

Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran Kabupaten Semarang

Alma Nofia Mega Arsita^{1*}, Ayun Sriatmi¹, Wulan Kusumastuti¹

¹ Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Semarang

*Corresponding author: nofiaalma@gmail.com

Info Artikel : Diterima 8 Juni 2020 ; Disetujui 30 Juni 2020 ; Publikasi 1 Agustus 2020

ABSTRAK

Latar belakang: Sebagai pelayanan publik di bidang kesehatan, rumah sakit harus menjamin mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien sebagai pengguna layanan publik. Berdasarkan observasi terkait kepuasan pasien di rawat inap didapatkan, masih belum terpenuhinya standar pelayanan minimal (SPM) kepuasan pasien di rawat inap hal ini mencerminkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di rawat inap yang masih kurang baik. Komponen yang berhubungan dengan kinerja perawat cukup kompleks, sehingga perlu dilakukan pengamatan lebih lanjut. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di rawat inap RSUD Ungaran.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi terdiri dari 123 perawat yang berada di unit rawat inap RSUD Ungaran dengan sampel sebesar 87 perawat yang diambil dengan cara *proportional random sampling*. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan, kebijakan, motivasi, pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, lingkungan kerja. Dan variabel terikat penelitian ini adalah kinerja perawat. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Uji Chi Square*.

Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan perawat dalam memberikan pelayanan di ruang rawat inap yang memiliki kinerja baik jumlahnya lebih besar daripada kinerja kurang. Terdapat hubungan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di rawat inap rumah sakit dengan *p-value* 0,000. Adanya hubungan kebijakan terhadap kinerja perawat dengan *p-value* 0,011. Terdapat hubungan motivasi perawat terhadap kinerja perawat dengan *p-value* 0,0036. Adanya hubungan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja perawat dengan nilai *p-value* 0,026. Terdapat hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai *p-value* 0,026. Adanya hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai *p-value* 0,030.

Simpulan: Dari hasil penelitian di simpulkan seluruh variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat penelitian.

Kata kunci: kinerja, perawat, rumah sakit.

ABSTRACT

Background: Hospitals as public services must considered quality of services provided to community. Observations about inpatient statisfication, the minimum service standards have not yet been met about inpatient statisfication, this reflects the performance of nurses in providing inpatient services. Factors related to nurse performance are quite complex, so that further observations need to be done. The purpose of this study was to analyze the factors related to the performance of nurses inpatients at Ungaran General Hospital.

Method: This research is a survey research used quantitative methods with *cross sectional design*. The population was 123 nurses who were in the inpatient unit of Ungaran District Hospital with a sample of 87 nurses taken by *proportional random sampling*. Variabels consist of leadership, policy, motivation, training and development, job satisfaction, work environment. Reliationship test used *chi square test*.

Result: The performance of nurses in providing inpatient services that have a good category as much as who have less categories. The results of this study indicate that there is a relationship of leadership to the performance of nurses with *p-value* 0,000. There is a policy relationship to nurse performance with *p-value* 0,011. There is a relationship of nurse motivation on nurse performance with *p-value* 0,0036. There is a relationship between training and development on nurse performance with *p-value* 0,026. There is a relationship of job satisfaction with nurse performance with *p-value* 0,026 There is a relationship between the work environment and the nurse's performance with *p-value* 0,030.

Conclusion : All independent variabel have relationships with dependent variabels.

Keywords: performance, nurses, hospital

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai pelayanan publik harus memberikan pelayanan yang paripurna dan bermutu untuk dapat memberikan kepuasan kepada pasien sebagai pelanggannya. Pelayanan rawat inap merupakan bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dengan pelayanan kesehatan dalam suatu rumah sakit karena berkaitan dengan kepuasan pasien, dimana rawat inap memberikan pelayanan yang lebih lama dibanding unit lain. Untuk mencapai kinerja yang baik, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit¹.

Dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan, rumah sakit tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mampu berkembang dan bersaing. Dimana sumber daya yang berkualitas sangat menentukan kinerja dari rumah sakit. Khususnya sumber daya manusia yang berprofesi sebagai perawat.² Tenaga kesehatan di rawat inap terutama perawat, dinilai sebagai ujung tombak dari kualitas pelayanan kesehatan dan kunci utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan di rawat inap. Kualitas atau kepuasan pelayanan tidak terlepas dari kinerja perawat. Kualitas pelayanan keperawatan suatu rumah sakit dinilai dari kenyamanan serta rasa puas pasien yang menjalani perawatan di rawat inap.³

Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran merupakan Rumah Sakit umum milik pemerintah Kabupaten Semarang dengan klasifikasi tipe C dan berstatus BLUD. Jumlah perawat rawat inap RSUD Ungaran hingga saat ini sebanyak 123 orang perawat dan jumlah pasien di rawat inap sekitar 14.000 pasien di setiap tahunnya. Dengan hal ini mencerminkan semakin banyak jumlah pasien yang dilayani, maka semakin sibuk pula kegiatan yang dilakukan perawat dalam pemberian perawatan. Beban kerja perawat, tentu berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Hasil survei kepuasan yang dilakukan oleh pihak manajemen RSUD Ungaran menunjukkan indeks kepuasan pasien rawat inap pada tahun 2017 adalah 78,14% dan meningkat pada tahun 2018 menjadi 82,1% yang berarti indeks kepuasannya baik. Namun hasil tersebut ternyata belum secara spesifik menilai dari unit rawat inap yang sebenarnya menjadi unit yang melakukan perawatan lebih lama dibanding unit lain serta sebagai penyumbang terbesar jumlah tenaga kerja di rumah sakit. Dalam hal pemenuhan standar pelayanan minimal rumah sakit, dimana seharusnya kepuasan pelanggan rawat inap adalah $\geq 90\%$. Dengan capaian kepuasan pelanggan rawat inap di RSUD Ungaran yang masih kurang dari 90%, dapat diartikan bahwa RSUD Ungaran belum mencapai standar minimal dalam hal kepuasan pelanggan pelayanan di pelayanan rawat inap. Dengan belum tercapainya standar minimal kepuasan pelanggan, secara tidak langsung menggambarkan kinerja yang

dilakukan perawat dalam memberikan pelayanan di rawat inap.

Hal ini sejalan dengan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap pasien melalui data keluhan pasien di rawat inap menemukan bahwa pasien mengeluhkan sikap perawat yang kurang ramah kepada pasien, respon perawat yang cenderung lambat dalam menanggapi panggilan pasien, perawat dinilai kurang informatif dan kurang berempati kepada pasien. Dan studi pendahuluan terhadap perawat, ditemukan tidak ada peraturan tertulis terkait penanganan pasien, perizinan tidak masuk kerja dilakukan lebih fleksibel, beban kerja yang tidak merata pada setiap *shift* jaga yang dilakukan perawat. Selain itu pada dalam studi pendahuluan yang dilakukan di pelayanan rawat inap ditemukan 9 orang pegawai mengundurkan diri, dimana 5 dari 9 orang mengundurkan diri orang pegawai mengundurkan diri secara sepihak dan tidak diketahui penyebabnya. Pengunduran diri dari pekerjaan bersifat spontan sehingga bisa saja mencerminkan ketidakpuasan kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau rasa puas dan pengalaman yang tidak menyenangkan atau rasa tidak puas dalam menjalankan tugas sebagai perawat di pelayanan rawat inap yang berdampak pada kinerja pelayanan di rawat inap.

Sebelumnya belum pernah dilakukan terkait monitoring dan evaluasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap. Dimana, monitoring dan evaluasi ini seharusnya dilakukan 3 bulan sekali. Akan tetapi, pada praktiknya belum dilakukan. Sehingga perlu dilakukan pengamat yang lebih lanjut terkait kinerja perawat. Hasil analisis terkait kinerja perawat di rawat inap penting dilakukan karena di dalamnya memuat evaluasi serta memperbaiki tata kerja dan peningkatan kinerja yang dilakukan perawat dalam menjalankan tugas pelayanan di unit rawat inap rumah sakit. Kinerja perawat saat ini dapat dilihat dari beberapa aspek seperti perilaku, kemampuan profesional, sikap empati dan disiplin kerja dalam memberikan pelayanan kepada pasien.⁸ Dalam pelaksanaan pelayanan di unit rawat inap, RSUD Ungaran membutuhkan sistem pengukuran kinerja sebagai komponen dari sistem manajemen organisasi untuk menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas pelayanan serta dianggap sebagai langkah untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Melvin Blumberg dan Charles D. Pringle. Dalam teori ini ditemukan beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja terbagi dalam 3 faktor terdiri dari *Capacity to perform* yang berarti kapasitas seorang tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan. Kapasitas mengacu pada kemampuan kognitif dan fisiologis yang memungkinkan individu untuk melakukan tugas efektif terdiri dari usia, status kesehatan, ketrampilan,

pengetahuan, tingkat pendidikan, dan kecerdasan. *Willingness to perform* sebagai karakteristik psikologis dan emosional yang mempengaruhi sejauh mana seorang individu cenderung untuk melakukan pekerjaan terdiri dari motivasi, sikap, kepuasan kerja, citra diri, status pekerjaan, beban kerja. *Opportunity to perform* berkaitan dengan adanya kesempatan dan peluang dalam melaksanakan pekerjaan terdiri dari kepemimpinan, budaya dan nilai-nilai yang dibawa, lingkungan kerja, rekan kerja, kebijakan, dan sistem upah. Teori Melvin Blumberg dan Charles D. Pringle mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja⁴.

Penelitian tentang kinerja oleh Riski Amelia pada tahun 2015 dalam pengaruh kualitas pelayanan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan pasien tentang sumber daya manusia, bahwasannya hasil penilaian kinerja pegawai di rumah sakit dapat memberikan gambaran pelaksanaan sistem manajemen sumber daya manusia oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan rumah sakit.⁵

Kinerja rawat inap erat kaitannya dengan kemampuan organisasi dalam mengembangkan kebijakan dan tata cara kepemimpinan yang baik untuk terus melakukan perubahan dan sebagai acuan kinerja yang dapat memahami komponen yang ada di organisasi, mampu berkompetisi dan berkolaborasi dengan berbagai pihak untuk membawa perubahan yang lebih baik. Perencanaan strategi yang baik akan menjadi perubahan yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja layanan organisasi, meningkatkan inovasi dan kemampuan untuk memanfaatkan keragaman peluang, serta dapat mengarahkan sumber daya untuk lebih dapat membuat prioritas-prioritas dalam menghadapi masalah pelayanan kesehatan.⁶

Kepuasan kerja adalah respon efektif seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan implikasi penelitian terkait manajemen dan praktik SDM adalah faktor yang mendorong pegawai berprestasi itu yang sifatnya intrinsik, bersumber dalam diri seseorang sehingga membuat pegawai mencurahkan lebih banyak usaha, dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, kinerja rawat inap juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang bekerjasama dengan pelayanan rawat inap.⁷

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik ingin melakukan penelitian untuk mengetahui kinerja perawat di rawat inap berdasarkan faktor yang berhubungan dengan kinerja. Peneliti memilih aspek kepemimpinan, kebijakan, motivasi, pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, lingkungan kerja. Variabel-variabel ini dipilih karena dinilai yang paling mungkin berhubungan terhadap kinerja perawat. Pengukuran kinerja secara komprehensif sangat dibutuhkan pada era globalisasi ini. Pengukuran kinerja tersebut meliputi berbagai aspek dalam pelayanan rawat inap dengan memperhatikan hubungan antar bagian-bagian didalam organisasi, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian

“Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Ungaran Kabupaten Semarang”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain yang digunakan adalah *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah 123 orang perawat di unit rawat inap rumah sakit. Sampel penelitian ini sebanyak 87 orang perawat di unit rawat inap. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*. Persebaran sampling disetiap ruangan adalah dahlia (8), cattelya (17), alamanda (15), gardenia (17), amarilis (15), perinatologi (9), ICU (8). Penelitian menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner kuantitatif, dimana responden memilih pilihan jawaban sesuai dengan yang dirasakan terkait kinerja di rawat inap RSUD Ungaran pada rentang waktu April – Juni 2020. Variabel bebas penelitian terdiri dari 6 aspek yaitu kepemimpinan, kebijakan, motivasi, pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan keakuratan variabel-variabel yang menjadi instrumen penelitian dilakukan pada 30 perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati. Uji validitas menggunakan *bivariate pearson (Pearson Product Momen)* jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas, 43 item pertanyaan dinyatakan valid. Uji reliabilitas atau uji keandalan instrumen penelitian mampu mengungkap informasi yang dibutuhkan peneliti. Pengujian reliabilitas menggunakan spss dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, pernyataan dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,600$. Dari hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dinyatakan reliabel. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah *uji chi square* dengan membuat tabel silang (cross tab) antara variabel bebas dan variabel terikat untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel, apabila p -value $< 0,05$ maka ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat penelitian.

HASIL

Gambaran Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian, didapatkan karakteristik responden berdasarkan umur sebagian besar dalam kategori umur dewasa muda yakni pada rentang usia 21 – 35 tahun sebesar 75,9% responden. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yakni sebesar 86,2% responden. Selanjutnya sebagian besar responden berpendidikan S1 Keperawatan sebesar 43,7% responden. Selanjutnya responden dalam penelitian ini sebagian besar bekerja pada rentang masa kerja 1 – 10 tahun di rumah sakit sebesar 70,1% responden.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Kategori	Frekuensi	%
Umur		
• Dewasa Muda (21 – 35 tahun)	66	75,9
• Dewasa Tua (36-60 tahun)	21	24,1
Jenis Kelamin		
• Laki – Laki	12	13,8
• Perempuan	75	86,2
Tingkat Pendidikan		
• D3 Keperawatan	37	42,5
• S1 Keperawatan	38	43,7
• S1 + Ners	12	13,8
Masa Kerja		
• 1 – 10 Tahun	61	70,1
• 10 – 20 tahun	24	27,6
• > 20 tahun	2	2,3

Sumber : Data Primer 2020

Gambaran Variabel Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap

Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa dalam responden yang memiliki kinerja baik (55,2%) jumlahnya lebih besar dari pada responden yang melakukan kinerja kurang (36,8%). Pada variabel kepemimpinan di dapatkan bahwa kelompok responden yang menilai rawat inap memiliki kepemimpinan yang baik lebih banyak persentasenya, yaitu sebesar 52,9% responden. Dan pada variabel kebijakan yang mempersepsikan kebijakan baik lebih besar jumlahnya yakni sebesar 60,9% responden. Selanjutnya pada variabel motivasi perawat, responden yang memiliki motivasi tinggi jumlahnya lebih banyak yaitu

sebesar 60,9% responden. Dalam variabel pelatihan dan pengembangan, responden yang memiliki pelatihan dan pengembangan kurang jumlahnya lebih besar dari pada responden yang memiliki pelatihan dan pengembangan baik yakni sebesar 50,6% responden.

Responden yang mempersepsikan kepuasan kerja sudah memuaskan jumlahnya lebih besar sebesar (51,7%) dibandingkan kelompok responden yang mempersepsikan kurang puas selama bekerja di rawat inap (48,3%). Kelompok responden yang mempersepsikan lingkungan kerja dalam kategori baik lebih banyak persentasenya, yaitu sebesar 63,2% responden.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel	Frekuensi	%
Kinerja Perawat		
• Baik	48	55,2
• Kurang	32	36,8
Kepemimpinan		
• Baik	46	52,9
• Kurang	41	47,1
Kebijakan		
• Baik	53	60,9
• Kurang	43	39,1
Motivasi		
• Tinggi	53	60,9
• Rendah	34	39,1
Pelatihan dan Pengembangan		
• Baik	43	49,4
• Kurang	44	50,6
Kepuasan Kerja		
• Memuaskan	45	51,7
• Kurang Memuaskan	42	48,3
Lingkungan Kerja		
• Baik	55	63,2
• Kurang Baik	32	36,8

Sumber : Data Primer, 2020

Tabel 3. Analisis Bivariat Penelitian

Variabel	Kinerja				Jumlah		P - value
	Kurang		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Kepemimpinan							
• Kurang	27	65,9	14	34,1	41	100	0,000
• Baik	12	26,1	34	73,9	46	100	
Kebijakan							
• Kurang	21	61,8	13	38,2	34	100	0,011
• Baik	18	34,0	35	66,0	53	100	
Motivasi							
• Rendah	20	68,8	14	41,2	34	100	0,036
• Tinggi	19	35,8	34	64,2	53	100	
Pelatihan dan Pengembangan							
• Kurang	26	59,1	18	40,9	44	100	0,026
• Baik	13	30,2	30	69,8	43	100	
Kepuasan Kerja							
• Kurang	24	57,1	18	42,9	42	100	0,026
• Memuaskan	15	33,3	30	66,7	45	100	
Lingkungan Kerja							
• Kurang	21	65,6	11	34,4	32	100	0,03
• Baik	18	32,7	37	67,3	55	100	

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang memiliki kinerja baik mempersepsikan kepemimpinan baik (73,9%) jumlahnya lebih besar dari pada yang mempersepsikan kepemimpinan kurang baik (34,1%). Hasil uji hubungan menggunakan *Chi-Square test*, diketahui bahwa $p\text{-value} = 0,000$. Dimana hal ini mencerminkan ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat di unit rawat inap rumah sakit. Selanjutnya dalam variabel kebijakan di rawat inap di dapatkan responden yang memiliki kinerja baik mempersepsikan kebijakan baik jumlahnya lebih besar dari pada yang mempersepsikan kebijakan kurang yakni sebesar 66% responden. Hasil analisis diketahui bahwa $p\text{-value} = 0,011$, hal berarti ada hubungan antara kebijakan dengan kinerja perawat di unit rawat inap rumah sakit.

Hubungan variabel motivasi dengan kinerja perawat di dapatkan bahwasannya responden yang memiliki kinerja baik yang memiliki motivasi tinggi jumlahnya lebih banyak daripada yang memiliki motivasi rendah. Dimana, ditemukan $p\text{-value} = 0,036$ hal ini berarti ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di unit rawat inap rumah sakit. Selanjutnya pada variabel pelatihan dan pengembangan didapatkan bahwa responden yang memiliki kinerja baik memiliki pelatihan dan pengembangan baik (69,8%) jumlahnya lebih banyak dari pada responden yang memiliki pelatihan dan pengembangan kurang. Hasil analisis statistik diketahui bahwa $p\text{-value} = 0,026$ hal ini mencerminkan bahwa ada hubungan antara

pelatihan dan pengembangan dengan kinerja perawat di unit rawat inap rumah sakit.

Dalam variabel kepuasan kerja di dapatkan bahwa responden yang melakukan kinerja baik mempersepsikan kepuasan kerja sudah memuaskan jumlahnya lebih besar yakni 66,7% responden dari pada yang mempersepsikan kepuasan kerja kurang memuaskan. Dari hasil analisis statistik dengan $p\text{-value} = 0,026$ dapat disimpulkan bahwasannya ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap. Dan pada variabel lingkungan kerja responden yang memiliki kinerja baik menilai lingkungan kerja baik (67,3%) jumlahnya lebih banyak dari pada yang menilai lingkungan kerja kurang baik (34,4%). Berdasarkan hasil uji hubungan didapatkan nilai $p = 0,03$, hal ini berarti ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap.

PEMBAHASAN

Kinerja perawat di unit rawat inap rumah sakit sebagian besar dalam kategori baik. Dimana, kinerja perawat yang baik sejalan dengan faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. Pada faktor kepemimpinan dinilai berhubungan dengan kinerja perawat, dimana pada kinerja baik memiliki nilai presentase yang tinggi pada kepemimpinan yang baik. Hal ini berarti kepemimpinan yang baik berdampak pada kinerja perawat. Dimana pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang bisa memahami perilaku, memiliki perhatian terhadap kemajuan, pertumbuhan dan prestasi bawahannya dengan cara melakukan evaluasi rutin. Sehingga monitoring dan evaluasi rutin terhadap kinerja

perawat penting dilakukan oleh pimpinan. Faktor kepemimpinan dinilai berhubungan langsung dengan kinerja perawat. Dimana tata cara seorang memimpin mampu mempengaruhi aspek – aspek lain seperti menciptakan kebijakan yang mendukung kinerja perawat. Kepemimpinan bersifat terbuka dengan melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan mampu menimbulkan sikap percaya dan menghargai antara pemimpin dengan perawat. Kebijakan yang diambil pimpinan terkait pelatihan dan pengembangan kerja, juga memiliki dampak langsung terhadap kinerja perawat. Dengan adanya kerjasama, komunikasi dan pengarahan yang baik dari pimpinan maka perawat akan merasa pemimpin mampu memberikan rasa percaya dan nyaman kepada perawat sehingga mampu memotivasi perawat untuk bekerja lebih baik lagi hal ini akan menghasilkan kinerja yang baik yang dilakukan perawat. Hal ini mencerminkan bahwasannya faktor kepemimpinan memiliki dampak langsung dan mampu mempengaruhi faktor lain dalam membentuk kinerja perawat.

Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Sabarudin dkk tentang Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Woodward Palu menyatakan bahwa bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Penelitian ini mengatakan pembentukan kinerja yang membutuhkan tata cara kepemimpinan yang dibangun oleh pimpinan dapat berdampak pada kepuasan staf keperawatan.⁹

Hasil penelitian terkait kebijakan di unit rawat inap juga berhubungan dengan kinerja perawat. Kinerja perawat yang sudah baik didukung dengan kebijakan yang baik di unit layanan rawat inap dimana kebijakan yang disepakati bersama akan ada rasa taat untuk melaksanakan kebijakan yang sudah disepakati. Kebijakan terkait perizinan kerja perawat dinilai paling berdampak pada kedisiplinan kerja sehingga mampu menjamin kinerja perawat.¹⁰ Dimana kebijakan berkaitan dengan pedoman yang harus dilakukan perawat dan pedoman akan menjadi kebiasaan berperilaku perawat dalam memberikan perawatan kepada pasien sehari – hari. Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Asep Rusman dalam penelitiannya yang berjudul Peran Kepemimpinan Dan Kebijakan Disiplin Dalam Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad Jakarta pada yang menyatakan kebijakan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja perawat pelaksana pada rawat inap RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad.⁶

Apabila dilihat dari faktor motivasi perawat juga berhubungan dengan kinerja perawat dimana perawat yang melakukan kinerja baik memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Motivasi atau dorongan dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sangat besar pengaruhnya terhadap hasil kerja dan kualitas kerja. Seseorang bersedia melakukan

pekerjaan bila ada dorongan cukup dimana dorongan dari orang lain. Beberapa hal yang menurunkan motivasi perawat berupa perasaan kurang percaya diri yang menghambat perawat dalam melaksanakan pekerjaannya, ada keraguan dalam memberikan tindakan perawatan sehingga berdampak pada kualitas pelayanan. Selain itu perasaan nyaman selama bekerja dinilai berdampak pada kinerja yang dilakukan perawat. Dukungan yang diberikan oleh pimpinan maupun rekan kerja dinilai dapat memicu motivasi dari dalam diri perawat untuk lebih baik lagi dalam bekerja.

Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Nengah Budiawan yang berjudul Hubungan Kompetensi, Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Propinsi Bali pada tahun 2015 menyatakan hasil uji koefisien regresi secara parsial dengan nilai Odds Ratio adalah 38,50 sedangkan nilai signifikansinya adalah <0,001. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Propinsi Bali.¹¹

Kinerja perawat dinilai memiliki hubungan dengan pelatihan dan pengembangan, dimana kinerja perawat yang baik diimbangi dengan pelatihan dan pengembangan baik. Pengadaan pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan kebutuhan perawat hal ini akan menambah pengalaman perawat dalam praktik pelayanan yang diberikan. Dengan semakin banyak penempatan melalui pelatihan dan pengembangan, maka kemampuan perawat akan semakin meningkat yang akhirnya akan meningkatkan kinerja perawat.

Dari hasil penelitian didapatkan responden telah melakukan pelatihan dan pengembangan sebagai perawat, akan tetapi masih merasa bahwasannya belum banyak pengalaman dalam menjalani pelatihan dan pengembangan. Sehingga pengadaan pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan kebutuhan perawat dalam memberikan pelayanan. Sehingga pelatihan dan pengembangan akan berdampak signifikan pada peningkatan kinerja perawat.

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Rahmatina Aulia yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kabupaten Siak pada tahun 2014 bahwasannya kinerja perawat sangat tergantung pada pelatihan yang rutin dan dibutuhkan perawat. Dari unsur pendidikan dan pelatihan responden menilai responden belum banyak pengalaman yang dapat diterapkan dalam mengikuti pelatihan, workshop, seminar. Selain itu pelatihan rutin yang sesuai dengan kebutuhan perawat membantu perbaikan kinerja perawat dalam bekerja karena dengan semakin tingginya tingkat pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan

kinerja perawat yang akan membawa pengaruh yang sangat positif dengan peningkatan kualitas pemberian layanan keperawatan.¹²

Faktor kepuasan kerja juga dinilai berhubungan dengan kinerja perawat dimana kepuasan kerja yang memuaskan akan berdampak pada kinerja perawat yang baik. Kepuasan kerja yang dimiliki perawat berkaitan dengan kenyamanan dan rasa pantas yang harus didapatkan. Salah satunya adalah terkait imbalan selama bekerja pada prinsipnya imbalan merupakan hak yang harus dipenuhi setelah seseorang melakukan suatu pekerjaan. Dengan mendapat imbalan dan jasa yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan juga tepat pada waktunya maka seseorang, dalam hal ini perawat juga akan semakin tinggi produktivitas dan kinerjanya. Dalam penelitian juga didapatkan faktor lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja perawat. Dimana hal-hal terkait lingkungan yang berhubungan dengan kinerja perawat berupa permasalahan antar unit juga berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan sehingga perlu adanya pertemuan rutin dan koordinasi antar unit kerja untuk menghindari konflik antar unit selama bekerja. Hubungan antar pribadi dinilai mempengaruhi kinerja seseorang.

Hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Andrias Horhoruw dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy Ambon pada tahun 2017 menyatakan Hasil uji statistik menunjukkan nilai probabilitas 0,009 ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan imbalan jasa terhadap kinerja perawat.¹³ Dimana ketika seseorang berperilaku positif di lingkungannya, maka akan berdampak pada kenyamanan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja pelayanan.¹⁴

Hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Rama Difayoga yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang) Hasil pengujian hipotesis ini menguatkan teori hygiene factor yang menyebutkan beberapa faktor yang dapat berhubungan dengan kepuasan ketidakepuasan kerja antara lain : Working condition (kondisi kerja), Interpersonal relation (hubungan antar pribadi), Company policy and administration (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya), Supervision technical (teknik pengawasan) dan Job security (perasaan aman dalam bekerja). Teori Hygiene Faktor menyatakan bahwa perbaikan terhadap lingkungan kerja adalah dengan memberikan perasaan aman dalam bekerja dapat mencegah atau membatasi ketidakepuasan kerja.¹⁵

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di rawat inap yang memiliki kategori baik jumlahnya lebih banyak dari pada responden yang memiliki kategori kurang. Seluruh variabel bebas penelitian terdiri dari kepemimpinan, kebijakan, motivasi, pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan variabel terikat penelitian yaitu kinerja perawat di rawat inap rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Undang - Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. 2009;
2. Maslita K. Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang. Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Universitas Islam Hidayatullah. Jakarta. 2017;
3. Putri IA, Arso SP, Sriaatmi A. Analisis Pengukuran Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang Dengan Pendekatan Balanced Scorecard. *J Kesehatan Masyarakat (JKM)* 2017;5:60-8.
4. Blumberg M, Pringle CD. Implications for a Theory of Work Performance. Fairleigh DU. Baylor University. Academy of Management. Vol 1. No 4, 560-9. 1982.
5. Amelia R, U DRS. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pasien (Studi Kasus Pada Pasien Rawat Inap RS Pelabuhan Jakarta). Administrasi Bisnis. Universitas Diponegoro.
6. Rusman A. Peran Kepemimpinan Dan Kebijakan Disiplin Dalam Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rspad Gatot Soebroto Ditkesad Jakarta, IKM FK Unpad Abstrak. 2015;13:1-6.
7. Putri NP, Sriaatmi A Fatmasari EY. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (JKM)*. Volume 6, Nomor 4, Agustus 2018 (ISSN: 2356-3346).
8. Kementerian Kesehatan Indonesia. UU No 38 tahun 2014 tentang Keperawatan. 2014;
9. Sabarullin. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Woodward Palu. *J. AKK*. 2013;2(3):29-34.
10. Furi AR, Kusumadipradja R. Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Karyawan Rs Kartika Husada Tambun). 2018;1(3).
11. Budiawan IN. Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksana dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Propinsi Bali. IKM.

- Universitas Udayana. 2015.
12. Aulia R, Sasmita J. Dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kabupaten Siak. *Jurnal Tepak Manajemen..* 2014;VI(2):63–72.
 13. Horhoruw A. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy Ambon (Poltekkes Kemenkes Maluku). *Global Health Science, Volume 2 Issue 4, Desember 2017.*
 14. Difayoga R, Yuniawan A. Pengaruh Stres Kerja , Kepuasan Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). 2015;4(2010):1–10.
 15. Rudianti Y, Handiyani H, Sabri L. Peningkatan Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia, Volume 16 No.1, MAR. 2013, hal 25-32. ISSN 1410-4490.*