanti & Haq, 2019). Layanan kesehatan di rumah sakit diberikan salah satunya oleh perawat (Albsoul, 2019). Perawat adalah pemberi asuhan keperawatan kepada pasien yang seharusnya dilakukan secara langsung tanpa ada yang terlewatkan atau tertunda (*missed nursing care*) (Nilasari, Haryati, & Anisah, 2020). *Missed nursing care* adalah tindakan perawatan yang diberikan namun belum lengkap karena adanya kelalaian (Beatrice J Kalisch & Williams, 2009). *Missed nursing care* yang mungkin terjadi ini dapat menjadi masalah besar yang dapat menurunkan kualitas kepuasan pasien, meningkatkan *read mission* sampai meningkatkan angka mortalitas (Amalia, Putra, & Rahmawati, 2021).

Kejadian *miss care* di Amerika Serikat, Turki, dan 12 negara Eropa lainnya terjadi pada saat penilaian intervensi kebutuhan individu, intervensi kebutuhan dasar dan perencanaan (Albsoul, 2019). Kejadian *missed nursing care* terjadi pada sebagian besar (55-98%) perawat yaitu melakukan kegiatan yang meninggalkan satu atau lebih asuhan keperawatan (Scott *et al.*, 2019). *Missed nursing care* yang pernah terjadi di rumah sakit di Inggris (86%) dan Swedia (74%) melewatkan asuhan keperawatan di akhir shiftnya (Ball *et al.*, 2018). Sedangkan *missed nursing care* yang terjadi di Indonesia ditemukan sebesar 80% kinerja perawat masih di bawah standar (Asmirajanti, Hamid, & Hariyati, 2019). Selain itu *missed nursing care* yang terjadi di Indonesia terdapat pada saat dokumentasi keperawatan yang kurang lengkap sehingga sering terlewatkan (Nilasari *et al.*, 2020). Jika *missed nursing care* ini terjadi dampaknya adalah mengancam keselamatan pasien dan kualitas asuhan pasien. Dampak yang terjadi jelas akan berpengaruh pada tingkat kepuasan pasien, kesalahan pengobatan, resiko pasien jatuh, infeksi nosokomial, insiden kritis yang meningkat, dan *pressure ulcers* (Kim, Yoo, & Seo, 2018; Nilasari *et al.*, 2020). Terjadinya *missed nursing care* akan menimbulkan konsekuensi bagi perawat, seperti penurunan akuntabilitas pribadi, kepuasan kerja, dan niat untuk mengundurkan diri (Srulovici & Drach-Zahavy, 2017). Salah satu penyebab terjadinya *missed nursing care* adalah sumber daya manusia, sumber daya material dan komunikasi (B. J Kalisch, Tschannen, Lee, & Friese, 2011). Ketegangan komunikasi antar perawat dapat menyebabkan terjadinya *missed nursing care* yang selanjutnya menyebabkan buruknya kerjasama tim (Amalia *et al.*, 2021).

Persepsi dan nilai internal perawat adalah faktor internal yang mempengaruhi *missed nursing care* (Hessels, Paliwal, Weaver, Siddiqui, & Wurmser, 2019). Sedangkan Faktor eksternal yang mempengaruhi *missed nursing care* berasal dari lingkungan kerja, kerja tim, komunikasi, pembelajaran organisasi, beban kerja, dukungan manajemen untuk keselamatan pasien, dan infrastruktur yang tersedia (Dewi, Putra, & Wardhani, 2022). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kejadian *missed nursing care* (Sunyoto, 2015). Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja yang diterima karyawan semakin rendah maka *turnover intention* karyawan akan meningkat (Rivai, 2019). Srulovici & Drach-Zahavy (2017) menyatakan dalam penelitiannya faktor-faktor yang terkait dengan *missed nursing care* di rumah sakit di Swedia terjadi karena asuhan tidak dilakukan dalam 1 shift pekerjaan mereka karena jumlah pasien yang dikelola, peran perawat, lingkungan kerja dan jumlah staf.

Beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi *missed nursing care* (Hessels *et al.*, 2019). Jumlah staf atau perawat yang tidak memadai dalam arti lebih sedikit dibandingkan dengan kebutuhan perawatan pasien menyebabkan beban kerja yang berat selama menjalankan shift (Jansson, Syrjälä, & Ala-Kokko, 2019). Kurangnya perawat menyebabkan beban kerja yang tinggi sebagai faktor terlewatkan asuhan keperawatan pada pasien (Ball *et al.*, 2018; Tubbs-Cooley, Mara, Carle, Mark, & Pickler, 2019). Staf yang memadai membutuhkan pengukuran beban kerja keperawatan yang komprehensif untuk menentukan kebutuhan staf, meningkatkan *volume* beban kerja, dan berdampak pada layanan keperawatan pada waktu tertentu (Dewi *et al.*, 2022).

Tindakan keperawatan yang cenderung sering melewatkan beberapa item perawatan seperti ambulasi, kebersihan mulut, pendidikan pasien, dukungan emosional, asupan dan pengeluaran cairan, pendokumentasian, perencanaan keputungan pasien, dan kegiatan pengawasan keperawatan umum (Amalia *et al.*, 2021). Adanya tuntutan dan idealisme profesi perawat akan memunculkan stres dengan dokter, diskriminasi, beban kerja yang tinggi, menghadapi pasien, kematian dan keluarga pasien. Seorang perawat dihadapkan dengan tugas kerja yang berbeda, bekerja dengan shift, situasi kerja penuh stres, dan kematian pasien (Badri, 2020). Peran perawat sangat penting dalam sistem kesehatan nasional sehingga harus mengupayakan terciptanya sistem kesehatan yang baik sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan kesehatan masyarakat. Ketika memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, perawat harus selalu berpedoman pada nilai-nilai etik keperawatan dan standar keperawatan serta ilmu keperawatan. Hal ini penting dilakukan agar tidak terjadi kesalahan yang bisa berakibat fatal bagi pasien dan keberadaan profesi keperawatan (Nursalam, 2014). Melihat hal ini maka perawat perlu mendapat perhatian terkait penyesuaian antara lingkungan kerja dan beban kerja, sehingga tidak sampai terjadi *missed nursing care*.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Rumah sakit TK. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin pada tanggal 8 Desember 2022, terdapat 81 perawat yang terdiri dari 6 ruang perawatan yaitu, 15 perawat di ruang Sakti (Ruang Penyakit Dalam), 12 perawat di ruang Wira (Ruang Bedah), 10 perawat di ruang Gardenia (Ruang Bayi), 10 perawat di ruang Flamboyan (Ruang Anak), 10 perawat di ruang OK, 15 perawat IGD dan 8 perawat di ruang HCU. Hasil wawancara dengan 2 orang perawat di Rumah sakit TK. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin ditemukan bahwa faktor penyebab *Missed Nursing Care* adalah kelelahan. Banyaknya tugas lain di luar keperawatan yang akan berdampak pada peningkatan beban kerja dan kebutuhan alokasi tenaga serta kadang-kadang komunikasi antar sejawat tidak efektif. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti bertujuan melakukan penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *missed nursing care* di rumah sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin.

METODE

Penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai Februari 2023 dengan sasaran penelitian 14 perawat Ruangan Sakti, 12 perawat Ruangan Wira, dan 8 perawat Ruangan HCU di Rumah Sakit Tk. III Dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin. Total keseluruhan ada 34 perawat. Pengambilan sampel menggunakan total sampling. Penelitian ini menggunakan desain studi korelasi pendekatan cross sectional. Data dikumpulkan menggunakan instrument kuesioner tentang lingkungan kerja, beban kerja dan *missed nursing care*. Hasil uji reliabilitas kuesioner lingkungan kerja menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas sebesar $0,987 > 0,6$, hasil uji reliabilitas kuesioner beban kerja menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas sebesar $0,827 > 0,6$ dan hasil uji reliabilitas kuesioner *Misscare Survey* menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas sebesar $0,92 > 0,6$. Dengan demikian instrumen penelitian dapat dikatakan valid dan reliabel

dan dapat dipergunakan untuk pengambilan data penelitian. Analisis bivariat pada penelitian ini menggunakan korelasi Rank Spearman.

HASIL

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden (n=34)

Karakteristik Responden	f	%
Usia		
17-25 tahun	16	47,1
26-35 tahun	16	47,1
36-45 tahun	2	5,9
Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	26,5
Perempuan	25	73,5
Pendidikan Terakhir		
DIII Keperawatan	28	82,4
Ners	6	17,6
Masa Kerja		
<5 tahun	13	38,2
2-5 tahun	15	44,1
>5 tahun	6	17,6

Tabel 1 diketahui bahwa mayoritas responden pada kategori usia 17-25 tahun dan usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 16 orang (47,1%). Berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak perempuan sebanyak 25 orang (73,5%), dengan pendidikan terakhir yang paling banyak DIII Keperawatan sebanyak 28 orang (82,4%). Masa kerja yang paling banyak ada pada kategori 2-5 tahun sebanyak 15 orang (44,1%).

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (n=34)

Lingkungan Kerja	f	%
Kurang baik	0	0
Baik	7	20,6
Sangat baik	27	79,4

Tabel 2 diketahui mayoritas responden menyatakan lingkungan kerja dirasakan sangat baik sebanyak 27 orang (79,4%). Hasil analisa menunjukkan tidak ada responden yang menyatakan lingkungan kerja di Rumah Sakit Tk. III Dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin kurang baik.

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Beban Kerja (n=34)

Beban Kerja	f	%
Ringan	4	11,8
Sedang	16	47,1
Berat	14	41,2

Tabel 4.
Distribusi Frekuensi *Missed Nursing Care* (n=34)

<i>Missed Nursing Care</i>	f	%
Sering terlewat	0	0
Kadang-kadang terlewat	16	47,1
Tidak pernah terlewat	18	55,9

Tabel 3 diketahui bahwa beban kerja responden yang paling banyak menyatakan beban kerjasedang sebanyak 16 orang (47,1%). Beban kerja yang terlalu rendah akan memunculkan kebosanan dan rendahnya konsentrasi terhadap pekerjaan. Baik beban kerja yang terlampau tinggi maupun terlalu rendah pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya produktifitas karyawan (Buanawati, 2019). Tabel 4 diketahui bahwa pada *missed nursing care* yang paling banyak menyatakan tidak pernah terlawat sebanyak 18 orang (55,9%). Dari hasil menunjukkan ada perawat yang melewatkan atau melakukan *missed nursing care* yaitu sebanyak 16 orang (47,1%).

Tabel 5
HubunganLingkungan Kerja Terhadap *Missed Nursing Care* (n=34)

Lingkungan Kerja	<i>Missed Nursing Care</i>						Total	<i>P-Value</i>	
	Sering		Kadang-kadang		Tidak pernah				
	f	%	f	%	f	%			
Kurang Baik	0	0	0	0	0	0	0	0,133	
Baik	0	0	2	5,9	5	14,7	7		20,6
Sangat Baik	0	0	14	41,2	13	38,2	27		79,4

(Sumber: Data Primer, 2023)

Tabel 5 hasil tabulasi silang pada tabel 5 diketahui bahwa yang paling banyak menyatakan lingkungan kerja sangat baik dan *missed nursing care* kadang-kadang terlawatkan sebanyak 14 orang (41,2%). Hasil analisis data menggunakan uji *Spearman Rank* didapatkan nilai *p-value* $0,133 > 0,05$, yang artinya tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap *missed nursing care* di Rumah Sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin.

Tabel 6.
Hubungan Beban Kerja Terhadap *Missed Nursing Care* (n=34)

Beban Kerja	<i>Missed Nursing Care</i>						Total	<i>P-Value</i>	
	Sering		Kadang-kadang		Tidak pernah				
	f	%	f	%	f	%			
Ringan	0	0	0	0	4	11,8	4	11,8	0,016
Sedang	0	0	6	17,6	10	29,4	16	47,1	
Berat	0	0	10	29,4	4	11,8	14	41,2	

Tabel 5 hasil tabulasi silang pada tabel 6 diketahui bahwa yang paling banyak menyatakan beban kerja berat dan *missed nursing care* kadang-kadang terlawatkan sebanyak 10 orang (29,4%). Hasil analisis data menggunakan uji *Spearman Rank* didapatkan nilai *p-value* $0,016 < 0,05$, yang artinya terdapat hubungan antarabeban kerja terhadap *missed nursing care* di Rumah Sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin. Didapatkan juga nilai $r_{hitung} (-0,417)$ yang artinya memiliki hubungan yang moderat/cukup kuat.

PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja di Rumah Sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin berkategori baik dan sangat baik, hal ini dibuktikan dari pernyataan responden yang ditunjukkan hasil tidak ada responden yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik(0%). Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitasnya pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan (Harahap & Muflih, 2021). Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi

karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien (Sihaloho & Siregar, 2019).

Perawat yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja maka secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang perawat bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja maka secara optimal akan membuat perawat yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja perawat tersebut akan rendah. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan gangguan dan ancaman, dalam lingkungan kerja seperti ini akan menyebabkan perawat menjadi pelupa, lebih banyak kesalahan dalam aktivitas dan penurunan kemampuan dalam membuat rencana. Perubahan kondisi kerja menimbulkan reaksi pekerja untuk dapat menyesuaikan diri dalam kondisi yang ada. Apabila pekerja kurang mampu beradaptasi dengan kondisi kerja yang ada maka akan cenderung mengalami stres kerja (Badri, 2020). Berdasarkan jawaban responden yang memiliki nilai paling rendah pada indikator kategori hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan atasan/bawahan. Adanya konflik dengan rekan kerja, tentu akan menyebabkan lingkungan kerja menjadi kurang baik. Sesuai dengan pendapat Rokhimatun (2019) hubungan kerjasama yang baik akan mempermudah pekerjaan, apalagi untuk pekerjaan yang bersifat tim. Perawat yang saling bantu membantu akan lebih mudah dan cepat dalam menangani pasien, sehingga kinerja perawat akan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman dan didukung oleh fasilitas kerja yang mendukung akan membuat pekerjaan perawat dalam mendiagnosis penyakit pasien dan menangani pasien lebih mudah dan menyenangkan serta lingkungan sosial yang baik akan mempermudah dan mempercepat tindakan asuhan keperawatan.

Rokhimatun (2019) juga menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan fisik rumah sakit, maka kinerja perawat akan semakin baik pula. Rumah sakit dengan lingkungan yang nyaman, tidak bising, aman dan bersih akan membuat perawat merasa nyaman dan senang dalam bekerja. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai akan membuat perawat lebih mudah dalam melakukan pekerjaan. Jika perawat bekerja dengan rasa nyaman dan mudah maka kinerja perawat akan meningkat. Semakin baik lingkungan sosial dalam rumah sakit, maka semakin baik pula kinerja perawat. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berpendapat bahwa lingkungan kerja perawat di Rumah Sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin sudah tergolong sangat baik. Adanya lingkungan kerja yang sesuai dan mencukupi untuk mendukung kinerja, juga hubungan-hubungan yang baik dengan pasien, dengan rekan kerja dan pimpinan yang sangat baik akan meningkatkan produktivitas tingkat kerja dan kenyamanan saat bekerja.

Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja perawat di Rumah Sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin tergolong pada kategori beban kerja ringan dan beban kerja sedang dan beban kerja berat. Hal ini dibuktikan dari pernyataan responden yang menyatakan beban kerja ringan sebanyak 4 orang (11,8%), beban kerja sedang sebanyak 16 orang (47,1%) dan yang menyatakan beban kerja yang berat sebanyak 14 orang (41,2%). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Andrianti *et al.*, (2020) yang menyatakan dari 85 responden, beban kerja perawat di Rumah Sakit Raflesia pada kategori beban kerja perawat berat sebanyak 20 orang (23,5%), beban kerja perawat sedang sebanyak 50 orang (58,8%) dan beban kerja rendah sebanyak 15 orang (17,6%). Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya (Rohman & Ichsan, 2021).

Beban kerja merupakan sejumlah tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Novianty, 2022). Beban kerja perawat dapat diartikan sebagai seluruh kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan (Waryantini & Maya, 2020). Beban kerja tersebut meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Barahama, Katuuk, & Oroh, 2019).

Beban kerja haruslah seimbang, sebab beban kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah akan berdampak tidak baik pada karyawan. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja, minimnya konsentrasi karyawan, timbulnya keluhan pelanggan dan menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran karyawan. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan memunculkan kebosanan dan rendahnya konsentrasi terhadap pekerjaan. Baik beban kerja yang terlampau tinggi maupun terlalu rendah pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya produktifitas karyawan (Buanawati, 2019). Hasil penelitian diketahui bahwa dari 3 indikator beban kerja yang nilainya menonjol adalah kegiatan yang dilakukan oleh perawat seperti mengantar pasien keruangan, pemasangan kateter intravena, melakukan dokumentasi asuhan keperawatan, serta harus bertanggung jawab terhadap perawatan klien dan dalam pelayanan perawat bekerja selama 24 jam untuk melayani pasien. Perawat harus memberikan asuhan keperawatan sedangkan aktivitas pekerjaan cukup beragam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang memiliki nilai rendah yaitu aktivitas pekerjaan perawat selama bertugas. Aktivitas keperawatan langsung yang sering dilakukan seperti memberikan obat-obatan kepada pasien secara intensif dan aktivitas keperawatan tidak langsung seperti melakukan tugas administrasi (tugas non-keperawatan), membantu persiapan pengambilan sampel laboratorium dan pengambilan alat dan bahan pemeriksaan. Beban kerja pada perawat yang tidak sesuai dengan standar dapat menyebabkan kurang optimalnya pelaksanaan asuhan keperawatan terhadap pasien. Beban kerja yang berlebih pada perawat yang tidak sebanding dengan kemampuan fisik, mental, keahlian dan ketersediaan waktu kerja dapat menimbulkan stres kerja. Perawat yang mengalami beban kerja yang berlebih dengan ketersediaan waktu yang dimiliki mengakibatkan penurunan produktifitas kerja perawat dan perfoma yang ditampilkan oleh perawat tidak efektif serta efisien. Hal tersebut ditunjukkan dengan menurunnya konsentrasi perawat, berkurangnya komunikasi perawat, motivasi perawat menurun untuk memberikan pelayanan berkualitas dan penurunan kepatuhan perawat dalam mengikuti aturan atau pedoman sehingga menimbulkan terjadinya kesalahan tindakan yang dilakukan oleh perawat (Istiqomah, 2021). Berdasarkan hal tersebut, peneliti berpendapat bahwa beban kerja yang responden di Rumah Sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin harus diturunkan, hal tersebut akan memberikan dampak terhadap kinerjanya dan juga akan memberikan dampak dalam terhadap pelayanan keperawatan yang mengakibatkan kurang puasnya pasien terhadap tingkat kepuasan pelayanan.

Missed Nursing Care

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *missed nursing care* di Rumah Sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin yang paling banyak menyatakan tidak pernah terlewat sebanyak 18 orang (55,9%), yang menyatakan kadang-kadang terlewatkan sebanyak 18 orang (55,9%) dan tidak ada yang menyatakan sering terlewatkan (0%). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Amalia *et al.*, (2021) yang menyebutkan dalam penelitiannya bahwa dari sampel 93 responden didapatkan nilai median *missed nursing care* sebesar 1,20 dengan nilai minimum 1,00 yaitu sebanyak 29 (31,2%) responden dan mean (standart deviasi) *missed nursing care* yaitu 1,33 (0,36) yang mengindikasikan bahwa *missed nursing care* ditemukan

rendah. Sedangkan, untuk elemen *missed nursing care* didapatkan nilai tertinggi (maximum) adalah 3,14 pada elemen intervensi kebutuhan dasar dengan median 1,43 dan *confidence interval* (CI) 95% elemen ini memiliki rentang 1,40–1,64 yang mengindikasikan bahwa elemen intervensi kebutuhan dasar dilaporkan tidak pernah sampai kadang terlewatkan.

Missed Nursing Care merupakan fenomena global yang menggambarkan elemen asuhan keperawatan yang optimal yang dibutuhkan oleh pasien yang dilewati (sebagian atau keseluruhan) atau ditunda oleh perawat (Zeleníková, Gurková, & Jarošová, 2019). Albsoul *et al.*, (2019) menggambarkan *missed nursing care* sebagai asuhan keperawatan seperti yang ditentukan oleh perawat tidak selalu diberikan kepada pasien secara keseluruhan atau asuhan keperawatan tidak terlewatkan. Dengan kata lain, istilah-istilah ini memberikan indikator perawatan yang memprioritaskan dan mengambil keputusan tentang perawatan mana yang harus diberikan, dan perawatan mana yang harus ditinggalkan (Blackman *et al.*, 2018). Berdasarkan elemen *missed nursing care*, ditemukan nilai tertinggi pada elemen edukasi pasien. Komunikasi antara perawat-pasien sangat diperlukan dalam berbagai hal dan situasi yang dialami pasien dan keluarga. Penting bagi perawat mengetahui bahwa komunikasi terapeutik dapat mengurangi kecemasan pasien. Manfaat komunikasi perawat-pasien menurut Jean Watson untuk meningkatkan kesehatan, mengembalikan klien pada kondisi sehatnya dan mencegah kesakitan. Teori Jean Watson ini mencakup filosofi dan ilmu tentang *caring*. *Caring* merupakan proses interpersonal yang terdiri dari intervensi yang menghasilkan pemenuhan kebutuhan manusia (Gustinerz, 2020).

Analisis lebih lanjut hasil elemen *missed nursing care* pada penelitian ini menemukan bahwa terdapat beberapa item yang kadang-kadang terlewatkan yang paling banyak seperti membantu ambulasi tiga kali sehari atau sesuai yang diperintahkan dan mengubah pasien setiap 2 jam. Sejalan dengan penelitian Hessels *et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat kadang-kadang melewatkan beberapa aspek asuhan keperawatan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berpendapat bahwa perawatan yang ada di Rumah Sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin menjalankan asuhan keperawatan terhadap pasien sesuai dengan tingkat kebutuhan atau memprioritaskan tindakan keperawatan yang utama terlebih dahulu dan yang mana yang harus diberikan kepada pasien berdasarkan kemampuan pasien dalam memenuhi kehidupan sehari-harinya.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap *Missed Nursing Care*

Berdasarkan hasil analisis data didapatkan tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap *missed nursing care* di Rumah Sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin. Menurut Sihalohe & Siregar (2019), lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pemantauan dan wawancara dari beberapa karyawan. Permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik berupa tata letak (*lay out*) ruangan kerja yang tidak tertata dengan rapi dimana ruangan manajer dan staff tidak ada pembatas dan semua bagian ditumpuk dalam satu ruangan. Sesuai dengan hasil penelitian Rokhimatun (2019), berdasarkan hasil penelitiannya, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,601 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sebesar (0,325).

Berdasarkan hasil penelitian, tidak terdapatnya hubungan lingkungan kerja terhadap *missed nursing care* di Rumah Sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin dikarenakan lingkungan kerja di Rumah Sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin tergolong sudah sangat baik, hal ini dibuktikan dari pernyataan responden yang menyatakan sangat baik sebesar

79,4%. Lingkungan kerjaperawat merupakan bagian komponen yang penting ketika melakukan aktivitas bekerja. Fasilitas yang mendukung dalam bekerja seperti, tata ruangan yang nyaman, udara yang bersih dan terciptanya suasana kerja yang baik dalam lingkungan kerja. Lingkungan fisik dan nonfisik sangat berpengaruh dalam mendukung kerja karyawan dan juga mempengaruhi *turnover intention* (Sunnyoto, 2015). Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja yang diterima karyawan semakin rendah maka *turnover intention* karyawan akan meningkat (Rivai, 2019).

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dan lainnya. Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan (Siagian, 2018).

Indikator lingkungan kerja yaitu aspek spasial-fisik mempengaruhi indikator kinerja perawat yaitu diagnosis dan implementasi. Hal ini karena lingkungan kerja yang nyaman dan didukung oleh fasilitas kerja yang mendukung akan membuat pekerjaan perawat dalam mendiagnosis penyakit pasien dan menangani pasien lebih mudah dan menyenangkan. Selain indikator aspek spasial-fisik, aspek sosial-fungsional juga mempengaruhi indikator kinerja perawat yaitu implementasi. Hal ini dikarenakan lingkungan sosial yang baik akan mempermudah dan mempercepat tindakan asuhan keperawatan (Rokhimatun, 2019). Berdasarkan hal tersebut, peneliti berpendapat bahwa semakin baik lingkungan fisik rumah sakit, maka kinerja perawat akan semakin baik pula. Rumah sakit dengan lingkungan yang nyaman, tidak bising, aman dan bersih akan membuat perawat merasa nyaman dan senang dalam bekerja. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai akan membuat perawat lebih mudah dalam melakukan pekerjaan. Jika perawat bekerja dengan rasa nyaman dan mudah maka kinerja perawat akan meningkat. Semakin baik lingkungan sosial dalam rumah sakit, maka semakin baik pula kinerja perawat. Hubungan kerjasama yang baik akan mempermudah pekerjaan, apalagi untuk pekerjaan yang bersifat tim. Perawat yang saling bantu membantu akan lebih mudah dan cepat dalam menangani pasien, sehingga kinerja perawat akan meningkat.

Hubungan Beban Kerja Terhadap *Missed Nursing Care*

Berdasarkan hasil analisis data terdapat hubungan yang cukup kuat antara beban kerja terhadap *missed nursing care* di Rumah Sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin. Sejalan dengan penelitian Dewi *et al.*, (2022) yang menyatakan ada hubungan antara beban kerja perawat dengan *miss care on basic need* dengan nilai *p-value* (0,027). Sejalan dengan penelitian Srulovici & Drach-Zahavy (2017) di salah satu rumah sakit di Swedia yang meneliti tentang faktor-faktor yang terkait dengan *missed nursing care*, terdapat lebih dari 73% perawat mengabaikan beberapa tindakan keperawatan karena staf perawat tidak memadai. Sejalan juga dengan penelitian Hessels *et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat kadang-kadang melewatkan beberapa aspek asuhan keperawatan dan beban kerja memengaruhi *imissed nursing care*. Herlina (2020) menjelaskan bahwa dalam menjalankan tugasnya, seorang

perawat mempunyai peranan besar dalam memberikan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit. Pelaksanaan identifikasi sangat penting dilakukan oleh seorang tenaga kesehatan sebelum memberikan obat, darah, atau produk darah atau sebelum mengambil darah dan spesimen lain untuk pemeriksaan, sebelum memberikan pengobatan dan tindakan atau prosedur. Adanya *missed nursing care* merupakan fenomena yang dapat mengancam keselamatan pasien dan berdampak langsung pada kualitas asuhan pasien dan menjadi prediktor yang signifikan terhadap kepuasan pasien, kesalahan pengobatan, pasien jatuh, infeksi nosokomial, insiden kritis yang meningkat, dan *pressure ulcers* (Kim *et al.*, 2018; Nilasari *et al.*, 2020).

Missed nursing care juga memiliki konsekuensi bagi perawat, seperti penurunan akuntabilitas pribadi, kepuasan kerja, dan niat untuk mengundurkan diri (Srulovici & Drach-Zahavy, 2017). Faktor internal yang mempengaruhi *missed nursing care* berasal dari individu perawat itu sendiri tentang persepsi dan nilai internal perawat (Hessels *et al.*, 2019). Faktor eksternal yang mempengaruhi *missed nursing care* berasal dari kerja tim, komunikasi, pembelajaran organisasi, beban kerja, dukungan manajemen untuk keselamatan pasien, dan infrastruktur yang tersedia (Dewi *et al.*, 2022). Menurut Jansson *et al.*, (2019) sumber daya staf yang tidak memadai atau jumlah perawat yang lebih sedikit dibandingkan dengan kebutuhan perawatan pasien yang menyebabkan beban kerja yang berat selama shift. Perawat seharusnya memberikan keamanan dan efektivitas, namun kurangnya perawat dan beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan asuhan keperawatan terlewatkan (Ball *et al.*, 2018; Tubbs-Cooley *et al.*, 2019). Staf yang memadai membutuhkan pengukuran beban kerja keperawatan yang komprehensif untuk menentukan kebutuhan staf, meningkatkan *volume* beban kerja, dan berdampak pada layanan keperawatan pada waktu tertentu (Dewi *et al.*, 2022).

Analisis lebih lanjut mengenai kekuatan hubungan beban kerja dengan *missed nursing care* didapatkan bahwa kekuatan hubungan keduanya adalah cukup kuat (0,417), artinya masih ada faktor penting lainnya yang mungkin juga berperan terjadinya *missed nursing care*, seperti stres kerja, kerja sama tim, motivasi perawat, dukungan pihak manajemen dan lainnya. Sesuai dengan pendapat Badri (2020) beban kerja perawat meningkat dengan adanya tuntutan idealisme profesi menerangkan bahwa perawat setiap hari dapat terkena stres, yaitu konflik dengan dokter, diskriminasi, beban kerja yang tinggi, menghadapi pasien, kematian dan keluarga pasien. Perawat dihadapkan dengan tugas kerja yang berbeda, bekerja dengan shift, kondisi kerja, situasi terkait stres, penderitaan, dan kematian pasien. Menurut Nursalam, (2016) perawat berperan dalam sistem kesehatan nasional untuk mengupayakan terciptanya sistem kesehatan yang baik, sehingga penyelenggaraan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan kesehatan masyarakat. Dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, perawat harus selalu berpedoman pada nilai-nilai etik keperawatan dan standar keperawatan serta ilmu keperawatan yang ada. Hal ini penting, agar tidak terjadi kesalahan yang bisa berakibat fatal bagi pasien dan keberadaan profesi keperawatan.

Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat-kiat keperawatan yang ditujukan kepada klien baik itu individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik yang sehat maupun dalam keadaan sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. Asuhan keperawatan adalah proses rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan baik langsung atau tidak langsung diberikan kepada sistem klien disarana dan tantangan kesehatan lainnya dengan menggunakan pendekatan ilmiah keperawatan berdasarkan kode etik dan standar praktik keperawatan (Listiyawati, 2018). Berdasarkan hal tersebut, peneliti berpendapat bahwa beban kerja yang berat dapat meningkatkan terjadinya *missed nursing care*, terutama beban kerja yang dirasakan diluar dari tindakan keperawatan, oleh karena itu perlu adanya dukungan dari Pimpinan

terhadap tenaga kesehatan berupa pemberian penghargaan atau *reward* kepada perawat atas prestasi kerja yang dicapai dalam melakukan asuhan keperawatan. Dengan demikian tentu akan sangat memotivasi perawat dalam mengimplementasikan tindakan-tindakan kepada pasien agar tidak terjadi *missed nursing care*.

SIMPULAN

Hasil karakteristik responden menyatakan lingkungan kerja sangat baik didapatkan sebanyak 27 orang (79,4%), responden menyatakan beban kerja sedang didapatkan sebanyak 16 orang (47,1%), missed nursing care tidak pernah terlewat sebanyak 18 orang (55,9%). Hasil uji analisa didapatkan tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap missed nursing care di Rumah Sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin dengan nilai p-value $0,133 > 0,05$, terdapat hubungan antara beban kerja terhadap missed nursing care di Rumah Sakit Tk. III dr. R. Soeharsono TPT Banjarmasin dengan nilai p-value $0,016 < 0,05$, $r = -0,417$.

DAFTAR PUSTAKA

- Albsoul, R. A. M. (2019). Investigating Missed Nursing Care In An A Ustralian Acute Care Hospital : An Exploratory Study. Disertasi. Faculty of Health. Queensland university of Technology.
- Albsoul, R., Gerald, G. F., Finucane, J., & Borkoles, E. (2019). Factors influencing missed nursing care in public hospitals in Australia: An exploratory mixed methods study. *Int J Health Plann Manage*, 34(4), 1820–1832. <https://doi.org/10.1002/hpm.2898>
- Amalia, R. A., Putra, K. R., & Rahmawati, I. N. (2021). Hubungan Kerja Tim Dengan Missed Nursing Care Dalam Perawatan Pasien Di Rumah Sakit. *Jurnal Perawat Indonesia*, 5(2), 731–739.
- Andrianti, S., Ikhsan, Nurlaili, & Sardaniah. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Raflesia Kota Bengkulu. *Jurnal Vokasi Keperawatan (JVK)*, 2(2), 87–101. <https://doi.org/10.33369/jvk.v2i2.10687>
- Apriyanti, I. W., & Haq, Y. E. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X. *Jurnal Kesehatan STIKes IMC Bintaro*, 2(3), 227–233.
- Asmirajanti, M., Hamid, A. Y. S., & Hariyati, R. T. S. (2019). Nursing care activities based on documentation. *BMC Nursing*, 18(1), 1–5. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0352-0>
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang ICU dan IGD. *Human Care Journal*, 5(1), 379. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>
- Ball, J. E., Bruyneel, L., Aiken, L. H., Sermeus, W., Sloane, D. M., Rafferty, A. M., ... Griffiths, P. (2018). Post-operative mortality , missed care and nurse staffing in nine countries : A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 78, 10–15. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.08.004>
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *E-Journal Keperawatan (e-KP)*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876>

- Blackman, I., Lye, C. Y., Darmawan, I. G. N., Henderson, J., Giles, T., Willis, E., ... Verrall, C. (2018). Modeling Missed Care: Implications for Evidence-Based Practice. *Worldviews Evid Based Nurs*, 15(3), 178–188. <https://doi.org/10.1111/wvn.12285>
- Buanawati, F. T. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun. Skripsi. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Dewi, F. M., Putra, K. R., & Wardhani, V. (2022). The Relationship Between Nurse Workload and Missed Nursing Care in the Inpatient Room. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 11(2), 124–132. <https://doi.org/https://doi.org/10.18196/jmmr.v11i2.14708>
- Halawa, A. N. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Rekam Medic*, 4(1), 64–75.
- Harahap, E. M., & Muflih. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Perawat di Rumah Sakit. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 4(4), 536–539. <https://doi.org/10.56338/mppki.v4i4.1884>
- Herlina, L. (2020). Hubungan Motivasi Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Pelaksanaan Identifikasi Pasien Sebagai Bagian Dari Keselamatan Pasien Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan*, 10(1), 1253–1258. <https://doi.org/10.38165/jk.v10i1.4>
- Hessels, A. J., Paliwal, M., Weaver, S. H., Siddiqui, D., & Wurmser, T. A. (2019). Impact of Patient Safety Culture on Missed Nursing Care and Adverse Patient Events. *Journal of Nursing Care Quality*, 34(4), 287–294. <https://doi.org/10.1097/NCQ.0000000000000378>
- Istiqomah, W. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Kecemasan pada Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSI Sultan Agung Semarang. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Jansson, M. M., Syrjälä, H. P., & Ala-Kokko, T. I. (2019). Association of nurse staffing and nursing workload with ventilator-associated pneumonia and mortality: a prospective, single-center cohort study. *Journal of Hospital Infection*, 101(3), 257–263. <https://doi.org/10.1016/j.jhin.2018.12.001>
- Kalisch, B. J., Tschannen, D., Lee, H., & Friese, C. R. (2011). Hospital variation in missed nursing care. *American Journal of Medical Quality*, 26(4), 291–299. <https://doi.org/10.1177/1062860610395929>
- Kalisch, Beatrice J, & Williams, R. A. (2009). Development and Psychometric Testing of a Tool to Measure Missed Nursing Care. *J Nurs Adm*, 39(5). <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181a23cf5>
- Kim, K. J., Yoo, M. S., & Seo, E. J. (2018). Exploring the Influence of Nursing Work Environment and Patient Safety Culture on Missed Nursing Care in Korea. *Asian Nursing Research*, 17. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.04.003>
- Listiyanawati, M. D. (2018). Modul Ajar Konsep Dasar Keperawatan. Surakarta: Surakarta: Prodi D3 Keperawatan STIKes Kusuma Husada.

- Nilasari, P., Haryati, S. T., & Anisah, S. (2020). Swot Analysis of Missed Nursing Care. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 125–134.
- Novianty, T. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Wijaya*, 14(1), 44–56.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Rivai, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja pada rumah sakit Columbia Asia Medan. *Abdi Ilmu*, 12(2), 64–74.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rokhimatun, R. N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Scott, P. A., Harvey, C., Felzmann, H., Suhonen, R., Habermann, M., Halvorsen, K., ... Papastavrou, E. (2019). Resource allocation and rationing in nursing care: A discussion paper. *Nursing Ethics*, 26(5), 1528–1539.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (I, Cet. 26)*. Jakarta: Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Srulovici, E., & Drach-Zahavy, A. (2017). Nurses' personal and ward accountability and missed nursing care: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 75, 163–171. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.08.003>
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta: Caps Publishing.
- Tubbs-Cooley, H. L., Mara, C. A., Carle, A. C., Mark, B. A., & Pickler, R. H. (2019). Association of Nurse Workload with Missed Nursing Care in the Neonatal Intensive Care Unit. *JAMA Pediatrics*, 173(1), 44–51. <https://doi.org/10.1001/jamapediatrics.2018.3619>
- Waryantini, & Maya. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Healthy Journal*, 8(1), 49–57.
- Zeleníková, R., Gurková, E., & Jarošová, D. (2019). Missed nursing care measured by MissCare survey – the first pilot study in the Czech Republic and Slovakia. *Central European Journal of Nursing and Midwifery*, 10(1), 958–966. <https://doi.org/10.15452/CEJNM.2019.10.0002>

