

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang

Nur Azizah¹, Nelly Martini², Sonny Hersona³

Magister Management, Universitas Singaperbangsa Karawang

DOI: [10.37531/sejaman.v5i2.2402](https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2402)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan beban kerja secara parsial kepada kinerja perawat Rumah sakit umum daerah karawang. Untuk mengetahui dan menganalisis secara bersama-sama pengaruh secara simultan kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit umm daerah karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi yang digunakan yaitu perawat pelakana yang telah menjadi pegawai negeri sipil pada RSUD Karawang dengan sampel sebanyak 105. Analisa data yang digunakan yaitu analisis jalur dengan uji hipotesis secara parsial dan simultan. hasil dari penelitian ini yaitu Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Perawat RSUD KARAWANG. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Perawat RSUD KARAWANG. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Perawat RSUD KARAWANG. Kompetensi, motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Perawat RSUD KARAWANG

Kata Kunci: *Kopetensi, Motivasi, Beban Kerja, Kinerja Perawat*

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of competence, motivation, and workload partially on the performance of nurses in the Karawang area general hospital. To find out and analyze simultaneously the effect of competence, motivation and workload on the performance of nurses at UMM Hospital in Karawang area. The method used in this research is quantitative with a descriptive and verification approach. The population used is Pelakana nurses who have become civil servants at Karawang Hospital with a sample of 105. Data analysis used is path analysis with partial and simultaneous hypothesis testing. The results of this study are Competence partially has a significant and positive effect on Nurse Performance at KARAWANG Hospital. Motivation partially has a significant and positive effect on Nurse Performance at KARAWANG Hospital. Workload partially has a significant and positive effect on Nurse Performance at KARAWANG Hospital. Competence, motivation and workload simultaneously have a significant and positive effect on Nurse Performance at KARAWANG Hospital

Keywords: *Competence, Motivation, Workload, Nurse Performance.*

Copyright (c) 2022 Nur Azizah

✉ Corresponding author :

Email Address : mamanayrabaru@gmail.com

PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu tujuan pembangunan nasional, hal ini tertuang dalam program-program pemerintah di bidang kesehatan melalui departemen kesehatan yang sesuai dengan visinya yaitu “Masyarakat Sehat Yang Mandiri Dan Berkeadilan” yang bertujuan bahwa masyarakat Indonesia, penduduknya hidup dalam lingkungan dan perilaku sehat, mampu menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu, adil dan merata serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Kesehatan sudah seharusnya menjadi perhatian utama penyelenggaraan pemeliharaan kesehatan dalam semua jenjang institusinya baik itu institusi dalam naungan pemerintah kabupaten/kota, pemerintah pusat, maupun institusi yang diselenggarakan oleh masyarakat sendiri (swasta). Sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah, setiap daerah diberi kesempatan untuk membangun daerahnya sendiri kearah yang lebih baik, tidak terkecuali dalam pembangunan kesehatan. Sistem kesehatan nasional menyebutkan bahwa salah satu bentuk dari strata pelayanan kesehatan adalah rumah sakit.

Rumah sakit merupakan sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan dan ini merupakan institusi penyedia jasa. WHO (*World Health Organization*) menyatakan bahwa rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komperhensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit pemerintah sebagai salah satu organisasi publik selain bertanggungjawab menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat juga dituntut memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, yang mampu bersaing dengan rumah sakit pemerintah lainnya maupun rumah sakit yang diselenggarakan oleh masyarakat (swasta). Rumah sakit berfungsi sebagai sarana pelayanan kesehatan, maka manusia

sebagai sumber daya dituntut untuk mampu memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi pasien dalam membantu proses penyembuhan penyakit. Agar pelayanan berjalan terus sesuai dengan harapan, maka disinilah peran dan fungsi manusia sebagai pengatur dan pelaksana kegiatan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, pelayanan kesehatan akan sulit dikatakan bermutu, karena mutu pelayanan yang baik harus diawali oleh sumber daya manusia yang baik pula.

Rumah sakit Umum daerah (RSUD) Kabupaten Karawang merupakan Rumah sakit umum daerah di kota Karawang yang mengemban fungsi sosial sebagai rumah sakit yang ada di daerah wilayah Kabupaten Karawang. Keberadaan RSUD Kabupaten Karawang di Jawa Barat adalah sebagai rumah sakit rujukan Kabupaten Karawang dan sekitarnya (Purwasuka) dan menunjang pelayanan kesehatan karyawan industri. Guna mewujudkan program Karawang Sehat 2020 dan mengacu pada visi Indonesia sehat ditahun 2025 yaitu “Diharapkan dengan terwujudnya lingkungan dan perilaku hidup sehat serta meningkatnya kemampuan masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang bermutu”, maka akan dapat dicapai derajat kesehatan individu, keluarga dan masyarakat yang setinggi-tingginya, maka RSUD Kabupaten Karawang harus senantiasa meningkatkan kualitas pelayanan agar masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan yang baik. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, maka kinerja dari seluruh tenaga kerja harus ditingkatkan khususnya kinerja perawat. Hal ini dikarenakan peran perawat sebagai tenaga pelaksana relatif lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya. Jumlah dominan dari perawat dalam rumah sakit yaitu 50%-60% dari seluruh tenaga kerja yang ada di rumah sakit (Gani,1998).

Sumber daya manusia di rumah sakit, terdiri dari berbagai jenis tenaga professional, yang saling berinteraksi untuk menghasilkan berbagai macam produk layanan rumah sakit. Berdasarkan UU Republik Indonesia No. 23 tahun 1992 tentang kesehatan pada pasal 1 yang disebut tenaga kesehatan adalah orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta

memiliki pengetahuan dan atau ketrampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit dengan pelayanan keperawatannya. Perawat adalah pegawai yang memiliki kompetensi khusus dalam merawat dan melayani pasien di rumah sakit. Perawat melakukan praktik keperawatan yang berupa pelayanan keperawatan yang dikenal dengan asuhan keperawatan. Perawat memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit selama 24 jam sehari serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien (Nursalam, 2007). Profesi perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. Perawat di rumah sakit bertugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat (Nursalam, 2002). Perawat memiliki peranan penting dalam memberikan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena jenis pelayanan yang diberikannya dengan pendekatan biologis, psikologis, sosial, spiritual dan dilakukan dengan berkelanjutan (Depkes RI, 2004).

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja dari seluruh perawat senantiasa dipacu untuk ditingkatkan. Peran tenaga perawat dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan karena tenaga perawat relatif lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, maka wajarlah jika kinerja perawat sangat berperan untuk menjadi penentu bagi citra rumah sakit atau puskesmas (Depkes, 2004). Dalam memberikan pelayanan profesional, perawat dituntut untuk memiliki akuntabilitas sesuai dengan kewenangannya. Untuk mencapai pelayanan keperawatan yang berkualitas, diperlukan kontribusi optimal terhadap pelayanan kesehatan sehingga perlu dilakukan upaya penilaian secara berkesinambungan dan konsisten terhadap pelaksanaan seluruh fungsi manajemen keperawatan.

Pencapaian tujuan organisasi akan tergambarkan dalam kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pasien, serta berpengaruh terhadap kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan kinerja perawat menurut Manurung (2011) adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian dari pelayanan kesehatan. Kinerja perawat dalam asuhan keperawatan dapat diartikan sebagai kepatuhan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, yang terdiri dari pengkajian, diagnosa, rencana, implementasi, dan evaluasi. Kinerja perawat yang baik merupakan cara terbaik dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien. Namun tidak jarang ditemukan keluhan berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan yang bersumber dari kinerja petugas kesehatan termasuk perawat. Oleh sebab itu rumah sakit harus memfokuskan masalah kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat (Hasibuan, 2007).

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan 5 Maret 2022 mendapatkan data profil RSUD Kabupaten Karawang tahun 2020 sebagai berikut:

Jumlah seluruh karyawan RSUD diperinci menurut status PNS, tenaga kontrak dan *outsourcing* tercantum dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1. Status Karyawan

	2016		2017		Tahun 2018		2019		2020	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
PNSD	494	49,25	503	46,27	495	42,43	481	41,25	463	40,27
Tenaga Kontrak	311	31,01	440	40,48	498	42,77	525	45,03	525	45,65
Out Sourcing	198	19,74	144	13,25	172	14,80	160	13,72	162	14,08
Jumlah Total	1.003	100	1.087	100	1.165	100	1.166	100	1.150	100

Sumber : *RSUD Kabupaten Karawang*

Berdasarkan data tersebut di atas dapat dilihat bahwa tenaga kerja di RSUD Kabupaten Karawang tahun 2020 sebesar 1.150 orang. Berdasarkan data kepegawaiannya bisa dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 2. Data Kepegawaian RSUD Kabupaten Karawang
Tahun 2020

No	Keterangan	PNS	Non PNS	Jumlah
1	Tenaga Medis	55	29	84
2	Tenaga Keperawatan	192	183	375
3	Tenaga Kebidanan	15	70	85
4	Tenaga Kesehatan Masyarakat	19	1	20
5	Tenaga Kefarmasian	16	22	38
6	Tenaga Gizi	7	6	13
7	Tenaga Keteknisan Medis	44	35	79
8	Keterapian Fisik	6	1	7
9	Tenaga Non Kesehatan	109	178	287
10	Tenaga Outsourcing	0	162	162
Total (PNS, Non PNS dan Outsourcing)		463	687	1.150

Sumber : Data diolah *RSUD Kabupaten Karawang*

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa RSUD Kabupaten Karawang pada tahun 2020 memiliki 701 orang tenaga kesehatan dimana 53,5% merupakan tenaga keperawatan. Oleh sebab itu kinerja perawat merupakan cara terbaik dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien.

Survei yang dilakukan oleh tim keperawatan - HPEQ Dikti pada tahun 2015 dan 2016 di 32 provinsi tentang standar kompetensi perawat di berbagai wilayah Indonesia dimaksudkan untuk memperoleh gambaran kebutuhan masyarakat/klien tentang keperawatan. Survey dilakukan terhadap direktur rumah sakit, jajaran manajemen, perawat pelaksana dan klien/masyarakat yang dirawat di rumah sakit dan puskesmas diperoleh hasil 97,4% menyatakan bahwa perawat yang diinginkan adalah perawat yang memiliki kompetensi perawat profesional.

Peneliti memilih objek penelitian yakni para perawat yang berada di bagian ruang rawat inap dari keseluruhan ruangan karena jumlah perawat yang ada lebih dominan di bagian ruang rawat inap sehingga akan mendapatkan data yang homogen. Berdasarkan tabel tingkat pendidikan perawat di RSUD Karawang didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Ketenagaan Bidang Keperawatan RSUD Kabupaten Karawang Tahun 2020

NO	RUANG	JUML PNS	S2	NERS	S1	D4	D3 P	D3 B	D3 GG
1.	Ruang Rawat Inap	105	-	18	-	-	63	24	-
	Jumlah					105			

Sumber : Data diolah *RSUD Kabupaten Karawang*

Berdasarkan hasil tabel 3 di atas dapat diketahui jumlah perawat dengan tingkat pendidikan D3P dominan dengan jumlah sebanyak 63 orang, kemudian jumlah D3B sebanyak 24 orang dan jumlah ners sebanyak 18 orang.

Penilaian kinerja perawat merupakan upaya menilai prestasi perawat dalam bekerja. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang secara berkala berfungsi sebagai informasi tentang kemampuan individu perawat dan membantu pimpinan mengambil keputusan dalam pengembangan personalia (Sedarmayanti, 2013; Triwibowo, 2013). Penilaian kinerja merupakan alat yang dapat dipercaya sebagai kontrol sumber daya manusia dan produktivitasnya, namun fakta kinerja perawat menjadi permasalahan di semua pelayanan keperawatan.

Untuk mengetahui kondisi awal kinerja perawat di RSUD Karawang, penulis melakukan prasurvey dan didapati hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Prasurvey Kinerja Perawat RSUD Kabupaten Karawang

No.	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban	
		TIDAK	YA
1	Dalam bekerja saya memperhatikan detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja	17	13
2	Dalam bekerja saya menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif	20	10
3	Mampu bekerja secara mandiri dalam melaksa nakan pekerjaan	24	6
4	Dalam bekerja, volume pekerjaan dapat saya capai sesuai target.	15	15
5	Dalam melaksanakan tugas, saya dapat bekerja sama dengan tim	12	18
6	Saya mau mengakui kesalahan sendiri dan mampu belajar dari kesalahan tersebut	16	14
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan	11	19
8	Saya memberikan bantuan dan dukungan kepada orang lain	13	17
9	Dalam bekerja saya menggunakan waktu dengan efisien	18	12
10	Saya memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya	19	11
	Jumlah	165	135
	Persentase	55 %	45 %

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1.4 diatas hasil uji prasurvey variabel kinerja lebih condong ke jawaban tidak sebanyak 55 % dan jawaban iya 45 % dari jumlah 30 responden prasurvey yang artinya para perawat lebih cenderung menjawab jawaban tidak pada variabel kinerja perawat yang menunjukkan kondisi awal kinerja perawat di RSUD Karawang tidak ideal serta terdapat masalah.

Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat menurut Nursalam (2012), terdiri atas dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan dalam kerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari beban kerja, supervisi, lingkungan, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan dalam organisasi. Upaya untuk meningkatkan kinerja perawat melalui penerapan asuhan keperawatan yang maksimal, maka sumber daya manusia sangat berpengaruh khususnya dalam tingkat kompetensi perawat, motivasinya dalam bekerja dan juga beban pekerjaan yang dipikulnya.

Kompetensi karyawan merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan industri rumah sakit. Melihat pentingnya faktor tersebut, perlu adanya metode proses penyusunan kompetensi serta manajemen kompetensi yang efektif. Mengingat manajemen kompetensi hanya akan berhasil apabila tujuan inisiatif kompetensi disusun secara jelas, maka elemen kompetensi disusun, diintegrasikan serta diimplementasikan sesuai dengan visi, misi, tata nilai dan tujuan organisasi.

Kompetensi perawat pada pelayanan kesehatan mengacu kepada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.HK.02.02/Menkes/148/1 tahun 2010 tentang izin dan penyelenggaraan praktik perawat disebutkan bahwa hanya perawat yang memiliki pendidikan keperawatan dengan kompetensi lebih tinggi yaitu yang memiliki pendidikan ahli madya keperawatan yang diberikan izin praktek. Berdasarkan ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki seorang perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan ditunjukkan dengan kesanggupan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan ketrampilan untuk mencapai hasil kerja yang optimal berupa pelayanan kesehatan yang optimal.

Kompetensi dalam penelitian ini dijadikan sebagai keyakinan seorang perawat yang memiliki kompetensi baik *softskill* maupun *hardskill* dapat memberikan pelayanan yang diperlukan oleh manajemen RSUD Kabupaten Karawang maupun oleh para *user* atau masyarakat yang akan menggunakan fasilitas RSUD Kabupaten Karawang

Peneliti melakukan prasurvey terhadap variabel kompetensi perawat di RSUD Karawang dan didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Prasurvey Kompetensi Perawat RSUD Kabupaten Karawang

No.	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban	
		TIDAK	YA
1	Saya mahir melakukan asuhan keperawatan	13	17
2	Saya mahir melakukan dokumentasi asuhan Keperawatan	15	15
3	Saya mampu mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.	18	12
4	Mengikuti pelatihan dan seminar secara berkala	21	9
5	Saya mampu bekerjasama secara professional	16	14
6	Saya melaksanakan kinerja berdasarkan etika profesi	19	11
7	Tetap tenang dan memiliki kepercayaan diri dalam bekerja	20	10

Jumlah	122	88
Persentase	58 %	42 %

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas hasil uji prasurvey variabel kompetensi lebih condong ke jawaban tidak sebanyak 58 % dan jawaban iya 42 % dari jumlah 30 responden prasurvey yang artinya para perawat lebih cenderung menjawab jawaban tidak serta para perawat merasa belum memiliki kompetensi yang mumpuni karena jarang mengikuti pelatihan serta seminar secara berkala untuk peningkatan kompetensi para perawat oleh sebab itu kondisi awal kompetensi perawat di RSUD Karawang tidak ideal sehingga membuat kinerja yang dihasilkan belum cukup maksimal.

Selain kompetensi terdapat beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat yakni motivasi. Motivasi adalah dorongan yang timbul dari penilaian perawat terhadap organisasi dalam pemenuhan kebutuhan. Peneliti melakukan prasurvey terhadap variabel motivasi perawat di RSUD Karawang dan didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Prasurvey Motivasi Perawat RSUD Kabupaten Karawang

No.	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban	
		TIDAK	YA
1	Saya mempunyai motivasi untuk mempertahankan kan prestasi kerja	22	8
2	Saya diberi kenaikan pangkat apabila berprestasi	26	4
3	Adanya pengawasan dari atasan dalam melak sanakan pekerjaan	25	5
4	Saya mendapat dukungan dalam melaksana kan asuhan keperawatan	12	18
5	Status hukum kepegawaian saya di lingkungan rumah sakit ini terjamin	10	20
6	Saya menyukai pekerjaan saya sebagai perawat	2	28
7	Adanya tugas pokok dan fungsi perawat yang jelas dalam menjalankan tugas	15	15
8	Saya diberi kewenangan melaksanakan asuhan ke perawatan	19	11
9	Saya diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan seminar	23	7
10	Bekerja disini dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	20	10
11	Gaji dan insentif yang saya terima dapat mening katkan motivasi kerja	11	19
12	Kondisi lingkungan dan peralatan kerja di tempat kerja perawat baik dan nyaman	21	9
Jumlah		206	154
Persentase		57 %	43 %

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil uji prasurvey variabel motivasi lebih condong ke jawaban tidak sebanyak 57 % dan jawaban iya 43 % dari jumlah 30 responden prasurvey yang artinya para perawat lebih cenderung menjawab jawaban serta para perawat merasa tidak adanya apresiasi terhadap prestasi kerja yang di capai oleh para perawat sehingga membuat para perawat menjadi tidak termotivasi dalam bekerja sehingga kondisi awal motivasi perawat di RSUD Karawang tidak ideal serta membuat kinerja perawat belum cukup maksimal.

Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktifitas yang dilakukan perawat dengan jenis pekerjaan dan beratnya pekerjaan yang ditetapkan dalam satuan waktu tertentu di suatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja dapat dibedakan menjadi beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif menunjukkan adanya jumlah pekerjaan yang besar yang harus dilakukan misalnya jam kerja yang tinggi, derajat tanggung jawab yang besar, tekanan kerja sehari-hari dan sebagainya sedangkan beban kerja kualitatif menyangkut kesulitan tugas yang dihadapi (Anderson, 2007).

Beban kerja adalah total waktu keperawatan baik secara langsung atau tidak langsung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang diperlukan pasien (Gaudine 2000 dikutip dari Kurniadi, 2013). Jadi beban kerja perawat merupakan waktu yang diperlukan perawat sesuai dengan tuntutan tugas yang harus dilakukan perawat dalam memberikan pelayanan.

Permasalahan beban kerja perawat selama ini kurang banyak yang memahami terutama pimpinan organisasi tertinggi. Masih ada yang beranggapan bahwa beban kerja perawat masih dilihat dari banyaknya kegiatan yang dilakukan karena kolaborasi dari profesi lain. Sehingga perhitungan jumlah tenaga perawat selalu salah (Kurniadi, 2013). Jumlah perawat yang tidak sesuai dengan jumlah pasien akan mengganggu proses pendokumentasian pada beban kerja perawat

Selain itu terdapat beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat yakni beban kerja, Peneliti melakukan prasurvey terhadap variabel beban kerja perawat di RSUD Karawang dan didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Prasurvey Beban Kerja Perawat RSUD Kabupaten Karawang

No.	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban	
		TIDAK	YA
1	Dalam bekerja saya melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi sebagai seorang perawat	18	12
2	Jumlah perawat yang bertugas pada tiap shift sudah cukup untuk melakukan tugas keperawatan	26	4
3	Selain melakukan tugas keperawatan, saya juga sering melaksanakan tugas diluar keperawatan	19	11
4	Pasien-pasien yang saya rawat sangat banyak sehingga saya sering merasa lelah	3	27
5	Jenis pekerjaan saya di ruangan sangat kompleks sehingga sangat menyulitkan	5	25
6	Hubungan yang harmonis dengan teman dan atasan membuat saya bersemangat untuk bekerja	10	20
7	Dalam melaksanakan pelayanan keperawatan saya bekerjasama dengan baik dengan teman lainnya	9	21
8	Atasan saya kurang memberikan arahan terkait pelaksanaan tugas, sehingga membuat saya kurang nyaman	5	25

9	Jadwal dinas perawat sudah sesuai dengan harapan saya	28	2
10	Volume pekerjaan saya di ruangan terlalu banyak sehingga butuh waktu ekstra untuk menyelesaikan tugas keperawatan	3	27
Jumlah		126	174
Persentase		42 %	58 %

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Pada tabel 7 di atas, hasil uji prasurvey variabel beban kerja lebih condong ke jawaban iya sebanyak 58 % dan jawaban tidak 42 % dari jumlah 30 responden prasurvey yang artinya para perawat lebih cenderung menjawab jawaban tidak serta jadwal dinas para perawat seringkali kurang menyesuaikan dengan keleluasaan para perawat sehingga menunjukkan kondisi awal beban kerja perawat di RSUD Karawang tidak ideal serta membuat para perawat belum maksimal dalam menjalankan kinerjanya.

METODOLOGI

Metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang telah menjadi pegawai negeri Sipil pada RSUD Kabupaten Karawang dengan fokus para perawat di bagian ruang rawat inap yaitu sebanyak 105. Karena perawat di RSUD Karawang berjumlah N = 105 orang. Maka dalam penelitian dilakukan berdasarkan terhadap populasi (sensus). Dengan kata lain sampel diambil dari seluruh populasi dengan model sensus, sehingga jumlah sampel sama dengan populasi = 105 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara observasi dengan cara melakukan survey pendahuluan terhadap perawat rumas sakit umum daerah karawang. Dan kemudian menyebarkan angket kuesioner, serta studi kepustakaan untuk mendukung data data yang tidak ada di lapangan.

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisi jalur (path analysis) dengan uji hipotesis uji parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur (path Analysis)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien

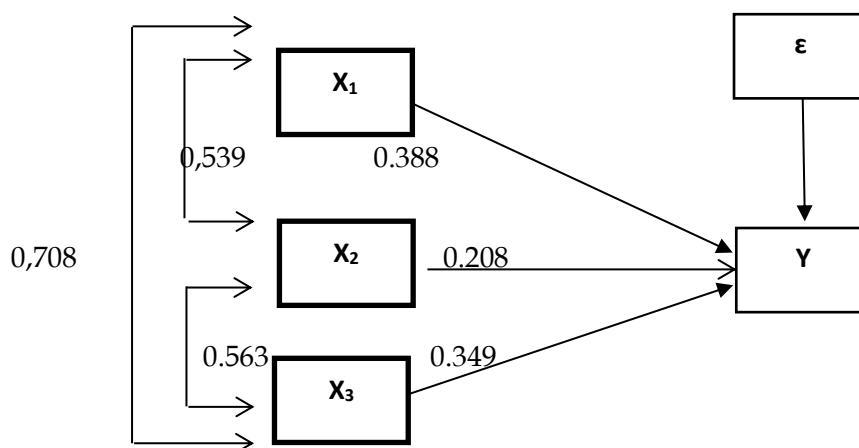
Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)	5.472	1.992		2.748	.007
	X1 (KOMPETENSI)	.388	.051	.388	7.543	.000
	X2 (MOTIVASI)	.208	.028	.378	7.382	.000
	X3 (BEBAN KERJA)	.349	.033	.547	10.730	.000

a. Dependent Variable: Y (KINERJA PERAWAT)

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Dari Jawaban Kuesioner, 2022

Analisis jalur adalah merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenous terhadap variabel dependen endogenous. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan *software* SPSS 22.0 Didapatkan nilai koefisien jalur untuk setiap variabel kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap Kinerja Perawat. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini :



Gambar 1 . Koefisien Jalur Variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

Berdasarkan gambar 1 di atas terlihat bahwa besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur variabel beban kerja (0.349) lebih tinggi dibandingkan kedua variabel lain yaitu kompetensi (0.388) dan motivasi (0.208), artinya beban kerja yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.863 ^a	.744	.737	1.51214	.744	97.918	3	105	.000

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (r^2) adalah 0,744 berarti 74,4 % variabel Kinerja Perawat (Y) bisa diterangkan oleh variabel kompetensi, motivasi dan beban kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Perawat sebesar 74,4 % sedangkan sisanya 26,6 % merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti (ϵ).

Uji Hipotesis**Uji Parsial****1. Uji t Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat****Tabel 9 Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Kinerja**

Structural	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
py_{x1}	0,00	0,05	7.543	1.289	H_0 ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (7.543) > t_{tabel} (1.289) maka H_0 tolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat dikarenakan Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan.

2. Uji t Motivasi terhadap Kinerja Perawat**Tabel 10 Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja**

Structural	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
Py_{x2}	0,001	0,05	7.382	1.289	H_0 ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (7.382) > t_{tabel} (1.289) maka H_0 tolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.

3. Uji t Beban kerja terhadap Kinerja Perawat**Tabel 11 Pengaruh Parsial Beban kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Structural	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
					n

P_{yx_3}	0,000	0,05	10.730	1.289	H_0 ditolak
------------	-------	------	--------	-------	---------------

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (10.730) > t_{tabel} (1.289) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Uji Simultan (uji f)

Tabel 12 Hasil Perhitungan Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	671.686	3	223.895	97.918	.000b
	Residual	230.942	101	2.287		
	Total	902.629	104			

a. Predictors: (Constant), Beban kerja (X3), Motivasi (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat(Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 12 di atas, menunjukkan bahwa f_{hitung} = 97.918 dan sig. 0,000. Pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y diperlihatkan pada Tabel 13 di bawah ini :

Tabel 13 Pengaruh Simultan Kompetensi, Motivasi dan Beban kerja Terhadap Kinerja Perawat

Structural	Sig.	A	f_{hitung}	f_{tabel}	Kesimpulan
$P_{yx_1 x_2 x_3}$	0,000	0,05	97.918	2.46	H_0 ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} (97.918) > f_{tabel} (2.46) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Perawat karena kompetensi, motivasi dan beban kerja merupakan bagian yang sangat tak terpisahkan dalam peningkatan Kinerja Perawat.

Pembahasan

Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat dan berdasarkan uji hipotesis dengan tingkat signifikan (α) = 5%, diperoleh nilai t_{hitung} (7.543) > t_{tabel} (1.289). Hal ini berarti kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Perawat pada RSUD KARAWANG. Hasil dari beberapa penelitian memberikan bukti pentingnya kompetensi terhadap Kinerja Perawat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Pramularso (2018), Fauzi (2019), Pujiyanto (2017). Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat dan berdasarkan uji hipotesis dengan tingkat signifikan (α) = 5%, diperoleh nilai t_{hitung} (7.382) > t_{tabel} (1.289). Hal ini berarti motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Kinerja Perawat pada RSUD KARAWANG. Hasil dari beberapa penelitian memberikan bukti pentingnya motivasi terhadap Kinerja Perawat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Rahma (2018), Katini (2015), Suhardi (2019). Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan Kinerja Perawat. Kinerja Perawat merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki motivasi yang sesuai bagi kelangsungan kerja perawat dan meningkatkan Kinerja Perawat. Penelitian menyebutkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Perawat ((Widiasworo, 2014); Jayaweera (2015); (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015); (Malik, Ahmad, Gomez, & Ali, 2011)). Motivasi yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan perawat dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa motivasi yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan Kinerja Perawat dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat dan berdasarkan uji hipotesis dengan tingkat signifikan (α) = 5%, diperoleh nilai t_{hitung} (10.730) > t_{tabel} (1.289). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Kinerja Perawat pada RSUD KARAWANG. Hasil dari beberapa penelitian memberikan bukti pentingnya beban kerja terhadap Kinerja Perawat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Purnamasari dan Tukini (2019), Sambul (2019), Arifin (2019).

Hal yang mempengaruhi kinerja perawat, salah satunya adalah beban kerja (Kasenda, 2013). Beban kerja juga menjadi salah satu faktor mengapa kinerja perawat meningkat. Beban kerja penting bagi suatu institusi untuk dapat merekrut serta meningkatkan kinerja perawatnya (Prastowo, 2018). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang penting pengaruhnya terhadap kinerja perawat. Penelitian Khan et al. (2013) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Perawat. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian Akhtaret al. (2015) mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa naiknya kinerja perawat dipengaruhi oleh naiknya beban kerja perawat.

Pengaruh Simultan Kopetensi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan dari hasil perhitungan dalam penelitian ini, diperoleh nilai pengaruh kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,696 atau 69,6 %. Artinya bahwa kontribusi variabel kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap Kinerja Perawat sebesar 69,6 %, sedangkan sisanya sebesar 30,4 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan f_{hitung} (79,522) > f_{tabel} (2,46) maka H_0 ditolak. Hasil dari beberapa penelitian memberikan bukti pentingnya kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap Kinerja Perawat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Suhardi (2019), dan Aksinapang (2019).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Perawat karena kompetensi, motivasi dan beban kerja merupakan bagian yang sangat tak terpisahkan dalam peningkatan Kinerja Perawat.

SIMPULAN

Dari penelitian ini dihasilkan dapat di simpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Perawat RSUD KARAWANG. Oleh sebab itu kompetensi terbukti dapat meningkatkan Kinerja Perawat RSUD KARAWANG. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Perawat RSUD KARAWANG. Oleh sebab itu motivasi terbukti dapat meningkatkan Kinerja Perawat RSUD KARAWANG. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Perawat RSUD KARAWANG. Oleh sebab itu beban kerja terbukti dapat meningkatkan Kinerja Perawat RSUD KARAWANG. Kompetensi, motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Perawat RSUD KARAWANG. Karena itu kompetensi, motivasi dan beban kerja terbukti dapat meningkatkan Kinerja Perawat RSUD KARAWANG

Referensi :

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Appley A, Lawrence dan Lee Oey Liang. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Burdahyat. 2009. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD Sumedang Tahun 2009*. Tesis Program Pasca sarjana Fakultas Ilmu Keperawatan, Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia
- Brooks, B. A., Anderson, B. (2007). *Assesing The Nursing Quality Of Work Life*. Nursing Administration Quarterly
- Cahyani, Dwi. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta unit 2*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta DepKes RI. 2004. *Sistem Kesehatan Nasional*. Jakarta
- Hamali, Arif Yusuf dan Eka Sari Budihastuti. 2019. *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi Dan Manajemen: Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*. Jakarta: PT. Prenadamedia Group
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. Mausner, B. & Snyderman, B.B. 2005. *The Motivation To Work*. Willey Internasional
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ilyas, Yaslis. 2004. *Perencanaan SDM Rumah Sakit*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Kaplan, H.I. and Sadock B.J., 1997. *Sinopsis Psikiatri*. Terjemahan. Jakart: Binarupa Aksara
- Keputusan Menteri Kesehatan, Nomor:81/Menkes/SK/I/2004 Tentang Pedoman Penyusunan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota, Serta Rumah Sakit
- Kirby and Wiczai. 1985, *Management Control System: Using Adaptive*, W.B.Saunders Company, Manhattan

- Kurniadi, Anwar. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: FK UI
- Kurniadi, Nurheli. 2018. *Pengaruh Motivasi, Pemberdayaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas (Studi Kasus Pada Puskesmas Tegalwaru, Pangkalan, Teluk Jame Barat Kabupaten Karawang)*, Karawang, Tesis Program Pasca Sarjana, Program Studi Magister Manajemen Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Moheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 3. Salemba Medika : Jakarta
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Prihadi, Syaiful F. 2004. *Assesment Centre*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. PPNI Indonesia. (2005). *Standar Kompetensi Perawat Indonesia*. dari PPNI Indonesia website: <http://www.inna-ppni.or.id>
- Putri, Mieke Wijaya. 2019. *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Farmasi (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya)*, Bandung, Tesis Program Pasca Sarjana, Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Rumah Sakit Universitas Islam Bandung.
- Rivai, V dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Kary Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. ISSN.1410 – 4571. Hal. 109
- Sugiyono. 2014. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supomo, R. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Widya Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi industry, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: PT. Harapan Press
- Taylor, Dena dan Margaret Procter., 2010, “*The Literature Review: A Few Tips on Conducting It*”, University Toronto Writing Center
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo Haryono, dkk. 2009. *Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta*. Kes Mas Vol. 3, No. 3, September 2009
- Wirnata, Moh. 2014. *Beban Kerja*. Jurnal Kesehatan. <http://wir-nursing.blogspot.com/2014/07/beban-kerja-perawat.html>