

HUBUNGAN SUPERVISI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KETEPATAN PEMBERIAN CAIRAN INFUS SESUAI KEBUTUHAN PASIEN DI RS TK. II MOH RIDWAN MEURAKSA

Ika Ardiyanti^{1*}, Siti Anisah²

¹⁻²Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi Nusantara Jakarta

Email Korespondensi: ikardyti0219@gmail.com

Disubmit: 30 Juni 2023

Diterima: 07 Juli 2023

Diterbitkan: 08 Juli 2023

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v3i7.10724>

ABSTRACT

Supervision and workload are factors that affect the accuracy of administering infusion fluids according to patient needs. Good supervision can improve the quality of health services, including in the provision of appropriate infusion fluids. Meanwhile, excessive workload can result in a lack of attention and time given to administer appropriate intravenous fluids. Knowing the relationship between supervision and workload on the provision of infusion fluids according to the needs of patients at TK Hospital. II Moh Ridwan Meuraksa Year 2023. This research is an analytic research which means a research that aims to see the existence of a relationship using the cross sectional method. research time for 1 month. The population used was nurses in three inpatient rooms with a total of 35 people. sampling using a total sampling of 30 people. data collection used using questionnaires and observation. The data analysis used is the chi-square test. The results showed that the supervision of nurses was in the good category, 18 people (51.4%), the majority of the workload was in the heavy category, as many as 20 people (57.1%), and the provision of intravenous fluids in the right category was 18 people (51.4%).). There is a significant (significant) relationship between supervision and workload on the accuracy of administering infusion fluids according to the needs of patients in Lavender, Kattleya and Pui Sudarto inpatient rooms at TK Hospital. II Moh Ridwan Meuraksa in 2023 with a p-value = 0.013 and 0.023 (<0.05). In conclusion, there is a significant (significant) relationship between supervision and workload on the accuracy of administering intravenous fluids in the lavender, kattleya and pui sudarto inpatient rooms at TK Hospital. II Moh Ridwan Meuraksa in 2023 with a p-value = 0.013 and 0.023 (<0.05). Suggestions for kindergarten hospital management. II Moh Ridwan Meuraksa should the hospital pay attention to the excessive amount of work accompanied by insufficient time to carry out the work

Keywords: *Supervision, Workload, Accuracy of Infusion Fluids*

ABSTRAK

Supervisi dan beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi ketepatan pemberian cairan infus sesuai kebutuhan pasien. Supervisi yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, termasuk dalam pemberian cairan

infus yang tepat. Sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kurangnya perhatian dan waktu yang diberikan untuk melakukan pemberian cairan infus yang tepat. Mengetahui Hubungan supervisi dan beban kerja terhadap ketepatan pemberian cairan infus sesuai kebutuhan pasien di RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa Tahun 2023. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat analitik artinya suatu penelitian yang bertujuan untuk melihat adanya hubungan dengan menggunakan metode cross sectional. waktu penelitian selama 1 bulan. populasi yang digunakan adalah perawat di tiga ruangan rawat inap sebanyak 38 orang. pengambilan sampel menggunakan random sampling sebanyak 35 orang. pengumpulan data digunakan menggunakan kuesioner dan observasi. Analisa data yang digunakan adalah uji *chi - square*. Hasil penelitian menunjukkan supervisi perawat berada pada kategori baik sebanyak 18 orang (51,4%), beban kerja mayoritas pada ketegori berat sebanyak 20 orang (57,1%), dan pemberian cairan infus pada kategori tepat sebanyak 18 orang (51,4%). Terdapat hubungan yang bermakna (*significant*) antara supervisi dan beban kerja terhadap ketepatan pemberian cairan infus sesuai kebutuhan pasien di ruang rawat inap Lavender, Kattleya dan Pui Sudarto RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa tahun 2023 dengan nilai p- value = 0,013 dan 0,023 (<0,05). Kesimpulan terdapat hubungan yang bermakna (*significant*) antara hubungan supervisi dan beban kerja terhadap ketepatan pemberian cairan infus di ruang rawat inap lavender, kattleya dan pui sudarto RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa tahun 2023 dengan nilai p- value = 0,013 dan 0,023 (< 0,05). Saran bagi pihak manajemen RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa sebaiknya rumah sakit memperhatikan jumlah pekerjaan yang berlebihan diiringi dengan waktu yang tidak mencukupi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kata Kunci: Supervisi, Beban Kerja, Ketepatan Cairan Infus

PENDAHULUAN

Data laporan *Joint Commission International (JCI) & World Health Organization (WHO)*, ditemukan bahwa sekitar 70% kejadian yang mengancam keselamatan pasien terjadi di berbagai negara yang dapat mengakibatkan cacat permanen pada pasien. Di Indonesia, dilaporkan terdapat 3022 kejadian nyaris cedera (KNC) dan 2966 kejadian tidak diharapkan (KTD) yang terkait dengan keselamatan pasien di rumah sakit (Kemenkes, 2018).

Rumah sakit menurut Pemenkes No 4 Tahun 2018 mendefinisikan rumah sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan komprehensif secara individu, termasuk pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat.

Layanan kesehatan komprehensif adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, pencegahan, pengobatan dan rehabilitatif. Sebagai penyelenggara kesehatan masyarakat, rumah sakit harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau bagi masyarakat agar tercapai derajat kesehatan yang optimal (Taruli, 2017).

Ciri khas pelayanan keperawatan adalah menerapkan proses keperawatan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan dan teknologi keperawatan, serta prinsip etika keperawatan dengan pendekatan sistematis dimana perawat memberikan asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Asuhan

keperawatan yang diberikan tidak terlepas dari tindakan kolaborasi dengan dokter. Salah satu tindakan kolaborasi yang paling sering dilakukan adalah pemberian terapi intravena (IV), di mana lebih dari 60% pasien yang dirawat di rumah sakit mendapatkan terapi intravena (Nusdin, 2018).

Perawat memiliki peran penting dalam pemberian cairan infus kepada pasien. Sebagai tindakan kolaborasi, perawat harus bekerja sama dengan dokter dalam menentukan jenis dan dosis cairan infus yang dibutuhkan pasien. Perawat juga harus memastikan bahwa infus diberikan dengan benar dan sesuai dengan rencana perawatan yang telah ditetapkan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam memberikan cairan infus adalah mengatur jumlah tetesan yang tepat dan memantau volume cairan infus yang diberikan (S. Purwanto et al, 2021). Penyesuaian jumlah tetesan infus harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan pasien. Jika jumlah tetesan terlalu sedikit, pasien akan mengalami kekurangan cairan. Sebaliknya, jika jumlah tetesan terlalu besar, pasien dapat mengalami kelebihan cairan dan volume infus akan cepat habis. Jika tidak ditangani dengan tepat dan segera, kondisi ini dapat menyebabkan darah naik keselang infus (Firmansyah et al., 2022). Dalam sebuah penelitian yang dilakukan (Jaya, 2021) di suatu rumah sakit menunjukkan bahwa angka nursing error berdasarkan laporan perawat yang terbanyak yaitu cairan infus habis pada pasien yang mendapatkan cairan intravena 41,4%.

Ketepatan perawat dalam melakukan prosedur pemberian cairan infus dipengaruhi faktor individu perawat itu sendiri. Pendapat ini mencakup aspek

kepatuhan secara keseluruhan yang ditegaskan oleh Setiadi (2012). Ketepatan perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor berdasarkan model teori Gibson yang mengemukakan terdapat tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan kepatuhan individu yaitu, Variabel individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografis), Variabel psikologis (persepsi, kepribadian, pembelajar dan motivasi), dan Variabel organisasi (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, beban kerja, supervisi) (Awallunnisa & Agustin, 2015).

Sebuah penelitian yang dilakukan di RS X Kota Bekasi Jawa Barat terhadap 31 responden, menunjukkan bahwa beban kerja perawat tinggi sebanyak 18 responden (58 %) (Permatasari, 2022). Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan dampak negatif seperti peningkatan kasus kejadian tidak diharapkan (KTD) dan kejadian tidak diinginkan (KNC). Selain itu beban kerja yang berlebihan meningkatkan resiko stress pada perawat sehingga mempengaruhi ketepatan dalam memberikan cairan infus. Tingginya beban kerja juga dapat mengakibatkan perawat melakukan kesalahan karena kurangnya tingkat kehati-hatian. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan tenaga kerja yang baik sehingga jumlah yang ada dapat efektif dan efisien (Nuryani et al., 2021). Hasil ini telah diperkuat oleh penelitian Aswatun et al., (2020) yaitu menunjukkan hubungan beban kerja perawat dengan pelaksanaan SOP pemberian cairan infus pada pasien dengan hasil *p-value* 0,001 (<0,05).

Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2020) mengenai supervisi keperawatan di rumah sakit hasil, ditemukan bahwa

sebanyak 29 orang atau 52,7% perawat menganggap bahwa pelaksanaan supervisi belum berjalan dengan baik. Oleh karena itu, diharapkan adanya program kebijakan atau prosedur yang mengatur pelaksanaan supervisi diruangan rawat inap.

Berdasarkan studi pendahuluan wawancara terhadap 5 pasien dan pendamping pasien di RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa, 3 pasien mengatakan cairan infus baru diganti ketika keluarga pasien memanggil perawat ke *ners station*, 2 pasien mengatakan cairan infus diganti ketika perawat sedang berkeliling. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 5 perawat didapatkan bahwa dari 5 orang perawat semua pernah dilakukan supervisi namun tidak ada form supervisi dan tidak dilakukan secara berkala. Sedangkan pada beban kerja 3 perawat mengeluh beban kerja berat dan 2 perawat mengeluh beban kerja ringan. Supervisi dan beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi ketepatan pemberian cairan infus sesuai kebutuhan pasien. Supervisi yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, termasuk dalam pemberian cairan infus yang tepat. Sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kurangnya perhatian dan waktu yang diberikan untuk melakukan pemberian cairan infus yang tepat. Oleh karna itu, penulis mengambil judul “Hubungan supervisi dan beban kerja terhadap ketepatan pemberian cairan infus sesuai kebutuhan pasien di RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa Tahun 2023”.

KAJIAN PUSTAKA

KONSEP Supervisi

Supervisi menurut *Nursing Association* (ANA) adalah proses mengarahkan, merencanakan, dan mempengaruhi hasil kinerja individu dalam suatu aktivitas atau tugas (Mceachen, 2018). Supervisi merupakan suatu bentuk dari kegiatan manajemen keperawatan yang bertujuan untuk melaksanakan dan meningkatkan pelayanan pada pasien dan keluarga yang berfokus pada kebutuhan, keterampilan, dan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas (Nursalam, 2020) .

Beban Kerja

Definisi

Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dengan aturan waktu yang telah ditetapkan. Tugas atau pekerjaan harus diselesaikan tepat pada waktunya (Nurhasanah & Jufrizen, 2022).

Menurut (Heriziana et al., 2021) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan setiap tenaga kerja memiliki kemampuan masing-masing untuk menangani beban kerjanya. Beban kerja yang dianggap optimal bagi seseorang adalah apabila penempatan tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat atau pemilihan tenaga tersehat untuk pekerjaan yang tersehat. Derajat ketepatan suatu penempatan kerja meliputi kecocokan pengalaman, keterampilan, motivasi dan lain-lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara supervisi dan beban kerja perawat dengan ketepatan pemberian cairan infus sesuai kebutuhan pasien di RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa.

Pertanyaan Penelitian

Untuk lebih memudahkan dalam penelitian ini maka rumusan masalah dijabarkan dengan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara supervisi yang diterima oleh perawat dengan ketepatan dalam memberikan cairan infus sesuai dengan kebutuhan pasien?
2. Apakah terdapat hubungan antara beban kerja perawat dengan ketepatan dalam memberikan cairan infus sesuai dengan kebutuhan pasien?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki sifat analitik, yaitu berarti penelitian yang bertujuan untuk melihat

adanya hubungan anatara variabel menggunakan metode *cross sectional* yaitu jenis variabel sebab (*Independen*) maupun variabel akibat (*Dependen*), dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data secara simultan dalam waktu bersamaan (Soekidjo, 2018).

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang dipilih dengan harapan dapat mewakili seluruh populasi yang akan diteliti (Hastono, 2020). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian perawat yang berjaga di ruang rawat inap Lavender, Kattleya, Pui Sudarto di RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa pada bulan Mei 2023. Sampel yang akan diambil menggunakan teknik *Random Sampling*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Distribusi karakteristik perawat berdasarkan umur di ruang rawat inap Lavender, Kattleya, Pui Sudarto RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa Tahun 2023

Usia	Frekuensi	%
20 - 29 Tahun	18	51.4
30 - 39 Tahun	6	17.1
> 40 Tahun	11	31.4
Total	35	100.0

Sumber : pengolahan data SPSS versi 25

Hasil analisis yang terdapat dalam table 1, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki rentang usia antara 20 - 29 tahun, yang terdiri dari 18 orang (51,4%) dari total

responden. Selanjutnya, terdapat 6 orang responden sekitar (17,1%) yang berada dalam rentang usia 30 - 39 tahun dan yang berusia > 40 tahun sebanyak 11 orang (31.4 %).

Tabel 2 Distribusi karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin diruang rawat inap Lavender, Kattleya, Pui Sudarto RS TK.II Moh Ridwan Meuraksa Tahun 2023

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki - laki	6	17.1
Perempuan	29	82.9
Total	35	100.0

Sumber : pengolahan data SPSS versi 25

Hasil analisis yang terdapat dalam tabel 2, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah perempuan, dengan jumlah

sebanyak 29 orang atau sekitar (82,9%) dari total responden. Sedangkan jumlah responden laki-laki hanya 6 orang atau sekitar (17,1%).

Tabel 3 Distribusi karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin di ruang rawat inap Lavender, Kattleya, Pui Sudarto RS TK.II Moh Ridwan Meuraksa Tahun 2023

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	%
D3	30	85.7
S1 Ners	5	14.3
Total	35	100.0

Sumber : pengolahan data SPSS versi 25

Hasil analisis yang terdapat dalam tabel 3 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan D3, dengan jumlah sebanyak

30 orang (85,7%) dari total responden. Sementara itu, jumlah responden yang memiliki pendidikan S1 tercatat sebanyak 5 orang (14,3%) dari total responden.

Tabel 4 Distribusi karakteristik perawat berdasarkan Lama Kerja di ruang rawat inap Lavender, Kattleya, Pui Sudarto RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa Tahun 2023

Lama Kerja	Frekuensi	%
1 - 3 Tahun	5	17.1
3 - 6 Tahun	11	31.4
≥ 6 Tahun	18	51.4
Total	35	100.0

Sumber : pengolahan data SPSS versi 25

Hasil analisis yang terdapat dalam tabel 4 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama ≥ 6 tahun, dengan jumlah sebanyak 18 orang (51,4%) dari

total responden. Sementara itu, responden yang memiliki pengalaman kerja selama 3-6 tahun tercatat sebanyak 11 orang (31,4%) dari total responden. Adapun responden

yang memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun hanya sebanyak

5 orang atau (17,1%) dari total responden.

Tabel 5 Distribusi frekuensi supervisi di ruang rawat inap Lavender, Kattleya, Pui Sudarto RS TK. Il Moh. Ridwan Meuraksa Tahun 2023

Supervisi	Frekuensi	%
Kurang Baik	17	48.6
Baik	18	51.4
Total	35	100.0

Sumber : pengolahan data SPSS versi 25

Hasil analisis yang terdapat dalam tabel 5 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang responden (51,4%) masuk ke dalam kategori supervisi

yang baik. Sementara itu, terdapat 17 orang responden (48,6%) yang termasuk dalam kategori supervisi yang kurang baik.

Tabel 6 Distribusi frekuensi beban kerja di ruang rawat inap Lavender, Kattleya, Pui Sudarto RS TK. Il Moh. Ridwan Meuraksa Tahun 2023

Beban Kerja	Frekuensi	%
Ringan	15	42.9
Berat	20	57.1
Total	35	100.0

Sumber : pengolahan data SPSS versi 25

Hasil analisis yang terdapat dalam tabel 6 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden (57,1%) mengalami

beban kerja dalam kategori berat. Sementara itu, terdapat 15 responden (42,9%) yang mengalami beban kerja ringan.

Tabel 7
Distribusi frekuensi ketepatan pemberian cairan infus di ruang rawat inap Lavender, Kattleya, Pui Sudarto RS TK. Il Moh. Ridwan Meuraksa

Ketepatan Cairan	Frekuensi	%
Tepat	18	51.4
Tidak Tepat	17	48.6
Total	35	100.0

sumber : pengolahan data SPSS versi 25

Hasil analisis yang terdapat dalam tabel 7 diatas menunjukkan bahwa pemberian cairan infus pada kategori tepat sebanyak 18 orang (51,4%),

Selanjutnya pemberian cairan infus pada kategori tidak tepat sebanyak 17 orang (48,6%).

Tabel 8 Hubungan Supervisi Terhadap Ketepatan Pemberian Cairan Infus Sesuai Kebutuhan Pasien di ruang rawat inap Lavender, Kattleya, Pui Sudarto RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa Tahun 2023

Supervisi	Ketepatan Pemberian Cairan Infus				Total		p value
	Tidak tepat		Tepat		f	%	
	f	%	f	%			
Kurang Baik	12	34.3	5	14.3	17	48.6	= 0,013
Baik	5	14.3	13	37.1	18	51.4	
Total	17	48.6	18	51.4	35	100.0	

Sumber : pengolahan data SPSS versi 25

Hasil analisis yang terdapat dalam tabel 8 diatas dapat terlihat hasil analisa bivariat antara supervisi terhadap ketepatan pemberian cairan infus, didapatkan bahwa responden dengan supervisi baik sebanyak 18 (51,4%), dimana 13 (37,1%) responden memberikan cairan infus dengan tepat dan 5 (14,3%) responden tidak tepat dalam memberikan cairan infus, sedangkan responden yang melakukan supervisi kurang baik sebanyak 17 (48,6%), dimana 12 (34,3%) responden

tidak tepat dalam memberikan cairan infus dan 5 (14,3%) responden memberikan cairan infus dengan tepat..

Hasil analisis bivariate supervisi terhadap ketepatan cairan infus diperoleh nilai p-value = 0,013 (< 0.05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis H_a (H_0 ditolak) atau dapat diartikan terdapat hubungan yang bermakna (significant) antara supervisi terhadap ketepatan pemberian cairan infus sesuai kebutuhan pasien.

Tabel 9 Hubungan Beban Kerja Terhadap Ketepatan Pemberian Cairan Infus Sesuai Kebutuhan Pasien di ruang rawat inap Lavender, Kattleya, Pui Sudarto RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa Tahun 2023

Beban Kerja	Ketepatan Pemberian Cairan Infus				Total		p value
	Tidak tepat		Tepat		F	%	
	f	%	f	%			
Ringan	2	5.7	13	37.1	15	42.9	= 0,023
Berat	15	42.9	5	14.3	20	57.1	
Total	17	48.6	18	51.4	35	100.0	

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25

Hasil analisis yang terdapat dalam tabel 9 diatas dapat terlihat hasil analisa bivariat antara beban kerja terhadap ketepatan pemberian cairan infus, didapatkan bahwa responden dengan beban kerja

berat sebanyak 20 (57,1%) dimana 15 (42,9%) responden tidak tepat dalam memberikan cairan infus dan 5 (14,3%) responden memberikan cairan infus dengan tepat, sedangkan responden yang memiliki beban

kerja ringan sebanyak 15 (42,9%), dimana 13 (37.1%) responden memberikan cairan infus dengan tepat dan 2 (5,7%) responden tidak tepat dalam memberikan cairan infus.

Hasil analisis bivariante beban kerja terhadap ketepatan pemberian cairan infus diperoleh nilai p -value = 0,023 (<0.05), dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis H_a (H_0 ditolak) atau dapat diartikan terdapat hubungan yang bermakna (significant) antara beban kerja terhadap ketepatan pemberian cairan infus sesuai kebutuhan pasien.

PEMBAHASAN

1. Analisa Univariat

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil analisis responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden, sebanyak 18 orang (51,4%), berada pada rentang usia 20-29 tahun. Jumlah responden yang berada pada rentang usia 30-39 tahun hanya 6 orang (17,1%), sementara responden dengan usia ≥ 40 tahun berjumlah 11 orang (31,4%). Berdasarkan Lastarida (2018) didapatkan hasil sebenarnya 94% perawat berusia 18 - 40 tahun, hasil tersebut menyatakan bahwa responden mempunyai usia matang (dewasa) dalam berfikir, bertindak, dan bekerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayulita (2020) didapatkan hasil mayoritas responden berada pada usia 17 - 35 sebanyak 47 (51,1%).

Hasil analisa peneliti bahwa usia perawat di RS TK.II Moh Ridwan Meuraksa mayoritas berada dalam rentan usia 20 - 39 tahun sebanyak 24 responden (68,5%) yang merupakan umur dewasa pertengahan, setiap tahunnya RS TK. II Moh ridwan meuraksa selalu memasukan calon perawat baru, untuk mencari perawat yang berjiwa inovatif dan kreatif, usia matang (dewasa), merupakan periode yang optimal untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi di tempat kerja. Pada tahapan ini, individu cenderung memiliki jiwa inovatif dan kreatif, serta semangat yang tinggi untuk meningkatkan kompetensi dalam bekerja.

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi sikap dan pengetahuan seseorang individu, usia memiliki dampak pada kemampuan seseorang dalam menerima informasi serta cara berpikir mereka terhadap informasi yang diberikan (Alfian, 2019). Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia, dapat disimpulkan bahwa pada usia dewasa pertengahan, responden memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menerima informasi yang diberikan dan memiliki semangat yang tinggi dalam meningkatkan kompetensi kerja.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil analisis responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas diantaranya berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (82,9%),

sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki hanya sebanyak 6 orang (17,1%). Hasil penelitian ini sejalan dengan Nurhanifah (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas adalah perempuan sebanyak 53 (88,3%) (Imallah & Kurniasih, 2020). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayulita & Hidayat (2022), dalam penelitiannya menyatakan jumlah responden mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 81 orang (88%).

Jenis kelamin merupakan karakteristik biologis dari responden dimana pada penelitian di RS TK.II Moh Ridwan Meuraksa mayoritas adalah perempuan, karena pekerjaan sebagai perawat lebih banyak diminati oleh perempuan disebabkan karena perempuan mempunyai sifat yang lebih sabar, lemah, lembut, serta lebih memiliki rasa simpati dibandingkan laki - laki, keadaan ini membuat perempuan dianggap lebih baik dalam melakukan asuhan keperawatan pada pasien terutama dalam pemberian cairan infus. Perempuan cenderung memakai logika untuk mengatasi suatu masalah yang terjadi. Mekanisme koping ini yang diduga menjadi alasan mengapa pada umumnya jumlah perawat wanita lebih tinggi dari pada pria (Yaslina & Yunere, 2020). Berdasarkan hasil tersebut peneliti menyimpulkan bahwa mayoritas perawat di RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa berjenis

kelamin perempuan berjumlah 29 orang (82,9%) dari 35 responden, karena wanita mempunyai sifat yang lemah lembut dibandingkan dengan pria.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Dari hasil analisis berdasarkan jenjang pendidikan responden, menunjukkan bahwa mayoritas berpendidikan D3 sebanyak 30 orang (85,7%), dan yang berpendidikan S1 sebanyak 5 orang (14,3%). Sejalan dengan penelitian Alfian (2019) didapatkan hasil bahwa mayoritas responden telah menyelesaikan kuliah jenjang D3 sebanyak 21 (39,6%), sedangkan yang berpendidikan S1 sebanyak 18 (34,05). Penelitian ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfadilah (2020) dalam penelitiannya menunjukan bahwa mayoritas perawat berpendidikan D3 sebanyak 48 (80%) sedangkan perawat yang berpendidikan S1 hanya 12 (20%) (Imallah & Kurniasih, 2020) . Berdasarkan penelitian Yusama (2018) didapatkan hasil bahwa, perawat berpendidikan D3 diharapkan mampu memberikan asuhan keperawatan dengan baik untuk memberikan cairan infus dengan tepat (Imallah & Kurniasih, 2020).

Hasil analisa penelitian bahwa jenjang pendidikan perawat di RS TK.II Moh Ridwan Meuraksa mayoritas adalah D3 sebanyak 30 orang (85,7%), karena responden memiliki kendala yaitu, kurangnya waktu dan biaya untuk menyelesaikan

pendidikan lebih lanjut. Hasil ini sejalan dengan penelitian Zahara (2018) yang mengatakan bahwa penghasilan/gaji perawat tidak mencukupi sebanyak (83,3%) (Riska et al., 2018). Tingkat pendidikan merupakan sebuah faktor yang mempengaruhi tingkat pengetahuan seseorang, oleh karena itu perawat yang pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki standar pemahaman yang lebih tinggi dalam memberikan asuhan keperawatan terutama dalam pemberian cairan infus dengan tepat. Berdasarkan hasil tersebut di RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa menunjukkan mayoritas perawat yang bekerja berpendidikan D3 Keperawatan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Dari hasil analisis berdasarkan lama kerja responden, ditentukan bahwa mayoritas responden telah bekerja ≥ 6 tahun sebanyak 18 orang (51,4%), kemudian disusul dengan responden yang telah bekerja 3 - 6 tahun sebanyak 11 orang (31,4%), dan sisanya telah bekerja 1 -3 tahun sebanyak 5 orang (17,1%). Sejalan dengan analisa Nurfadilah (2020) menunjukkan berdasarkan masa kerja terlama paling banyak adalah ≥ 5 tahun sebanyak 19 (31,7%) (Imallah & Kurniasih, 2020). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayulita & Hidayati (2022) dalam penelitiannya menunjukkan berdasarkan masa kerja paling lama adalah ≥ 6 tahun sebanyak 50 (54,3%). Pudin (2018)

menyatakan bahwa, lamanya seseorang perawat bekerja merupakan faktor yang mempengaruhi pengetahuan perawat. Perawat yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama sering melaksanakan tindakan kepada pasien dan memiliki pengetahuan yang lebih luas. (Aulia, 2022).

Hasil analisa peneliti bahwa lama kerja perawat di RS TK.II Moh Ridwan Meuraksa mayoritas adalah ≥ 6 tahun sebanyak 18 orang (51,4%), walaupun RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa selalu mencari tenaga kerja baru, namun tenaga lama perawat yang kinerjanya baik tetap dipertahankan untuk tetap bekerja, oleh sebab itu jumlah tenaga perawat yang lama kerjanya ≥ 6 tahun masih menjadi mayoritas, karena semakin lama seseorang bekerja, maka tingkat kematangan dalam melawan berbagai situasi ditempat kerja akan cenderung lebih tinggi sehingga mereka dapat mengendalikan dengan lebih baik.

e. Supervisi

Hasil analisis supervisi yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa proses supervisi berada pada kategori baik sebanyak 18 orang (51,4 %), sedangkan pada ketogori kurang baik sebanyak 17 orang (48,6 %). Temuan ini sejalan dengan penelitian Ismiyati, Huda, Yusianto (2022) hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat 50 responden (89,3%) yang mengalami supervisi dalam kategori baik, sementara 6 responden (10,7%) mengalami supervisi dalam kategori kurang baik

(Ismiyati et al., 2022). Penelitian ini didukung juga dengan hasil penelitian Syatriawati (2018) dalam penelitiannya, bahwa pelaksanaan supervisi paling banyak dalam kategori baik sebanyak 95 (87%) (Handayani & Lisum, 2020).

Supervisi menurut Nursalam (2020) dalam konteks keperawatan diartikan sebagai proses pemberian sumber daya yang diperlukan perawat untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dalam tujuan mencapai target organisasi.

Dalam pelaksanaannya, supervisi keperawatan dapat dilakukan oleh individu dengan berbagai jabatan dan tingkatan, seperti ketua tim, kepala ruangan, pengawas, kepala seksi, kepala bidang keperawatan atau wakil direktur keperawatan, Sistem supervisi ini bertujuan untuk memberikan kejelasan mengenai tugas-tugas yang harus dilakukan, memberikan umpan balik (feedback), dan memberikan kesempatan bagi perawat pelaksana untuk mendapatkan promosi dalam karirnya.

Berdasarkan analisa peneliti supervisi di RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa ditemukan dalam kategori baik. Kategori baik ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan supervisi yang dilakukan di RS TK.II Moh Ridwan Meuraksa berjalan dengan baik, indikasi ini dapat dilihat dari hasil kuesioner butir 1 menyatakan bahwa sebagian responden sangat setuju bahwa supervisor selalu memberikan umpan balik atau evaluasi terhadap pekerjaan

yang mereka dilakukan. Pada butir ke 7 sebagian besar responden dalam kuesioner menyatakan setuju bahwa supervisor memberikan arahan yang jelas mengenai ketepatan pemberian cairan infus. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa supervisi yang baik maka pemberian cairan infus akan tepat. Sebaliknya, jika supervisi yang diberikan kurang baik maka pemberian cairan infus menjadi tidak tepat.

f. Beban Kerja

Hasil analisis beban kerja yang dilakukan peneliti di RS TK.II Moh Ridwan Meuraksa ditemukan bahwa dari 35 perawat, 20 orang (57.1%) mempunyai beban kerja berat, sedangkan pada kategori beban kerja ringan sebanyak 15 orang (42,9%). Penelitian ini sejalan oleh Buanawati (2019), Dalam penelitian tersebut menyatakan, 75% perawat mengalami beban kerja yang berat. Beban kerja yang dialami oleh perawat sangat banyak dan beragam. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suryani & Rambe (2022), menyatakan dalam penelitiannya perawat memiliki beban kerja berat sebanyak 21 (70%) beban kerja ringan 9 (30%). Berdasarkan Nursalam (2018) bahwa beban kerja mencakup aktivitas pekerjaan, kegiatan yang dilakukan, dan penggunaan waktu kerja. Beban kerja dapat menyebabkan rasa jenuh terhadap praktik keperawatan dan berdampak pada ketepatan pemberian cairan infus (Bogaert, Clarke, 2018).

Berdasarkan analisa peneliti di RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa didapatkan beban kerja dalam kategori berat. Menurut peneliti, responden yang bekerja di ruang rawat anak mengalami beban kerja yang lebih berat dikarenakan pasien anak cenderung sulit untuk dilakukan tindakan medis, contohnya dalam hal melakukan pemasangan infus bisa melibatkan 1 sampai 3 perawat dan membutuhkan waktu lebih dari 20 menit, di ruang rawat anak mayoritas responden menjawab kuesioner pada butir 1 menyatakan kurang setuju bahwa responden memiliki waktu yang cukup untuk memperhatikan cairan infus, sedangkan di 2 ruang rawat inap lainnya mayoritas menyatakan setuju bahwa responden memiliki waktu yang cukup untuk memperhatikan cairan infus pasien. Kemudian usia juga menjadi pengaruh terhadap beban kerja perawat, menurut peneliti responden yang usianya 20 - 29 tahun lebih banyak mendapat tuntutan, seperti mengantar pasien ke radiologi, mengirim sampel darah ke laboratorium, meminjam alat medis dari ruangan lain dan sebagainya. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja berat dapat memberikan dampak ketidaktepatan pemberian cairan infus terhadap pasien. Sebaliknya, jika beban kerja perawat tergolong ringan maka ketepatan pemberian cairan infus terhadap pasien akan tepat.

g. Ketepatan Pemberian Cairan Infus

Hasil analisis pada tabel 5.7 yang telah dilakukan peneliti di RS.TK. II Moh Ridwan Meuraksa menunjukkan bahwa pemberian cairan infus pada kategori tepat sebanyak 18 orang (51,4%), Selanjutnya pemberian cairan infus pada kategori tidak tepat sebanyak 17 orang (48,6%). Pemberian cairan infus yang tepat menunjukkan perawat dalam melaksanakan tindakan, telah mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, termasuk tahap persiapan dan dokumentasi pemberian cairan infus. Pelaksanaan pemberian cairan infus yang tepat menunjukkan bahwa tindakan-tindakan yang tercantum dilakukan oleh perawat. Penelitian Sunandar et al., (2018), menunjukkan bahwa ada hubungan antara ketepatan kinerja perawat dengan beban kerja dan supervisi. Hal ini sejalan dengan penelitian Ismiyati (2022) menyatakan dalam penelitiannya bahwa pemberian cairan infus paling banyak adalah pada kategori tepat sebanyak 50 responden (89,3%), sedangkan 6 responden (10,7%) dikategorikan memiliki ketepatan kinerja yang kurang tepat. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Widyawati (2020), dalam penelitiannya menyatakan pemberian cairan infus dalam kategori sesuai SPO sebanyak 43 (84,3%) dan pemberian infus yang tidak sesuai SPO sebanyak 8 (15,7%).

Berdasarkan analisa peneliti yang telah melakukan observasi terhadap responden

di RS TK.II Moh Ridwan Meuraksa mayoritas responden melakukan item pada lembar observasi seperti persiapan pemberian cairan infus, responden terlebih dahulu memeriksa apakah jenis cairan sudah sesuai dengan yang dianjurkan dokter, kemudian respon selalu memastikan apakah tetesan infus diatur sesuai dengan rekomendasi dokter, hal ini menunjukkan bahwa responden memonitoring tetesan infus dengan tepat.

2. Analisa Bivariat

a. Hubungan Supervisi terhadap Ketepatan Pemberian Cairan Infus Sesuai dengan Kebutuhan pasien

Berdasarkan hasil analisis Hubungan Supervisi terhadap Ketepatan Pemberian Cairan Infus Sesuai dengan Kebutuhan Pasien di RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa ditemukan bahwa hasil analisis bivariate supervisi terhadap ketepatan cairan infus diperoleh nilai p -value = 0,013 (<0.05). Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa hipotesis H_a (H_0 ditolak), atau dengan kata lain terdapat hubungan yang bermakna (*significant*) antara supervisi terhadap ketepatan pemberian cairan infus sesuai kebutuhan pasien.

Upaya untuk meningkatkan supervisi yang berfokus pada ketepatan pemberian cairan infus, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan membentuk tim supervisi yang melibatkan unsur organisasi profesi perawat untuk melaksanakan standar asuhan keperawatan (Nursalam, 2020). Menurut Nuryani (2021) dalam penelitiannya menyatakan

bahwa supervisi merupakan intervensi yang dilakukan oleh manajer keperawatan terhadap perawat dengan tujuan meningkatkan proses keperawatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ismiyati (2022), dalam penelitiannya menyatakan terdapat hubungan signifikan antara supervisi dengan pemberian tetesan infus dengan nilai p value $< 0,05$ sebesar 0,000, dan sejalan dengan penelitian lainya yang dilakukan oleh Widiawati (2017) dalam penelitiannya menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi dan pemberian cairan infus sesuai SPO, dengan nilai p -value sebesar 0,034 $< 0,05$. Selain itu, juga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan pemberian cairan infus sesuai SPO, dengan nilai p -value sebesar 0,018 $< 0,05$.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurfadillah (2020) diperoleh p value sebesar 0,001 menjelaskan hubungan supervisi terhadap ketepatan cairan infus. penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh terhadap ketepatan pemberian cairan infus dengan tepat Nurfadillah (2022). Pimpinan memberikan perhatian melalui bimbingan dan pengarahan kepada perawat dalam menjalankan tugas. Pemimpin juga menyediakan waktu untuk mendengarkan saran-saran yang dapat dipertimbangkan, serta memiliki sikap terbuka dalam menerima keluhan perawat. Pimpinan juga berupaya mencari solusi dan memberikan masukan atas

permasalahan yang ditemukan dalam memberikan asuhan keperawatan yaitu pemberian cairan infus (Yusnita, 2017).

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menganalisa bahwa dalam pemberian cairan infus di RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa tindakan klinis yang dilakukan oleh perawat dalam ranah kolaborasi telah sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pemberian cairan infus yang tepat karena adanya pengarahan atau supervisi yang baik dari supervisor. Sedangkan pemberian cairan infus yang tidak tepat disebabkan beban kerja yang tinggi dari perawat dan kurangnya supervisi. Supervisi yang efektif dengan memperhatikan teknik yang sesuai akan berhasil dalam melakukan pendekatan kepada staf dan dapat diterima sebagai dukungan dan sikap empati yang berdampak pada peningkatan kinerja perawat. Supervisi yang baik dapat memberikan pengarahan kepada perawat sehingga perawat akan merasa mendapat dukungan, perhatian, dari supervisor, hal ini akan meningkatkan ketepatan perawat dalam memberikan cairan infus sesuai kebutuhan terhadap pasien dan mencegah timbulnya kesalahan. Atas dasar ini maka dapat dijelaskan bahwa supervisi berhubungan sangat kuat dengan ketepatan pemberian cairan infus.

b. Hubungan Beban Kerja terhadap Ketepatan Pemberian Cairan Infus Sesuai dengan Kebutuhan pasien

Berdasarkan hasil analisis Hubungan Beban Kerja terhadap Ketepatan Pemberian Cairan Infus Sesuai dengan Kebutuhan Pasien di RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa Tahun 2023 didapatkan bahwa nilai p -value = 0,023 (< 0.05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a (H_0 ditolak), yang berarti terdapat hubungan yang bermakna (significant) antara beban kerja terhadap ketepatan pemberian cairan infus sesuai kebutuhan pasien.

Memobilisasi tenaga keperawatan yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan di suatu unit pelayanan tidak dapat diabaikan, karena hal ini dapat mencegah terjadinya kesalahan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien serta meningkatkan kinerja perawat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Salmasi, Khan, Hong, Ming, dan Wong (2015) di enam negara, yaitu Singapura, Malaysia, Thailand, Vietnam, Filipina, dan Indonesia, ditemukan bahwa kekurangan staf atau beban kerja yang tinggi memiliki dampak signifikan terhadap kesalahan perawatan (Larasati, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2020), terdapat hubungan signifikan antara beban kerja perawat pelaksana terhadap ketepatan pemberian cairan infus dengan nilai $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Sejalan dengan penelitian Agung, Ernawati, Suhaimi (2019) di instalasi rawat inap mendapati dari 62 perawat, sebanyak 32 perawat (51,6%) perawat mengalami beban kerja tinggi dan pemberian

cairan infus tidak tepat 40,3% (25 perawat) (Loblobly, 2021). Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Aswatun et al (2020) yang menyatakan dalam penelitiannya ditemukan bahwa dari 12 perawat yang mengalami beban kerja ringan, sebanyak 11 perawat (91,7%) melaksanakan Standar Operasional Prosedur (SOP) pemberian infus dengan kategori baik. Sedangkan, dari 9 perawat yang mengalami beban kerja berat, sebanyak 6 perawat (66,7%) melaksanakan SOP pemberian infus dengan kategori kurang baik, dan terdapat hubungan yang bermakna dengan $p \text{ value} = 0,001 < 0,05$.

Tenaga keperawatan adalah bagian integral dari pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pentingnya memperhatikan kondisi perawat sangatlah penting agar asuhan yang diberikan selalu mengutamakan keselamatan pasien. Oleh karena itu, diperlukan upaya dalam mendistribusikan tenaga perawat secara optimal agar pemberian cairan infus sesuai dengan kebutuhan pasien yang telah diresepkan, dapat selalu diimplementasikan dengan baik oleh perawat (Ginting & Sinaga, 2019).

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menganalisa bahwa beban kerja perawat dalam pemberian cairan infus di RS TK. II Moh Ridwan Meuraksa sebagai ranah tindakan klinis perawat (kolaborasi) yang dilakukan sudah sesuai standar. Tindakan pemberian cairan infus yang tidak tepat karena

adanya beban kerja yang terlalu tinggi. Sedangkan pemberian cairan infus yang tepat terjadi karna pengalaman yang luas, sehingga responden tidak merasa terlalu terbebani oleh pekerjaannya, responden yang memiliki pengalaman menganggap memeriksa cairan infus setiap waktu bukanlah hal yang rumit. Berdasarkan asumsi peneliti, perencanaan SDM dengan baik dan membuat SOP dalam memantau pemberian cairan infus merupakan hal yang penting untuk diperhatikan agar beban kerja perawat tidak melebihi kapasitas sehingga mereka tetap dapat melaksanakan tugas sebagai paramedis dan memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Hal ini tentunya bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan, terutama dalam konteks pelayanan perawat di ruang rawat inap. Motivasi yang tinggi merupakan hal yang sangat penting bagi perawat dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu, supervisi dari kepala ruangan dan tuntutan dari pihak rumah sakit juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan, karena dapat mendorong staf dan perawat rumah sakit untuk selalu menerapkan asuhan keperawatan yang berkualitas. Peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja berhubungan erat dengan ketepatan pemberian cairan infus, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin berat beban kerja perawat, maka akan terjadi penurunan ketepatan dalam pemberian cairan infus.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai hubungan supervisi dan beban kerja terhadap ketepatan pemberian cairan infus sesuai dengan kebutuhan pasien di RS TK. Il Moh Ridwan Meuraksa Tahun 2023 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 35 responden sebagai berikut:

1. Supervisi diruang rawat inap RS TK. Il Moh Ridwan Meuraksa Tahun 2023 mayoritas memiliki supervisi baik.
2. Beban kerja diruang rawat inap RS TK. Il Moh Ridwan Meuraksa Tahun 2023 mayoritas memiliki beban kerja berat.
3. Ketepatan cairan infus diruang rawat inap RS TK. Il Moh Ridwan Meuraksa Tahun 2023 mayoritas cairan infus diberikan dengan tepat.
4. Ada hubungan supervisi dan beban kerja terhadap ketepatan pemberian cairan infus di ruang rawat inap lavender, kattleya dan pui sudarto RS TK. Il Moh Ridwan Meuraksa.

Saran

- a. Disarankan untuk meningkatkan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian selanjutnya, hal ini akan meningkatkan keakuratan data dan representativitas hasil penelitian.
- b. Mengadakan penelitian berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan memantau perubahan supervisi dan beban kerja dari waktu ke waktu.
- c. Diharapkan adanya penambahan variabel lain yang mungkin juga memiliki pengaruh terhadap hasil penelitian ini. Hal ini akan memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang

mempengaruhi ketepatan pemberian cairan infus.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, M. A. (2019). Politik Zonasi Dalam Praktik Pendidikan Di Indonesia. *Politicon: Jurnal Ilmu Politik*, 1(2), 118-134.
- Amanah, T. (2019). Pengembangan Dan Uji Fungsi Alarm Infus Berbasis Infrared Pada Terapi Intravena. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Ariningrum, N. S., Hani, S., & Pambudi, P. E. (2018). Analisis Kinerja Relai Arus Lebih Cairan Infus. *Jurnal Elektrikal*, 5(2), 17-25.
- Astari, D. W. (2022). Entropion: A Nursing Case Study. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah Stikes Kendal*, 12(3), 585-596.
- Aswatun, H. N., Winarti, R., & Aini, D. N. (2020). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Pemberian Cairan Infus Pada Pasien. *Jurnal Ners Widya Husada*, 6(2), 65-72.
- Aulia, M. F. (2022). Hubungan Proses Timbang Terima Perawat Dengan Pelaksanaan Sasaran Keselamatan Pasien Di Ruang Rawat Inap Rs Taman Harapan Baru Bekasi Tahun 2022.
- Awallunnisa, F., & Agustin, R. (2015). Kecerdasan Emosional (Eq) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *The Sun*, 2(1).
- 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. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- 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. [Http://Repository.Stikes-Bhm.Ac.Id/667/1/1.Pdf](http://Repository.Stikes-Bhm.Ac.Id/667/1/1.Pdf)
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan Spss. Deepublish.
- Efendi, M. R., & Yunita, J. (2020). Rencana Pengembangan Jenjang Karir Perawat Klinis Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai. *Photon: Jurnal Sain Dan Kesehatan*, 11(1), 51-59.
- Firmansyah, M. S. N., Muhajar, A., Chobir, A., & Rahayu, A. U. (2022). Sistem Kendali Dan Monitoring Infus Berbasis Internet Of Things. *Journal Of Applied Electrical Engineering*, 6(1), 10-16.
- Ghozali, A. (2019). Pengaruh Kepribadian, Pengetahuan, Dan Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha Pada Pengusaha Konveksi Di Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung Dengan Perencanaan Strategis Sebagai Variabel Moderating.
- Ginting, M., & Sinaga, J. R. (2019). Hubungan Pelaksana Supervisi Kepala Ruang Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Martha Friska Pulo Brayan. *Jurnal Darma Agung Husada*, 5(1), 32-37.
- Gunawan, I., Benty, D. D. N., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., Ningsih, S. O., & Hui, L. K. (2019). Validitas Dan Reliabilitas Angket Keterampilan Manajerial Mahasiswa. *Jamp: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(4), 247-257.
- Handayani, Y., & Lisum, K. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Memantau Cairan Infus. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(2), 328-334.
- Hastono, L. Sabri Sutanto Priyo. (2020). *Statistik Penelitian Kesehatan* (- (Ed.); 2nd Ed.). Pt Rajagrafindo Persada.
- Hayulita, S. (2020). Penerapan Universal Precaution: Sop Pemberian Infus Berdasarkan Beban Kerja Dan Motivasi. *'Afiyah*, 4(2).
- Hayulita, S., & Hidayati, Y. (2022). Hubungan Supervisi Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Pemberian Infus Di Ruang Rawat Inap Rs Otak Dr. Drs. M. Hatta Bukittinggi. *Jurnal Kesehatan Lentera'aisyiyah*, 5(1), 592-600.
- Herdini, W., & Agustin, S. (2020). Supervisi Akademik Kepala Madrasah Aliyah Swasta.
- Heriziana, H., Skm, M. K., & Santi Rosalina, S. K. M. (2021). Analisis Persepsi Stres Kerja Tenaga Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19. Cv. Azka Pustaka.
- Imallah, R. N., & Kurniasih, Y. (2020). Hubungan Supervisi Kepala Ruang Dengan Kepatuhan Penerapan Pemberian Infus Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta. Universitas' Aisyiyah Yogyakarta.
- Ismiyati, E., Huda, S., & Yusianto, W. (2022). Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Praktik Pemberian Obat Antibiotik Dan Cairan Infus Pada Perawat Di Rumah Sakit Mardi Rahayu Kudus. *The Shine Cahaya Dunia S-1 Keperawatan*, 7(01).
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021).

- Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss.
- Jaya, M. S. (2021). Desain Sistem Monitoring Infus Yang Ergonomi Dan Inovatif Untuk Meningkatkan Tingkat Usabilitas.
- Kristanto, V. H. (2018). Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah:(Kti). Deepublish.
- Larasati, S. (2017). Medication Error Pada Penggunaan Aboket Intravena Untuk Pasien Dewasa Rawat Inap Di Rumah Sakit "X"(Fase Preparasi).
- Loblobly, E. M. (2021). Hubungan Karakteristik Perawat Dan Supervisi Kepala Ruang Dengan Kepatuhan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Harapan Magelang. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Meira, H., Udhiyah, H., & Rizky, M. (2015). Hubungan Lama Pemasangan Infus Dengan Kejadian Plebitis Di Smc Rs. Telogorejo. Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan, 7(1).
- Meliawati, M. (2021). Determinasi Stres Kerja Dokter Gigi: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik, 1(2), 216-224.
- Ni'mawati, S. N. A. (2019). Gambaran Kejadian Kekosongan Infus Pada Pasien Rawat Inap Di Rsud Ajibarang.
- Notoatmodjo, S., Kasiman, S., & Kintoko Rohadi, R. (2018). Patient's Behaviour With Coronary Heart Disease Viewed From Socio-Cultural Aspect Of Aceh Society In Zainoel Abidin Hospital. Matec Web Of Conferences, 150, 5065.
- Nursalam, D. (2020). Manajemen Keperawatan" Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Salemba Medika.
- Nuryani, E., Dwiantoro, L., & Nurmalia, D. (2021). Faktor-Faktor Yang Meningkatkan Kepatuhan Perawat Dalam Penerapan Sop Cairan Infus. Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan, 4(1), 50-57.
- Nuryanto, M. (2015). Rancang Bangun Otomatis Sistem Infus Pasien. E-Journal Teknik Elektro Dan Komputer, 4(04).
- Permatasari, D. P. (2022). Hubungan Karakteristik Individu Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Dokter Umum Dan Perawat Di Rumah Sakit Umum X Bekasi, Jawa Barat Tahun 2022. Uin Syarif Hidayatullah Jakarta-Fikes.
- Pratama, A. S., Lestari, A. A., Yudianto, K., Megawati, S. W., & Pragholapati, A. (2020). Supervisi Keperawatan Di Rumah Sakit. Jurnal Keperawatan'aisyiyah, 7(1), 55-62.
- Priska, N. P., & Herlina, S. (2019). Efikasi Efikasi Diri Pembatasan Cairan Terhadap Intradialytic Weight Gain Pasien Gagal Ginjal Kronik Di Ruang Hemodialisa Rsud Pasar Minggu. Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia, 9(02), 601-608.
- Riska, S. S., Astuti, F. B., & Arumawati, D. S. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Bbkpm Surakarta. Universitas Sahid Surakarta.
- Rolos. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis.

- Sholikhah, M., Prasetyo, J., & Aziz, A. N. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Igd. *Jurnal Edunursing*, 5(1), 51-61.
- Soekidjo, N. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (- (Ed.); 3rd Ed.). Pt Rineka Cipta. -
- Sriwahyuni, F., & Priscilla, V. (2019). Analisis Hubungan Manajemen Konflik Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. Iii Reksodiwiryo Padang. *Ners Jurnal Keperawatan*, 15(2), 155-162.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Sutopo (Ed.); 2nd Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi* (A. Nuryanto (Ed.); 1st Ed.).
- Sunandar, M. A., Suhendar, Anwar, S., & Hadi, M. (2018). Kecerdasan Spiritual Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. *Indonesian Journal Of Nursing Sciences And Practicc*, 1(1), 49-57.
- Supriyati, S. (2022). Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di Uptd Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku 1 Kabupaten Oku Timur Tahun 2022. *Stik Bina Husada Palembang*.
- Suryani, E., & Rambe, N. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Perawat Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan Rsud Kota Padangsidempuan. *Jurnal Mutiara Ners*, 5(1), 7-14. <https://doi.org/10.51544/jmn.v5i1.1956>
- Udin. (2021). Hubungan Motivasi Dan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Kabupaten Bekasi Tahun 2021.
- Vanchapo, A, R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/ljst/article/view/32272/19173>
- Widiawati, S., Apriana, O., & Merdekawati, D. (2017). Hubungan Supervisi Dan Motivasi Dengan Pemberian Cairan Infus Sesuai Spo Oleh Perawat Pelaksana. *Jurnal Endurance*, 2(3), 280-284.
- Widyawati, S. A., Saptarina, N., & Andarini, Y. D. (2020). Evaluasi Penggunaan Antibiotik Pasien Demam Tifoid Tanpa Komplikasi Di Instalasi Rawat Inap Rs "X" Madiun Tahun 2018. *Pharmaceutical Journal Of Islamic Pharmacy*, 4(2), 57. <https://doi.org/10.21111/pharmasipha.v4i2.4962>
- Yaslina, Y., & Yunere, F. (2020). Hubungan Jenis Kelamin, Tempat Bekerja Dan Tingkat Pendidikan Dengan Kecemasan Perawat Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Kesehatan Perintis*, 3(1), 63.
- Zainuri, A., Santoso, D. R., & Muslim, M. A. (2012). Monitoring Dan Identifikasi Gangguan Infus Menggunakan Mikrokontroler Avr. *Jurnal Eccis (Electrics, Electronics, Communications, Controls, Informatics, Systems)*, 6(1), 49-54.