

## **PENGARUH *MULTITASKING* TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD RAJA AHMAD THABIB KOTA TANJUNGPINANG**

**Syamilatul Khariroh, Ernawati, Safra Ria Kurniati, Endang Abdullah**  
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Tanjungpinang  
Email: khariroh65@gmail.com

### **Abstrak**

Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat baik sehat maupun sakit. Praktik keperawatan adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh perawat dalam bentuk asuhan keperawatan. Metode penelitian dengan studi korelasi dengan rancangan cross sectional. rancangan penelitian ini akan menjelaskan hubungan multitasking dengan job performance perawat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 89 responden yang merupakan perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang, maka dapat disimpulkan: Hasil analisis bivariat dengan uji chi square diketahui nilai signifikan analisa hubungan multitasking dengan Job performance perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang adalah sebesar 0,000 ( $p$  value= 0,000) dengan taraf signifikansi 5%,  $p < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara multitasking dengan Job performance perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang tahun 2020.

**Kata Kunci :** Kinerja perawat, Multitasking, RSUD Raja Ahmad Thabib

### *Abstrak*

*Nursing service is a form of professional service that is an integral part of health services based on nursing knowledge and tips aimed at individuals, families, groups, or communities, both healthy and sick. Nursing practice is a service provided by nurses in the form of nursing care. The research method is a correlation study with a cross sectional design. This research design will explain the relationship between multitasking and job performance of nurses. Based on the results of research that has been carried out on 89 respondents who are nurses at Raja Ahmad Thabib Hospital Tanjungpinang, it can be concluded: The results of the bivariate analysis with the chi square test revealed that the significant value of the analysis of the multitasking relationship with the job performance of nurses at the Raja Ahmad Thabib Hospital Tanjungpinang was 0.000 ( $p$  value = 0.000) with a significance level of 5%,  $p < 0.05$ , so it can be concluded that there is a significant relationship. There is a significant relationship between multitasking and the job performance of nurses at the Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang Hospital in 2020.*

**Keywords:** *Nurse Performance, Multitasking*

## **Pendahuluan**

Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat baik sehat maupun sakit. Praktik keperawatan adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh perawat dalam bentuk asuhan keperawatan.

Perawat sebagai sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien di rumah sakit, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan baik di dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan (UU RI No.38 Th. 2014). Kinerja perawat merupakan salah satu indikator kualitas pelayanan di rumah sakit (Fajrilla, 2016). Penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat mempengaruhi kinerja dan kepuasan perawat, sementara survei PPNI pada tahun 2014 sekitar 50,9 % perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, serta gaji rendah tanpa insentif memadai (Saputro, 2016).

Perawat mempunyai banyak tugas dan tanggungjawab yang harus dikerjakan, seorang perawat yang bekerja di rumah sakit khususnya, selain memberikan asuhan keperawatan, dokumentasi keperawatan, perawat juga mengerjakan tugas yang telah didelegasikan oleh dokter seperti memasang NGT, memasang selang kateter, juga mengambil sampel darah yang seharusnya dikerjakan oleh tenaga laboratorium. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan membuat perawat melupakan tugas pokoknya sebagai seorang perawat. Setiap

perawat memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ada perawat yang hanya mampu menyelesaikan tugas satu persatu, ada juga yang mampu mengerjakan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan. Kondisi ini lebih dikenal dengan multitasking, pelakunya disebut multitaskings (Demirbilek & Talan, 2017).

Perawat dengan kecenderungan multitasking memiliki ciri-ciri menyelesaikan dua atau lebih tugas secara bersamaan. Hal itu akan memecah konsentrasi perawat, karena individu memiliki kemampuan berbeda-beda untuk melakukan peralihan tugas. Apabila perawat memiliki kemampuan untuk multitasking tinggi, maka hasil pekerjaannya juga sesuai harapan, namun tidak demikian halnya jika perawat dengan kemampuan multitasking rendah. Ciri selanjutnya dari multitasking yaitu menyelesaikan dua atau lebih tugas secara bersamaan dalam waktu yang cepat. Hasil dari pengerjaan satu tugas terkadang masih ada kesalahan, apalagi jika pengerjaan beberapa tugas sekaligus dan dalam waktu yang singkat (Jamon, 2014).

Riset yang dilakukan Myers dan Evan (dalam Jamon 2014) menemukan bahwa ketika seseorang melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh proses kontrol otak yang cukup rumit. Multitasking terjadi melalui dua tahap pengolahan, yaitu ada pengaktifan otak, dan menonaktifkan otak. Otak aktif untuk memutuskan melakukan tugas baru, bukan tugas yang utama. Kedua, otak menonaktifkan tugas utama dari melakukan tugas yang kedua. Langkah tersebut membutuhkan waktu kerja setiap kali beralih tugas, meskipun yang dibutuhkan hanya sepersepuluh detik, namun peralihan tersebut membuat seseorang menunda menyelesaikan tugas utamanya.

Job performance menjadi tuntutan, perawat yang berprestasi atau memiliki job

performance yang baik berdampak positif pada kemajuan. Job performance yang baik mampu diperoleh setiap perawat berdasarkan perbedaan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu. Hal itu diperkuat oleh faktor personal yang mempengaruhi job performance, yang meliputi karakteristik pekerjaan, alur pengalaman, kualitas pelayanan, serta perbedaan individu (Kuo & Ho, 2010).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa multitasking memiliki dampak terhadap proses kerja perawat, diantaranya seperti proses kontrol otak menjadi rumit, saat seharusnya seseorang harus fokus pada satu pekerjaan, namun individu harus membagi fokus dengan pekerjaan yang lain, hal ini otomatis akan membuat otak bekerja lebih keras. Selain itu tidak berkonsentrasi pada satu tugas serta perhatian menjadi terpecah, juga membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, serta menggunakan seluruh fokusnya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada.

Jika dibandingkan, antara perempuan dan laki-laki, dari beberapa penelitian menyimpulkan bahwa perempuan lebih baik dalam melakukan multitasking. Laws (2017) mengatakan bahwa, perempuan lebih terorganisir saat berada di bawah tekanan. Perempuan menghabiskan lebih banyak waktu untuk berfikir, sementara laki-laki memiliki impulsif. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam situasi stress dan kompleks perempuan lebih mampu berhenti dan berpikir apa yang terjadi di depan mereka.

Hal-hal di atas akan berakibat pada rendahnya job performance pada perawat, diantaranya seperti kurangnya kehati-hatian dalam bertindak ataupun pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, kurangnya kontribusi dan memiliki sikap acuh terhadap

lingkungan. Karena seseorang terlalu berkecukupan dengan kesibukannya hingga mencampuradukkan beberapa pekerjaan dalam sekali waktu, maka setiap tindakan atau pengerjaan akan lebih rentan dengan kecerobohan dan kurangnya interaksi dengan lingkungan sekitar.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada beberapa perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang, peneliti mendapatkan bahwa masih ada kecenderungan terjadinya multitasking pada perawat. Multitasking yang dirasakan perawat antara lain, selain harus berkonsentrasi dengan urusan keperawatan, perawat juga dibebankan urusan administrasi. Salah seorang perawat mengisahkan bahwa dirinya pernah melakukan kesalahan saat melakukan administrasi pasien pulang.

Perawat A menceritakan, beban tugas yang dialaminya pernah membuatnya melakukan kesalahan, misalnya ada pasien yang harus didampingi untuk melakukan rontgen, di waktu yang bersamaan, ada pasien lain yang harus diberikan asupan obat, sehingga salah seorang pasien harus ditunda pemenuhannya. Pasien yang seharusnya diberikan asupan obat sesuai dengan waktunya, terpaksa menunggu pasien rontgen selesai. Pada saat mendampingi pasien rontgen, perawat merasa tidak maksimal, karena pikirannya memikirkan pasien yang lain. Hal ini tentu saja merugikan pasien dan berdampak pada hasil kerja perawat.

Perawat B juga menceritakan bahwa pernah merasa bingung dan merasa ragu-ragu ketika memberikan dosis obat ke pasien. Hal itu dikarenakan pada saat akan memberikan obat ditelpon perawat lain yang menanyakan data pasien. Peralihan kerja otak, yang awalnya fokus pada satu tugas, terganggu karena adanya tugas lain, dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal.

Multitasking yang diceritakan beberapa perawat di atas, sesuai dengan penerapan UU Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2014 tentang perawat, yang membagi fungsi perawat ke dalam tiga jenis, yaitu fungsi independen, fungsi dependen, dan fungsi interdependen. Fungsi Independen, merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain. Perawat, dalam melaksanakan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri. Fungsi Dependen, merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatan atas pesan atau instruksi dari perawat lain, sehingga sebagian tindakan pelimpahan tugas yang di berikan. Hal ini biasanya dilakukan oleh perawat

**A. Metode Penelitian**

Metode penelitian dengan studi korelasi dengan rancangan cross sectional. rancangan penelitian ini akan menjelaskan hubungan multitasking dengan job performance perawat.

spesialis kepada perawat umum atau dari perawat primer ke perawat pelaksana. Fungsi Interdependen, fungsi ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan di antara tim satu dengan yang lainnya.

Melihat dari pengertian multitasking, yang sejalan dengan definisi, peran, tugas, dan fungsi perawat, Peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian ilmiah berkait dengan hubungan multitasking dengan job performance perawat dengan judul penelitian “Hubungan multitasking dengan job performance perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang”

**Hasil dan Pembahasan 1. Analisa univariat a. Karakteristik responden**

Adapun karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Distribusi frekuensi karakteristik perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang**

No	Karakteristik responden	F	%
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	22	24,72
	Perempuan	67	75,28
2	Umur		
	< 25 Tahun	5	5,62
	26-35 Tahun	49	55,05
	36-45 Tahun	33	37,08
	>46 Tahun	2	2,25
3	Pendidikan		
	DIII Kep/ Keb	49	55,05

	DIV Kep/ Keb		8	8,99
	SI Kep		10	11,24
	Ners		22	24,72
4	Masa Kerja			
	< 1 tahun		4	4,49
	1-5 tahun		8	8,99
	6-10 tahun	37	25	28,09
	>10 tahun		52	58,43
	<b>Total</b>		<b>89</b>	<b>100</b>

Hasil penelitian ini berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil tabel silang responden yang memiliki multitasking tinggi dengan job performance tidak baik yaitu 22 orang (24,7%) dan baik 8 orang (9%),

sedangkan responden yang memiliki multitasking rendah dengan job performance tidak baik yaitu 4 orang (4,5%) dan baik 55 orang (61,8%).

#### b. Gambaran Multitasking

Perawat Setelah dilakukan penelitian maka diperoleh data multitasking perawat

yang bekerja di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang, dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

**Tabel 2**

Distribusi Frekuensi <i>Multitasking</i>		RSUD Raja Ah Tanjungpinang	
No	<i>Multitasking</i>	F	%
1	<i>Multitasking</i> Tinggi	30	33,71
2	<i>Multitasking</i> Rendah	59	66,29
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui multitasking tinggi sebanyak 33,71%, dan multitasking perawat di RSUD Raja Ahmad multitasking rendah (66,29%) Thabib Tanjungpinang pada kategori

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Job Performance Perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang**

No	Job performance	F	%
1	Tidak baik	26	29,21
2	Baik	63	70,79
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui distribusi frekuensi job performance perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang berada pada kategori job performance tidak baik sebesar (29,21%), dan pada kategori job performance baik sebesar (70,79%)

## 2. Analisa bivariante

Tabel silang Multitasking dan Job Performance perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang

**Tabel .4 Tabel Silang Multitasking dan Job Performance di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang**

		Job Performance				Total	p Value
		Tidak Baik		Baik			
		N	%	n	%		
Multitasking	Tinggi	22	24,7	8	9	30	0,000
	Rendah	4	4,5	55	61,8	59	
Total		26	29,2		70,8	89	

Hasil penelitian ini berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil tabel silang responden yang memiliki multitasking tinggi

dengan job performance tidak baik yaitu 22

## 3. Analisa univariat

a. Gambaran multitasking perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang

orang (24,7%) dan baik 8 orang (9%), sedangkan responden yang memiliki multitasking rendah dengan job performance tidak baik yaitu 4 orang (4,5%) dan baik 55 orang (61,8%).

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui sebagian besar responden perawat RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang memiliki perilaku multitasking pada kategori multitasking rendah (66,29%).

Hasil penelitian ini dihubungkan dengan teori yang menyatakan Multitasking merupakan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dalam satu waktu secara bersamaan, karena pengerjaan banyak tugas dalam sekali waktu dirasa menjadi lebih efisien (Alkahtani et al., 2016). Kushnirk (dalam Sanda, 2018) mengatakan bahwa multitasking didefinisikan sebagai melakukan dua atau lebih tugas dalam periode tertentu sekaligus kemampuan dalam menyelesaikan seperangkat pekerjaan dalam satu periode secara bersamaan atau dengan peralihan waktu yang sering dan cepat antara satu tugas dengan tugas yang lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan gambaran yang ditemukan pada saat studi pendahuluan dimana dari perawat yang diwawancarai secara acak, terdapat kecenderungan perawat untuk mengerjakan beberapa tugas sekaligus. Hasil jawaban kuesioner penelitian menunjukkan perilaku multitasking terutama terkait pengerjaan tugas administratif disamping menjalankan pekerjaan sebagai perawat pelaksana, mengerjakan tindakan untuk beberapa pasien sekaligus, menerima instruksi yang beruntun, menerima telepon baik urusan ruangan dan pribadi. Multitasking sering dipandang sebagai bagian dari pekerjaan perawat dan dengan demikian merupakan suatu hal yang harus mampu dilakukan oleh perawat.

Penelitian telah menunjukkan bahwa perilaku multitasking meningkatkan beban kerja pekerja sehingga cenderung meningkatkan peluang terjadinya kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Dalam dunia kesehatan hal ini tidak hanya berdampak pada perawat (tenaga kesehatan) dan rumah sakit namun juga pada pasien selaku konsumen jasa pelayanan rumah sakit. Kesalahan yang terjadi akibat perilaku multitasking dapat secara langsung atau tidak langsung

berdampak pada status kesehatan pasien, hal ini pada skala yang lebih besar dapat menjadi kasus yang berhubungan dengan hukum (Widyahastuti, 2016).

Pada hasil penelitian oleh Sanda (2018) tentang hubungan multitasking dengan Job performance didapatkan data multitasking perawat pada kategori tinggi (57,4%). Sementara hasil penelitian Widyahastuti (2016) tentang pengaruh kepribadian (big five personality) terhadap multitasking didapatkan data hampir separuh responden (43%) berada pada kategori multitasking sedang.

Multitasking diartikan sebagai suatu kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dalam satu waktu secara bersamaan, karena pengerjaan banyak tugas dalam sekali waktu dirasa menjadi lebih efisien. Perilaku multitasking berupa keterlibatan beberapa tugas atau kegiatan yang dikerjakan secara bersamaan dalam satu waktu sehingga perlu suatu kemampuan dalam menyelesaikan seperangkat pekerjaan dalam satu periode secara bersamaan atau dengan peralihan waktu yang sering dan cepat antara satu tugas dengan tugas yang lain, (Widyahastuti, 2016).

Multitasking berhubungan erat dengan polychronicity. Perilaku multitasking telah dijelaskan oleh teori rangkaian kognisi, yang menegaskan bahwa perilaku multitasking adalah hasil dari beberapa rangkaian kognisi terjadi secara bersamaan di mana masing-masing dari pengalaman merupakan tujuan yang berbeda dari penyelesaian tugasnya, sehingga multitasking adalah mengerjakan beberapa tugas sekaligus atau sering melakukan peralihan tugas-tugas dalam pengerjaannya. Multitasking terdiri dari tiga komponen: beralih tugas atau menyela tugas lainnya, ketidakpastian tentang kapan perlunya akan peralihan tugas

dilakukan, dan tekanan waktu yang penting yang dihasilkan dari kebutuhan untuk memprioritaskan ulang tugas dan beralih tugas (Delbridge (2000), dalam Sanderson 2012).

Berdasarkan hasil penelitian, perawat merasa kesulitan dalam melakukan beberapa pekerjaan sekaligus, dan memiliki kecenderungan untuk melakukan kesalahan apabila terus-terus melakukan kegiatan multitasking. Hal ini menjadi sorotan karena melaksanakan tugas yang berhubungan langsung dengan kehidupan manusia, perawat dituntut untuk tidak melakukan kesalahan sama sekali, sehingga diperlukan upaya untuk menurunkan angka multitasking pada perawat terutama pada kegiatan atau tindakan yang membutuhkan akurasi tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan mendelegasikan tugas- tugas non keperawatan kepada tenaga administratif, dan pembagian tugas secara merata diantara perawat yang sedang bertugas. Dengan demikian diperlukan keterlibatan dan peran serta pimpinan rumah sakit khususnya bidang keperawatan .

b. Gambaran job performance perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang Berdasarkan data pada tabel 4.3 diatas, hasil penelitian ini diketahui sebagian besar job performance responden perawat RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang berada pada kategori baik yaitu sebesar (70,79%).

Data ini dihubungkan dengan teori yang mengatakan job performance adalah suatu konsep nilai yang diharapkan organisasi menjadi sebuah perilaku individu agar menjalankan tugas sesuai dengan standar (Bernadin & Russel, 1998, dalam Satwika, 2014).

Job performance juga diartikan sebagai nilai yang dapat diharapkan suatu organisasi dari

perilaku yang dilakukan oleh karyawan dari waktu ke waktu (Aboazoum et al., 2015). Pendapat lain dijelaskan bahwa Job performance merupakan catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Bernadin & Russel dalam Moeheriono, 2012).

Data ini sesuai dengan gambaran yang ditemukan pada saat studi pendahuluan dimana dari perawat yang diwawancarai secara acak, terdapat pendapat yang berbeda terkait pandangan perawat sehubungan dengan kualitas pekerjaan yang diberikan terhadap rumah sakit, termasuk loyalitas ketika melakukan tuntutan pekerjaan yang menyimpang dari SOP dan uraian tugas yang ada.

Penelitian Jatmika (2018) menemukan bahwa setiap orang memiliki ambang batas yang berbeda dalam menghadapi dan menyesuaikan dengan tantangan di lingkungan kerja yang membuatnya bekerja multitasking. Selain itu bobot tugas juga akan mempengaruhi seseorang melakukan multitask. Pada pekerjaan yang kompleks, akan menimbulkan beban mental yang buruk, dan akhirnya berpengaruh kepada performance seseorang dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil job performance baik sebesar 57,4%, sedangkan job performance tidak baik sebesar 42,6% .

Ketika perawat memperoleh kepuasan dalam bekerja maka perawat akan berusaha semaksimal mungkin dengan menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Namun bila perawat banyak yang mengalami ketidakpuasan kerja maka akan berdampak pada buruknya pelayanan di rumah sakit. Job performance akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai, kualitas pekerjaan (Lie, 2017).

Berdasarkan hasil analisa kuesioner, Job performance pada penelitian ini didapatkan hasil cukup baik. Job performance yang baik ini berhubungan dengan tingkat penerimaan perawat terhadap gaji yang diterima, lingkungan kerja dan budaya kerja yang mendukung. pekerjaan ke pekerjaan lain, otak dipaksa untuk memulai dan melakukan fokus ulang. Hal ini dibuktikan melalui sebuah studi

oleh Meyer dan David Kieras, para psikologi dari University of Michigan, Ann- Arbor, AS, menunjukkan bahwa dalam transisi antara perpindahan pekerjaan tersebut, otak tidak membuat kemajuan apapun. Oleh karena itu, multitasking pada manusia tidak hanya kurang optimal, juga mengakibatkan kehilangan waktu dalam prosesnya. (Saufa, 2017).

#### **4. Analisa bivariante**

Hubungan multitasking dengan job performance perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang

Berdasarkan data hasil tabulasi silang pada tabel 4 diketahui sebagian besar responden dengan multitasking rendah mempunyai Job performance yang baik yaitu sebesar (61,80%). Hasil analisis bivariat diketahui nilai signifikan analisa hubungan multitasking dan job performance perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang adalah sebesar 0,000 ( $p$  value= 0,000) dengan taraf signifikansi 5%,  $p < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan. Sejak 1990, eksperimen psikolog telah dimulai dengan melakukan percobaan berdasarkan sifat dan batasanbatasan multitasking pada manusia. Hasilnya menunjukkan bahwa multitasking pada manusia tidak bisa diterapkan. Secara umum, studi-studi telah mengungkapkan bahwa manusia menunjukkan gangguan yang parah ketika pekerjaan sederhana dilakukan pada saat yang bersamaan. Hasil sebuah peneltian menunjukkan multitasking justru membutuhkan waktu yang lebih lama (seringkali dua kali lebih lama) untuk menyelesaikan satu tugas, terutama ketika tugas tersebut rumit. Hal tersebut dapat terjadi karena pada saat perpindahan antara satu

Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Setiawati dkk (tahun 2017) tentang Kajian literatur orientasi polychromic dalam hubungannya dengan job performance , keadilan distributif serta keinginan berpindah kerja. Dalam penelitian tersebut didapatkan hubungan yang positif antara orientasi polychronic (suatu kecenderungan untuk melakukan multitasking) dengan kualitas pekerjaan atau job performance, yakni semakin tinggi orientasi polychronic maka kualitas pekerjaan akan meningkat.

Multitasking secara operasional didefinisikan dalam tiga karakteristik: mengerjakan banyak tugas, peralihan perhatian antar tugas, dan mengerjakan serangkaian tugas dalam rentang waktu yang singkat. Dengan definisi tersebut banyak aspek pekerjaan yang masuk kategori multitasking, misalnya seorang perawat yang menulis catatan perkembangan pasien sambil menerima telepon atau menjawab panggilan pasien. Karakteristik pertama multitasking adalah individu harus terlibat dalam setidaknya dua tugas berbeda. Tugas didefinisikan dalam empat fitur utama: sifat fisik, tuntutan, hasil, dan persepsi. Ketika dua buah tugas berbeda pada satu atau lebih dari empat fitur ini, tugas tersebut dapat dianggap berbeda. (Saufa, tahun 2017)

Karakteristik kedua dari multitasking adalah bahwa pelaksana tugas harus mengalihkan perhatian mereka antar tugas. Penelitian sebelumnya telah mendefinisikan karakteristik multitasking dalam hal dualtasking dan pengalihan tugas. Tugas ganda (dual tasking) diartikan mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan), sementara apabila mengerjakan dua pekerjaan secara bergantian baik sering atau hanya sekali, disebut sebagai pengalihan tugas.

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi hubungan negatif antara frekuensi pengalihan tugas dan kualitas kinerja aktual, meskipun individu cenderung menilai bekerja lebih efektif dengan multitasking. Kecenderungan untuk melakukan multitasking di tempat kerja bervariasi antar individu. Namun sebuah penilaian terkait kecenderungan ini dapat berguna untuk

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 89 responden yang merupakan perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang, maka dapat disimpulkan:

1. Karakteristik responden yang diteliti berjenis kelamin perempuan (75,28%) dan laki-laki (24,72%); umur <25 tahun (5,62%), 26-35 tahun (55,05%), 36-45 tahun (37,08%), >46 tahun (2,25%); pendidikan DIII Keperawatan/ Kebidanan (55,05%), DIV keperawatan/ Kebidanan (8,99%), S1 Keperawatan (11,24%), Ners (24,72%); dan masa kerja < 1 tahun (4,49%), 1-5 tahun (8,99%), 6-10 tahun (28,09%), >10 tahun (58,43%).

memahami bagaimana kecocokan antara preferensi pribadi dan tuntutan pekerjaan yang pada akhirnya akan turut memengaruhi kinerja dan kepuasan terkait pekerjaan mereka. (Widyahastuti, 2016).

Penelitian sebelumnya (Sanda, 2018) telah menunjukkan bahwa multitasking terkadang meningkatkan kualitas kinerja,. Hubungan antara multitasking di tempat kerja dan kualitas kinerja atau Job performance penting karena tingkat kualitas pekerjaan yang baik akan menghasilkan mutu asuhan keperawatan yang baik. Namun, hubungan antara multitasking di tempat kerja dan Job performance bergantung pada preferensi karyawan untuk multitasking. Karyawan yang tidak terbiasa dan tidak menyukai pola kerja multitasking tentu akan merasa terbebani sehingga menurunkan job performance.

2. Sebagian besar responden perawat RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang memiliki perilaku multitasking pada kategori multitasking rendah (66,29%).

3. Sebagian besar Job performance responden perawat RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang berada pada kategori baik yaitu sebesar (70,79%).

4. Hasil analisis bivariat dengan uji chi square diketahui nilai signifikan analisa hubungan multitasking dengan Job performance perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang adalah sebesar 0,000 ( $p$  value= 0,000) dengan taraf signifikansi 5%,  $p < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara multitasking dengan Job performance perawat di RSUD Raja Ahmad Thabib Tanjungpinang tahun 2020.

## **Daftar Pustaka**

- Aboazoum, H.M.E., Nimran, U., Musadieq, M.A., 2015. Analysis Factors Affecting Employees Job Performance In Libya 8.
- Al Kahtani, A (2013), Employee Emotional Intelligence and Employee Performance in the Higher Education Institutions in Saudi Arabia: A Proposed Theoretical Framework, *International Journal of Business and Social Science*, 4 (9), 80-95.
- Astriana, Novika.2010. Analisis FaktorFaktor Yang Mempengaruhi Job Performance Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Bartel, A. 2017. Multitasking at work: Do firms get what they pay for? *IZA World of Labor*, (May), 1–10. <https://doi.org/10.15185/izawol.362>
- Bernardin, H.John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Demirbilek & Talan. 2018. The Effect Of Social Media Multitasking on Classroom Performance. *Jurnal: Psikologi Highee Education*
- Fajrilla dan Nurfitriani. (2016). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, vol. 3, no. 2, 2016, pp. 17-24.
- Goodman, dan Svyantek, 1999. Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275
- Jarmon, L. (2014), *Pedagogy and learning in the Virtual World of Second Life*, Encyclopedia of Distance and Online Learning, 2 nd Edition.
- Jatmika, D. 2018. Multitasking terhadap kinerja : Baik atau buruk ?, 6–8
- John Downes, Jordan Elliot Goodman. *Dictionary Of Finance And Investment Terms* (United States Of America : Barron’s, 2003)
- Kappagoda, U.W.M.R.S., Othman, H.Z.F., dan Alwis, G.D. 2014. Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2014, 2, 102-116.
- Kementerian Kesehatan RI. (2015). *Peraturan Presiden Nomor 77 Tahun 2015 Tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI
- Kuo, T.-H., & Ho, L.-A. (2010). Individual difference and job performance: the relationships among personal factor, job characteristics, flow experience, and service quality. *Social Behavior and personality: An International Journal*, 38(4), 531-552. <http://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.4.531>

- Lie, Lourenzo V. (2017) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt.x. Agora, vol. 5, no. 1, 2017.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sanderson. 2013. Multitasking: Do Preference and Ability interact to Predict Performance at Work. *Jurnal. Occupational and Oeganizational Psychology.*
- Sanda, V. (2018). Hubungan antara multitasking dengan job performance. [online]<http://eprints.umm.ac.id/38272/1/SKRIPSI.pdf>. Diakses pada 26 Maret 2020.
- Saputro, H. (2016). Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Pencegahan Risiko Jatuh di Ruang Rawat Inap Anak. *STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan*, vol. 5, no. 2, 2016, pp. 26-31.
- Saufa, J., & Maryati, T. (2017). Dampak Kepuasan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Perawat Rs Pku Muhammadiyah Gamping). *JBTI: Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 8(2), 200-213. doi:<http://dx.doi.org/10.18196/bti.82094>
- Satwika, P. A. Dan Hilman, Fathul. 2014. Kinerja Karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman, organizational citizenship behaviour. *Jurnal Psikologi*, Vol 41, No. 2, 205—217.
- Setiadi, 2012. Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan. Cetakan Pertama. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Siregar, Sofyan. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D. Bandung: Alfabeta.
- Sonnentag dan Frese. 2012. Performance Concept and Performance Theory. *Jurnal. University of Giessen.*
- Syarifudin, B. 2010. Panduan TA Keperawatan Dan Kebidanan Dengan SPSS. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Grafindo.
- Suryana. 2010. Metodologi Penelitian. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Undang-undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Perawat
- Widyahastuti, R. (2016). Pengaruh kepribadian (big five personality) terhadap multitasking. [online] [http://eprints.umm.ac.id/34400/1/jiptummpp\\_gdl\\_rizkiwidya-44147-1fulltext.pdf](http://eprints.umm.ac.id/34400/1/jiptummpp_gdl_rizkiwidya-44147-1fulltext.pdf). Diakses pada 3 april 2020