

## Hubungan Beban Kerja Dan *Self-Efficacy* Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Melakukan Penilaian *Early Warning Score* (Ews) Di Upt Rsud Madani Palu

I Gusti Ngurah Eko Budi Sanjaya<sup>1\*</sup>, Afrina Januarista<sup>2</sup>, I Made Rio Dwijayanto<sup>3</sup>

Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Widya Nusantara, Palu

E-mail: [gustieko1993@gmail.com](mailto:gustieko1993@gmail.com)

\* Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5151>

### ARTICLE INFO

#### Article history

Received: 24 Jan 2026

Revised: 30 Jan 2026

Accepted: 09 Feb 2026

#### Kata Kunci:

Beban Kerja, Efikasi Diri, Kepatuhan, EWS

#### Keywords:

Workload, Self-Efficacy, Compliance, EWS



### ABSTRACT

Latar Belakang: *Early Warning Score* (EWS) merupakan sistem penting untuk mendeteksi dini perburukan kondisi klinis pasien. Namun, penerapannya di rumah sakit masih belum optimal. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan beban kerja dan self-efficacy dengan kepatuhan perawat dalam melakukan penilaian EWS di UPT RSUD Madani Palu. Metode: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analitik dan desain cross sectional. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap Melon, Jeruk, Cerry, Markisa, dan Durian RSUD Madani sebanyak 85 orang. Sampel berjumlah 68 responden yang dipilih menggunakan teknik proporsional stratified random sampling. Hasil: Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat memiliki beban kerja tinggi (52,9%) dan self-efficacy tinggi (54,4%). Sebagian besar perawat berada pada kategori patuh dalam penilaian EWS (61,8%). Uji Pearson Chi-Square menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan kepatuhan perawat ( $p=0,000$ ), serta antara self-efficacy dan kepatuhan perawat ( $p=0,000$ ). Kesimpulan: Beban kerja dan self-efficacy berhubungan signifikan dengan kepatuhan perawat dalam melakukan penilaian EWS. Perawat diharapkan meningkatkan kompetensi dan konsistensi dalam penerapan EWS..

*Background: Early Warning Score (EWS) is an important system for early detection of deterioration in patients' clinical conditions. However, its implementation in hospitals is still not optimal. This study aims to analyze the relationship between workload and self-efficacy with nurses' compliance in conducting EWS assessments at the Madani Palu Regional General Hospital. Methods: This study used a quantitative method with an analytical approach and a cross-sectional design. The study population consisted of all practicing nurses in them Melon, Jeruk, Cerry, Markisa, and Durian inpatient wards of Madani Regional General Hospital, totaling 85 people. The sample consisted of 68 respondents selected using proportional stratified random sampling. Results: The results showed that most nurses had high workload (52.9%) and high self-efficacy (54.4%). Most nurses were in the compliant category in the EWS assessment (61.8%). The Pearson Chi-Square test showed a significant relationship between workload and nurse compliance ( $p=0.000$ ), as well as between self-efficacy and nurse compliance ( $p=0.000$ ). Conclusion: Workload and self-efficacy are significantly related to nurses' compliance in performing EWS assessments. Nurses are expected to improve their competence and consistency in applying EWS.*



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

**How to Cite:** I Gusti Ngurah Eko Budi Sanjaya et al (2026). Hubungan Beban Kerja Dan *Self-Efficacy* Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Melakukan Penilaian *Early Warning Score* (Ews) Di Upt Rsud Madani Palu. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5151>

## PENDAHULUAN

Angka kematian merupakan indikator penting dalam sebuah pelayanan di rumah sakit. Di beberapa rumah sakit, kematian terjadi karena adanya faktor *medical error*. Berdasarkan publikasi terbaru dari *Summary Hospital-level Mortality Indicator (SHMI)*, data ini mencakup jumlah pasien yang meninggal di rumah sakit di Inggris. Untuk periode Januari 2022 – Desember 2022, tercatat sekitar 264.000 kematian pasien yang dirawat. Pada periode Januari 2023 – Desember 2023, jumlah kematian meningkat menjadi sekitar 288.000. Sementara itu, pada periode Januari 2024 hingga Desember 2024, jumlah kematian pasien di Inggris diperkirakan mencapai sekitar ±289.000 (NHS Digital, 2025).

Menurut Profil Kesehatan Indonesia 2022 yang diterbitkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, pada tahun 2021, tercatat 1.045.000 kematian pasien di rumah sakit di seluruh Indonesia. Angka ini mencakup semua jenis rumah sakit, baik pemerintah maupun swasta, dan mencerminkan berbagai penyebab kematian, termasuk penyakit menular, penyakit tidak menular, serta faktor lainnya (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2022). Analisis ini mencakup data dari berbagai penelitian selama 19 tahun, menunjukkan konsistensi bahwa separuh dari insiden keselamatan pasien dapat dihindari melalui intervensi yang tepat dan sistem keselamatan yang efektif (Panagioti et al., 2019). Sejalan dengan temuan tersebut, rumah sakit harus menerapkan strategi pencegahan dan penanganan perubahan kondisi pasien, khususnya dengan memperhatikan hubungan antara beban kerja, *self-efficacy*, dan penilaian EWS.

Salah satu fenomena yang muncul dalam praktik adalah tingginya beban kerja perawat yang menyebabkan keterbatasan waktu dan sumber daya, sehingga penilaian EWS kerap terabaikan atau dilakukan tidak sesuai prosedur (Abbaszadeh, 2020). Di sisi lain, aspek *self-efficacy* atau keyakinan diri perawat terhadap kemampuannya melakukan penilaian klinis juga menjadi faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kepatuhan tersebut. Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam menelaah secara bersamaan pengaruh beban kerja dan *self-efficacy* terhadap kepatuhan perawat dalam pelaksanaan EWS. Penelitian sebelumnya cenderung fokus pada salah satu variabel secara terpisah, padahal dalam konteks klinis, faktor kerja dan psikologis sering kali berinteraksi secara kompleks (Al-Kalaldehy et al., 2019). Oleh karena itu, penting dilakukan studi yang secara integratif menilai hubungan antara beban kerja, *self-efficacy*, dan kepatuhan perawat dalam menerapkan EWS, guna menghasilkan intervensi yang lebih tepat sasaran dalam peningkatan kualitas pelayanan keperawatan.

Hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan di RS Madani Ruang Perawatan Melon, Durian, Cerry, dan Jeruk tanggal 12 April 2025 angka kematian pasien di ruangan dari bulan Januari sampai April 2025 berjumlah 12 pasien. Dari 12 pasien ini peneliti melakukan pemeriksaan format penilaian EWS pada Rekam Medis dimana menunjukkan hasil yaitu 4 status pasien meninggal tidak dilakukan penilaian EWS dari pertama masuk sampai pasien meninggal, kemudian 5 status lain menunjukkan bahwa status di isi akan tetapi hasil penilaian dari awal masuk sampai pasien meninggal menunjukkan data yang sama dimana seharusnya pada kondisi pasien yang mengalami perburukan data penilaian EWS harus menunjukkan sesuai dengan kondisinya, dan 3 status lainnya pengisiannya sesuai namun sepertinya perawat tidak cepat melaporkan perubahan kondisi sesuai penilaian EWS ke dokter penanggung jawab agar pasien bisa segera dipindahkan ke ruang perawatan *Intensive*.

Pentingnya penelitian ini juga terlihat dari dampaknya terhadap keselamatan pasien. Dengan meningkatkan kepatuhan perawat dalam menggunakan EWS, diharapkan dapat mengurangi angka kejadian komplikasi bahkan sampai yang terberat yaitu kematian pada pasien dan meningkatkan hasil perawatan pasien di rumah sakit. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada aspek akademis, tetapi juga pada implikasi praktis yang dapat diterapkan dalam lingkungan klinis.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ini tertarik ingin meneliti tentang “Hubungan Beban Kerja dan *Self-Efficacy* dengan Kepatuhan Perawat Dalam Melakukan Penilaian *Early Warning Score (EWS)* di UPT RSUD Madani Palu.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei analitik dengan desain *cross sectional study*, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam satu waktu pengukuran. Penelitian dilaksanakan di UPT RSUD Madani pada ruang rawat inap Melon, Jeruk, Cerry, Markisa, dan Durian

pada tanggal 14–31 Juli 2025. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di kelima ruangan tersebut sebanyak 85 orang. Penentuan sampel menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%, sehingga diperoleh 68 responden. Instrumen penelitian meliputi kuesioner beban kerja yang dikembangkan oleh Bakker (2014), kuesioner self-efficacy yang diadopsi dari Nur Khasanah (2024) dengan nilai reliabilitas  $\alpha$  Cronbach sebesar 0,75, serta kuesioner kepatuhan perawatan yang juga diadopsi dari Nur Khasanah (2024) dengan nilai reliabilitas  $\alpha$  Cronbach sebesar 0,79. Seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Madani pada tanggal 14–31 Juli selama dua minggu. Pengumpulan data dilakukan dengan pemberian kuesioner kepada responden yang terpilih sebagai sampel penelitian. Sebelum pengisian kuesioner, peneliti terlebih dahulu menjelaskan tujuan dan manfaat penelitian, kemudian meminta persetujuan responden (*informed consent*). Selanjutnya, responden mengisi kuesioner tertulis yang telah disiapkan oleh peneliti. Data yang diperoleh selama penelitian kemudian diolah sesuai dengan teknik pengolahan data untuk mendapatkan hasil penelitian.

Tabel 1. Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, Pendidikan dan pernah mengikuti pelatihan di RSUD Madani (f=68)

Karakteristik subjek	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	36	52,9
Perempuan	32	47,1
Masa kerja		
1 – 5 tahun	12	17,6
6 – 10 tahun	31	45,6
>10 tahun	25	36,8
Pendidikan		
D3	48	70,6
S1 NERS	20	29,4
Pernah mengikuti BTCLS		
Pernah	63	92,6
Tidak pernah	5	7,4
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1. mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 36 orang (52,9%), sedangkan perempuan berjumlah 32 orang (47,1%). Jika dilihat dari masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 6–10 tahun sebanyak 31 orang (45,6%), diikuti >10 tahun sebanyak 25 orang (36,8%), dan 1–5 tahun sebanyak 12 orang (17,6%). Dari segi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan D3 sebanyak 48 orang (70,6%), sementara yang berpendidikan S1 NERS berjumlah 20 orang (29,4%). Pada variabel pelatihan, sebagian besar responden pernah mengikuti pelatihan BTCLS yaitu 63 orang (92,6%), sedangkan yang tidak pernah mengikuti sebanyak 5 orang (7,4%). Hasil ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki, memiliki masa kerja 6–10 tahun, berpendidikan D3, dan mayoritas telah mengikuti pelatihan BTCLS.

Tabel 2. Distribusi beban kerja perawat di UPT RSUD Madani Palu

Beban kerja perawat	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Tinggi	36	52,9
Rendah	32	47,1
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2. beban kerja perawat mayoritas tergolong tinggi, yaitu sebanyak 36 responden (52,9%), sedangkan yang memiliki beban kerja cukup sebanyak 32 responden (47,1%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami beban kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 3. Distribusi *self-efficacy* perawat di UPT RSUD Madani Palu

Self efficacy	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Tinggi	37	54,4
Rendah	31	45,6
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 3. mayoritas responden memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi, yaitu sebanyak 37 responden (54,4%), sedangkan yang memiliki *self-efficacy* rendah sebanyak 31 responden (45,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki keyakinan yang baik terhadap kemampuan diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 4. Kepatuhan perawat dalam melakukan penilaian *early warning score* (EWS) di UPT RSUD Madani Palu

Kepatuhan perawat	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Patuh	42	61,8
Kurang patuh	26	38,2
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4. distribusi kepatuhan perawat menunjukkan bahwa sebagian besar responden tergolong patuh sebanyak 42 orang (61,8%), sedangkan yang kurang patuh berjumlah 26 orang (38,2%). Hasil ini mencerminkan adanya perbedaan tingkat kepatuhan di antara perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Tabel 5. Hubungan beban kerja dengan kepatuhan perawat dalam melakukan penilaian *Early Warning Score* (EWS) di UPT RSUD Madani Palu

Beban kerja	Kepatuhan perawat						P value
	Patuh		Kurang Patuh		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Tinggi	15	35,8	21	80,8	36	52,9	0,000
Rendah	27	64,2	5	19,2	32	47,1	
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel 5. di atas dapat dilihat bahwa dari 36 responden (52,9%) yang memiliki beban kerja tinggi, terdapat 15 responden (35,8%) yang patuh dalam melakukan penilaian *Early Warning Score* (EWS), dan 21 responden (80,8%) yang kurang patuh. Kemudian dari 32 responden (47,1%) yang memiliki beban kerja rendah, terdapat 27 responden (64,2%) yang patuh dalam melakukan penilaian *Early Warning Score* (EWS), dan 5 responden (19,2%) yang kurang patuh. Hasil uji statistik menunjukkan nilai  $p = 0,001$ , yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan tingkat kepatuhan perawat.

Berdasarkan hasil uji *person chi square* diperoleh nilai  $p \text{ value} = 0,000$  ( $p \leq 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepatuhan perawat melakukan penilaian *Early Warning Score* (EWS) di UPT RSUD Madani Palu.

Tabel 6 Hubungan *self efficacy* dengan kepatuhan perawat dalam melakukan penilaian *Early Warning Score* (EWS) di UPT RSUD Madani Palu

<i>Self efficacy</i>	Kepatuhan perawat						P value
	Patuh		Kurang Patuh		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Tinggi	32	76,2	5	19,3	37	63,2	0,000
Rendah	10	28,8	21	80,7	31	36,8	
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa dari 37 responden (63,2%) yang memiliki *self-efficacy* tinggi, terdapat 32 responden (76,2%) yang patuh dalam melakukan penilaian *Early Warning Score* (EWS), dan 5 responden (19,3%) yang kurang patuh. Kemudian dari 31 responden (36,8%) yang memiliki *self-efficacy* rendah, terdapat 10 responden (28,8%) yang patuh dalam melakukan penilaian *Early Warning Score* (EWS), dan 21 responden (80,7%) yang kurang patuh. Hasil uji statistik menunjukkan nilai  $p = 0,000$ , yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan tingkat kepatuhan perawat. Berdasarkan hasil uji *person chi square* diperoleh nilai  $p\text{ value} = 0,000$  ( $p \leq 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kepatuhan perawat melakukan penilaian *Early Warning Score* (EWS) di UPT RSUD Madani Palu.

**Beban kerja perawat di UPT RSUD Madani Palu.**

Temuan di lapangan didapatkan bahwa sebanyak 52,9% memiliki beban kerja tinggi, sedangkan 47,1% memiliki beban kerja rendah. Salah satu faktor yang memengaruhi beban kerja perawat adalah usia. Usia berhubungan dengan kemampuan fisik, psikologis, serta pengalaman kerja seseorang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti berasumsi bahwa beban kerja yang tinggi pada sebagian besar perawat dipengaruhi oleh faktor usia. Perawat dengan usia lebih muda umumnya berada pada periode produktif dengan kemampuan fisik yang baik, tetapi sering menghadapi ritme kerja yang lebih cepat, kompleks, dan penuh tuntutan sehingga berpotensi mengalami beban kerja lebih tinggi. Sebaliknya, perawat yang berusia lebih tua biasanya memiliki pengalaman yang lebih matang dan strategi kerja yang lebih efektif sehingga mampu mengatur beban kerja dengan lebih baik. Dengan demikian, usia dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi persepsi dan kemampuan perawat dalam menghadapi beban kerja.

Asumsi ini di dukung oleh teori Pakpahan (2023), yang di kutip dalam penelitian Sigalingging *et al.* (2025), mengatakan bahwa Perawat yang lebih muda (23–35 tahun) lebih sering melaporkan kelelahan kerja berat dibanding kelompok usia >36 tahun yang cenderung mengalami kelelahan sedang atau ringan. Meskipun kapasitas fisik perawat muda umumnya lebih baik, tuntutan aktivitas dan ritme kerja tinggi tampaknya berkontribusi pada kelelahan mereka. Teori yang di kemukakan oleh Dewi (2017), dalam penelitian Fitri Nur Indriati, Andi Mayasari Usman (2022), juga mengatakan bahwa perawat dengan beban kerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh usia, usia 26 – 35 tahun masuk ke dalam masa dewasa awal, yang dimana termasuk rentang usia produktif sehingga mereka dapat berfikir secara rasional, bijaksana dan mampu mengendalikan emosinya.

Teori ini juga di dukung oleh penelitian Ridha Hidayat *and* Yoana Agnesia (2024), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dan usia, dimana reaponden yang memiliki beban tinggi Sebagian besar berusia dewasa muda. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waryantini (2020), Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar responden dengan usia < 40 tahun mengalami beban kerja tinggi, yang menunjukkan bahwa semakin muda usia perawat maka semakin besar risiko mengalami peningkatan beban kerja.

**Self-efficacy UPT RSUD Madani Palu.**

Temuan di lapangan didapatkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi, yaitu sebanyak 54,4%, sedangkan yang memiliki *self-efficacy* rendah sebanyak 45,6%. Tingginya tingkat *self efficacy* ini berhubungan dengan pengalaman mengikuti pelatihan keperawatan. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti berasumsi bahwa tingginya tingkat *self-efficacy* pada mayoritas perawat dipengaruhi oleh pengalaman mengikuti pelatihan. Pelatihan memberikan kesempatan bagi perawat untuk berlatih secara langsung, mengembangkan keterampilan teknis, dan memantapkan keyakinan diri dalam menghadapi situasi klinis. Pelatihan juga memungkinkan perawat memahami prosedur dengan lebih baik sehingga meningkatkan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas secara mandiri. Oleh

karena itu, pelatihan dianggap sebagai faktor penting yang mendukung terbentuknya *self-efficacy* yang tinggi di kalangan perawat.

Asumsi ini didukung oleh teori Albert Bandura (1997), yang dikutip dalam penelitian Siregar *et al.* (2024), mengatakan bahwa pelatihan atau workshop memungkinkan perawat belajar melalui pengalaman dan observasi terhadap instruktur atau rekan yang lebih berpengalaman, proses ini memperkuat kepercayaan diri dan kemampuan profesional yang berujung pada peningkatan *Self efficacy*. Teori yang dikemukakan oleh Kolb (1984), yang dikutip dalam penelitian Yuliano *et al.* (2025), juga mengemukakan bahwa pelatihan atau kegiatan yang memungkinkan individu mengalami langsung atau situasi akan memperkuat kemampuan, kepercayaan diri, dan pemahaman mereka terhadap tugas yang dijalankan.

Teori ini juga didukung oleh penelitian Gunarto *et al.* (2024), mengatakan bahwa secara signifikan ada pengaruh antara pelatihan terhadap peningkatan *self efficacy*, pelatihan yang diterima seseorang ini akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga membuat *self efficacy* nya meningkat. Penelitian lain juga dilakukan oleh Rindawati Ratu Putri (2023), mengatakan bahwa Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki seorang perawat IGD salah satunya didapatkan dari hasil pelatihan, dengan kompetensi atau kemampuan yang dimilikinya akan membuat seseorang semakin percaya diri.

### **Kepatuhan perawat dalam melakukan penilaian EWS di UPT RSUD Madani Palu.**

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa dari total 68 responden, sebagian besar perawat termasuk dalam kategori patuh, yaitu sebesar 61,8%, sedangkan perawat yang berada pada kategori kurang patuh sebanyak 38,2%. Kepatuhan perawat dalam melaksanakan tugasnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal antara lain meliputi pengetahuan, sikap, dan lama masa kerja, di mana pengalaman kerja yang lebih panjang cenderung membentuk pola perilaku, keterampilan, serta kedisiplinan yang lebih baik dalam menjalankan tanggung jawab profesional. Sementara itu, faktor eksternal seperti dukungan manajemen dan sistem penghargaan (*reward*) juga berperan penting dalam meningkatkan kepatuhan perawat. Tidak adanya pemberian *reward*, baik dalam bentuk penghargaan nonfinansial maupun insentif lainnya, dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja perawat sehingga berpotensi menimbulkan sikap acuh atau kurang patuh terhadap pelaksanaan penilaian *Early Warning System* (EWS) di rumah sakit. Oleh karena itu, pemberian *reward* yang adil dan berkesinambungan dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan motivasi dan kepatuhan perawat dalam menjalankan tugasnya sesuai standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti berasumsi bahwa kepatuhan pada perawat dipengaruhi oleh pengalaman mengikuti pelatihan yang relevan dengan tugas keperawatan. Pelatihan memberikan kesempatan bagi perawat untuk mempraktikkan keterampilan baru, menghadapi simulasi situasi klinis yang mendekati kondisi nyata, serta memahami prosedur kerja secara lebih mendalam. Proses ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membangun keyakinan diri perawat bahwa mereka mampu menangani berbagai kondisi klinis secara efektif. Selain itu, pelatihan yang diberikan secara berulang dan berkesinambungan dapat memperkuat kepercayaan diri perawat dalam mengambil keputusan, mengelola tekanan kerja, serta melaksanakan prosedur sesuai standar yang ditetapkan. Kepatuhan tersebut akan semakin optimal apabila didukung oleh sistem *reward* yang memadai, karena pemberian *reward* dapat berfungsi sebagai penguat positif atas kinerja dan kepatuhan perawat. *Reward*, baik dalam bentuk penghargaan nonfinansial maupun insentif lainnya, dapat meningkatkan motivasi kerja, rasa dihargai, serta komitmen perawat dalam menerapkan hasil pelatihan ke dalam praktik sehari-hari, termasuk dalam pelaksanaan penilaian *Early Warning System* (EWS). Dengan demikian, kombinasi antara pelatihan yang berkesinambungan dan pemberian *reward* yang tepat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi, serta kepatuhan perawat dalam menjalankan tugas keperawatan secara profesional.

Asumsi ini didukung oleh teori B.F Skinner (1953), yang dikutip oleh peneliti Ferdinandus *et al.* (2024), mengemukakan bahwa perilaku individu akan cenderung terbentuk dan bertahan melalui proses pembelajaran yang berulang dalam jangka waktu tertentu, dimana semakin lama seseorang berada dalam suatu lingkungan kerja, maka semakin banyak pengalaman yang diperoleh dapat memperkuat perilaku patuh terhadap prosedur yang berlaku. Teori lain yang dikemukakan oleh Suryani (2020), mengemukakan bahwa lama masa kerja mempengaruhi kepatuhan karena semakin lama seseorang

berada dalam organisasi, maka semakin mereka menyesuaikan diri dengan budaya dan prosedur organisasi itu.

Teori ini juga di dukung oleh penelitian Anisa Khoirunnisa *and* Iskim Luthfah (2025), mengatakan masa kerja seorang tenaga kerja berhubungan dengan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja yang dimilikinya. Semakin lama seseorang bekerja, maka akan semakin banyak pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja yang didapatnya sehinggadapat mempengaruhi dalam kepatuhan penggunaan APD. Penelitian lain juga dilakukan oleh Bambang Hermawan *et al.* (2025), juga mengatakan bahwa adanya hubungan antara masa kerja dengan tingkat kepatuhan perawat, masa kerja dapat berperan sebagai faktor yang mendorong kepatuhan karena mereka telah bekerja lama tentu sudah mengenal lingkungan dan dinilai telah memiliki pengalaman kerja, pengetahuan, dan keterampilan kerja yang mampu sehingga pada akhirnya mereka tentu mengetahui bagaimana bekerja sesuai prosedur.

*Reinforcement Theory* yang dikemukakan oleh B.F. Skinner dalam aliran behaviorisme (1938), menekankan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh konsekuensi yang mengikuti perilaku tersebut. Suatu perilaku yang diikuti oleh reward atau konsekuensi positif cenderung akan diulang dan dipertahankan, sedangkan perilaku yang disertai konsekuensi negatif cenderung menurun frekuensinya. Dalam konteks organisasi, pemberian penghargaan atas perilaku yang diharapkan, seperti kepatuhan terhadap standar kerja dan prosedur operasional, berperan sebagai penguat positif yang dapat meningkatkan kemungkinan perilaku tersebut dilakukan secara konsisten. Oleh karena itu, penerapan sistem reward yang tepat menjadi dasar penting dalam upaya meningkatkan kepatuhan tenaga kerja, termasuk perawat, terhadap aturan dan standar pelayanan yang telah ditetapkan

#### **Hubungan beban kerja dengan kepatuhan perawat dalam melakukan penilaian *Early Warning Score* (EWS) di UPT RSUD Madani Palu.**

Berdasarkan hasil uji statistik, terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kepatuhan perawat dalam melakukan penilaian *Early Warning Score* (EWS) di UPT RSUD Madani Palu. Temuan dilapangan didapatkan bahwa responden dengan beban kerja tinggi sebanyak 52,9%. Dari jumlah tersebut, sebanyak 80,8% termasuk dalam kategori kurang patuh, sedangkan 35,8% berada dalam kategori patuh.

Peneliti berasumsi bahwa tingkat ketidakpatuhan tersebut dipengaruhi oleh tingginya beban kerja yang dirasakan oleh perawat. Berdasarkan hasil wawancara singkat, responden menyatakan bahwa salah satu faktor utama yang menyebabkan mereka kurang patuh dalam melakukan penilaian EWS adalah jumlah pasien yang banyak sementara jumlah tenaga perawat yang tersedia tidak sebanding. Kondisi ini membuat perawat harus membagi waktu dan perhatian pada banyak pasien sekaligus, sehingga penilaian EWS tidak selalu dapat dilakukan secara konsisten sesuai standar.

Hal ini sejalan dengan teori Brown *and* Smith (2021), mengatakan bahwa Ketika jumlah pasien meningkat, perawat akan menghadapi tantangan dalam memberikan perhatian dan perawatan yang cukup untuk setiap individu. Teori yang dikemukakan oleh Nguyen *and* Tran (2022), juga mengatakan bahwa Salah satu indikator internal yang paling penting adalah rasio perawat terhadap pasien. Semakin banyak pasien yang ditangani oleh seorang perawat, semakin besar beban kerja yang harus dipikulnya. Rasio yang tidak seimbang dapat menyebabkan penurunan kualitas perawatan dan meningkatnya tingkat kelelahan pada perawat.

Teori ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tulus Bukhori dan Widuri Jennifa (2024), penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepatuhan perawat dalam pelaksanaan *Early Warning Score* (EWS). Perawat yang menangani jumlah pasien lebih banyak dan memiliki tanggung jawab klinis yang tinggi tercatat lebih sering tidak mengisi lembar EWS secara lengkap, terlambat mencatat, atau terlewat dalam melakukan eskalasi sesuai skor. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa ruangan dengan rasio pasien-perawat yang tidak seimbang cenderung memiliki tingkat kepatuhan EWS yang lebih rendah.

Peneliti berasumsi bahwa tingkat kepatuhan dalam kategori patuh tersebut dipengaruhi oleh lama masa kerja yang dimiliki oleh perawat. Perawat dengan masa kerja lebih lama umumnya memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur dan standar operasional, sehingga cenderung lebih patuh dalam melakukan penilaian EWS. Pengalaman kerja yang lebih panjang juga membuat perawat lebih terbiasa melakukan observasi klinis secara sistematis dan tepat waktu, sehingga pelaksanaan penilaian EWS dapat dilakukan secara konsisten sesuai standar yang berlaku.

Asumsi ini sejalan dengan teori Patricia Banner (1998), yang dikutip oleh Ozdemir (2020), mengatakan bahwa perkembangan kompetensi perawat terjadi melalui tahapan yang terbentuk dari pengalaman klinis yang diperoleh selama masa kerja. Benner menjelaskan bahwa perawat dengan masa kerja lebih lama akan memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi karena mereka telah melalui berbagai situasi klinis serta proses pembelajaran langsung (*experiential learning*). Dalam konteks pelaksanaan EWS, perawat dengan masa kerja panjang telah terbiasa melakukan pengamatan klinis, memahami prosedur, dan mengenali perubahan kondisi pasien secara cepat. Oleh karena itu, sesuai teori Benner, semakin lama masa kerja seorang perawat maka semakin kuat kemampuan dan ketelitiannya dalam menerapkan prosedur secara konsisten, sehingga meningkatkan tingkat kepatuhan terhadap standar pelaksanaan EWS.

Menurut penelitian Mulyati dan Safitri (2025), kepatuhan perawat dalam menerapkan penilaian EWS dipengaruhi oleh lama masa kerja. Penelitian menyebutkan bahwa masa kerja berkaitan dengan tingkat pengalaman dan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas klinis. Semakin lama seseorang bekerja, semakin baik keterampilan dan penyesuaiannya terhadap prosedur keperawatan, termasuk dalam melakukan observasi dan penilaian secara sistematis.

### **Hubungan *self efficacy* dengan kepatuhan perawat dalam melakukan penilaian *Early Warning Score* (EWS) di UPT RSUD Madani Palu**

Berdasarkan hasil uji statistik, terdapat hubungan yang bermakna antara *self efficacy* dengan kepatuhan perawat dalam melakukan penilaian *Early Warning Score* (EWS) di UPT RSUD Madani Palu. Temuan dilapangan didapatkan bahwa responden dengan *self-efficacy* tinggi sebanyak 63,2%. Dari jumlah tersebut, sebanyak 76,2% termasuk dalam kategori patuh, sedangkan 19,3% dalam kategori kurang patuh.

Menurut asumsi peneliti, tingginya *self-efficacy* perawat serta tingkat kepatuhan yang baik dalam menerapkan penilaian EWS dipengaruhi oleh pengalaman mereka yang pernah mengikuti pelatihan. Pelatihan tersebut memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai prosedur, meningkatkan kepercayaan diri dalam melakukan penilaian klinis, serta memperkuat kemampuan perawat dalam menerapkan standar operasional secara konsisten. Dengan demikian, pengalaman mengikuti pelatihan berkontribusi terhadap meningkatnya keyakinan diri perawat dalam menjalankan tugas dan berdampak pada kepatuhan yang lebih tinggi.

Asumsi ini didukung oleh teori Ajzen (2022), dikutip dalam penelitian Asante and Novak (2024), mengatakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan *perceived behavioral control*. Konsep *perceived behavioral control* mencerminkan tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan suatu tindakan, yang sejalan dengan konsep *self-efficacy*. Dalam konteks ini, perawat dengan *self-efficacy* tinggi memiliki keyakinan bahwa mereka mampu melaksanakan prosedur kerja dengan benar meskipun menghadapi tekanan kerja atau keterbatasan waktu. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* tersebut adalah pengalaman mengikuti pelatihan. Perawat yang pernah mengikuti pelatihan terkait EWS maupun prosedur keselamatan pasien mendapatkan pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman praktik yang memperkuat rasa percaya diri mereka. Keyakinan yang terbentuk melalui pelatihan ini mendorong munculnya niat kuat untuk patuh terhadap standar operasional prosedur (SOP), termasuk dalam pelaksanaan *Early Warning Score* (EWS).

Teori ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halolo (2024), mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan pelaksanaan prinsip 7 benar pemberian terapi obat oral di ruang rawat inap dan IGD di RS swasta lampung, yang dimana seorang perawat yang memiliki keyakinan tinggi bahwa ia mampu melaksanakan tugas dengan baik, akan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi pula dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian lain juga dilakukan oleh Rahmasari dan Budiyan (2024), juga mengatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara efikasi diri untuk melakukan *hand hygiene* dengan kepatuhan melakukan *hand hygiene* pada perawat, yang dimana semakin baik derajat derajat efikasi diri yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pula kepatuhan yang dimilikinya, dengan adanya efikasi diri yang baik individu berpeluang 8 – 9 kali lebih patuh dibanding dengan yang memiliki efikasi diri kurang baik.

Teori ini juga sejalan dengan penelitian Ebraheim *et al.* (2023), menunjukkan bahwa pelatihan mengenai EWS memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kemampuan perawat dalam mengidentifikasi dan merespons kondisi klinis pasien yang mengalami deteriorasi. Setelah mengikuti

program edukasi, perawat menunjukkan peningkatan yang jelas pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan ketepatan dalam melakukan penilaian EWS. Pelatihan tersebut terbukti meningkatkan kepercayaan diri perawat dalam melaksanakan prosedur, sehingga kepatuhan terhadap standar operasional prosedur juga meningkat. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan EWS berperan langsung dalam memperkuat *self-efficacy* perawat, yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku kepatuhan dalam praktik klinis.

Menurut asumsi peneliti, kondisi di mana perawat memiliki *self-efficacy* yang tinggi namun tetap menunjukkan ketidakpatuhan dalam pelaksanaan penilaian EWS dapat dipengaruhi oleh tidak adanya pengalaman mengikuti pelatihan. *Self-efficacy* yang tinggi membuat perawat merasa percaya diri terhadap kemampuan dirinya, namun tanpa pelatihan formal, keyakinan tersebut tidak diimbangi dengan pemahaman teknis yang benar mengenai prosedur EWS. Perawat yang tidak pernah mengikuti pelatihan mungkin memiliki rasa mampu, tetapi tidak memiliki pembaruan pengetahuan, tidak menguasai langkah-langkah penilaian secara sistematis, atau tidak memahami urgensi eskalasi sesuai skor. Situasi ini dapat menyebabkan perilaku tidak patuh meskipun *self-efficacy* mereka tinggi. Dengan demikian, tidak mengikuti pelatihan dapat menjadi faktor yang memutuskan hubungan antara *self-efficacy* dan kepatuhan, sehingga perawat dengan *self-efficacy* tinggi sekalipun tetap berisiko tidak patuh terhadap SOP penilaian EWS.

Asumsi ini didukung oleh teori Mangi *et al.* (2021), menyatakan bahwa kepercayaan individu terhadap kemampuannya sendiri *self-efficacy* merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku seseorang. Konsep ini menjelaskan bahwa meskipun seseorang merasa mampu, tanpa pengalaman konkret ataupun pelatihan yang memadai, kepercayaan tersebut belum cukup untuk menghasilkan perilaku yang sesuai dengan standar. Dalam konteks keperawatan, perawat yang memiliki *self-efficacy* tinggi tetapi belum pernah mengikuti pelatihan terkait prosedur seperti penilaian EWS tetap dapat menunjukkan perilaku yang tidak patuh, karena mereka mungkin kurang menguasai langkah-teknis atau belum memiliki pengalaman praktik terstruktur. Pelatihan menjadi elemen penting yang memperkuat mastery experience dan memastikan bahwa keyakinan diri tersebut dapat diterjemahkan ke dalam kepatuhan terhadap SOP.

Teori ini juga sejalan dengan penelitian Abusubhiah *et al.* (2023), Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan *self-efficacy* dalam praktik keperawatan. Namun, meskipun beberapa perawat memiliki *self-efficacy* yang tinggi, ketidakpatuhan terhadap prosedur tetap ditemukan pada mereka yang tidak pernah mengikuti pelatihan. Hal ini terjadi karena tanpa pelatihan, *self-efficacy* tidak diikuti oleh pemahaman prosedural dan keterampilan teknis yang memadai, sehingga keyakinan diri yang tinggi tidak selalu berbuah pada perilaku patuh. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa ketiadaan pelatihan dapat menyebabkan *self-efficacy* yang tinggi tidak terwujud dalam kepatuhan terhadap standar operasional

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan: Beban kerja perawat di UPT RSUD Madani Palu sebagian besar berada pada kategori tinggi. *Self-efficacy* perawat di UPT RSUD Madani Palu sebagian besar berada pada kategori tinggi. Kepatuhan perawat dalam melakukan EWS di UPT RSUD Madani Palu sebagian besar berada pada kategori patuh. Ada hubungan beban kerja dengan kepatuhan perawat dalam melakukan penilaian *Early Warning Score* (EWS) di UPT RSUD Madani Palu. Ada hubungan *self-efficacy* dengan kepatuhan perawat dalam melakukan penilaian *Early Warning Score* (EWS) di UPT RSUD Madani Palu.

## REFERENSI

- Abusubhiah, Mousa, Nuala Walshe, Rena Creedon, Brendan Noonan, and Josephine Hegarty. 2023. "Self-efficacy in the Context of Nursing Education and Transition to Practice as a Registered Practitioner : A Systematic Review." (June):6650–67. doi:10.1002/nop2.1931
- Anisa Khoirunnisa, Iskim Luthfah, Nutrisia Nuim Haiya. 2025. "Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Lama Kerja Perawat Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru." 2:59–67

- Bambang Hermawan<sup>1</sup>, Andi Mifta, Farid Panggeleng<sup>2</sup>, Rizky Maharja<sup>3</sup>. 2025. "Pengaruh Masa Kerja, Sikap Dan Pelatihan Terhadap Kepatuhan Perawat Dalam Pemakaian Alat Pelindung Diri Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene." 2(2):249–57.
- Ebraheim, Mona Nadr, Gehan Karawan, Sayed Sallam, Shady Samir, and Abdelhamid Ghait. 2023. "Early Warning Score ( EWS ) Education : Its Effect on Nurses ' Performance Regarding Identification and Response to Clinical Deterioration." 14(3)
- Ferdinandus, Hendrikus Kadang, and Wihalminus Sombo Layuk. 2024. "Analysis of the Influence of Discipline on Increasing Employee Performance at Bank XYZ , Makassar." 03(02):77–88
- Fitri Nur Indriati, Andi Mayasari Usman, Retno Widowati. 2022. "Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Kecemasan Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19." 10(1):53–59
- Gunarto, Sugito Tri, Dodi Wijaya, Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Jember, Fakultas Keperawatan, and Universitas Jember. 2024. "Pengaruh Pelatihan Dan Penghargaan Terhadap Perilaku Response Time Melalui Self Efficacy Perawat Igd 1 1." 8(1).
- Halolo, Marisianna. 2024. "Hubungan Self Efficacy Dengan Pelaksanaan Prinsip 7 Benar Pemberian Obat Oral Di Ruang Rawat Inap Dan IGD Di Rumah Sakit Swasta Lampung." Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bethesda Yakkum Yogyakarta.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). *Profil Kesehatan Indonesia 2022*. Kementerian Kesehatan RI.
- Mangi, Nozuko Glenrose, Daniel Ter Goon, and Elizabeth Matsidiso Yako. 2021. "Self-efficacy and Clinical Performance of Nurses Initiated and Management of Antiretroviral Therapy : Narrative Review." 86–93. doi:10.2174/1874944501912010086.
- Mulyati, Dewi Sri, and Aisyah Safitri. 2025. "Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Tingkat Kepatuhan Perawat Dalam Penerapan Early Warning Score System ( EWSS ) Di Ruang Rawat Inap." 349–59
- NHS Digital. (2025). Summary Hospital-level Mortality Indicator (SHMI) - Deaths associated with hospitalisation, England. <https://Digital.Nhs.Uk/Data-and-Information/Publications/Statistical/Shmi>.
- Rahmasari, Fadhila Fitri, and Kondang Budiyan. 2024. "Hubungan Efikasi Diri Untuk Melakukan Hand Hygiene Dengan Kepatuhan Melakukan Hand Hygiene Pada Perawat Di Yogyakarta." 000:416–27
- Ridha Hidayat, Yoana Agnesia, Ernita. 2024. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang." 5:113–17
- Rindawati Ratu Putri, Yunita Wulandari. 2023. "Hubungan Tingkat Keberhasilan Dengan Respon Time Dalam Menangani Pasien Gawat Darurat." 54
- Sigalingging, Hartati Riania, Novita Medyati, and Dolfinus Yufu Bouway. 2025. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Perawat." 6(01):16–24.
- Siregar, Tatiana, Ratih Dimas Julianti, Program Studi Keperawatan, and Fakultas Ilmu Kesehatan. 2024. "Hubungan Self Efficacy Dengan Perilaku Caring Perawat Di Rawat Inap RS X Banten." 8(1):10–18.
- Tulus Bukhori, Widuri Jennifa, Tri Arini. 2024. "Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepatuhan Pelaksanaan Early Warning System Di Bangsal Rawat Inap Dewasa." 07.
- Waryantini, Maya. 2020. "Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit." VIII(1):49–57
- Yuliano, Aldo, Mas Putra, Yenita Gusti, and Lisa Mustika Sari. 2025. "Self Efficacy Perawat Dan Pelaksanaan Triage: Faktor Penentunya Di Instalasi Gawat Darurat." 12(1):71–79