

Analisis Faktor -Faktor yang terkait dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit

Analysis Factors Related to Nursing Performance at Hospital

^{1*}Wahyuddin,¹Muh. Ilyas,¹Sudirman Saenuddin,¹Zamli

¹Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Mega Buana, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history :

Received :31-07-2024

Revised : 27-08-2024

Accepted :28-09-2024

Keywords : Nursing Performance, Hospital, Factors

Kata Kunci : Kinerja Perawat, Rumah sakit, Faktor

Correspondence :
Wahyuddin

Email :

wahyuddinpatu90@gmail.com

ABSTRACT

The standard of nursing care given to patients reflects good performance, which is supported by the high competence of nurses in executing their duties .This study aims to identify the factors influencing nurse performance at Mega Buana Hospital in Palopo City. "Utilizing a quantitative approach with a cross-sectional study design , there search encompassed all nurses working at Mega Buana Hospital, with a sample size of 80 nurses selected through total sampling" . Data analysis was conducted using univariate and bivariate methods, employing the Chi -Square Test for statistical analysis. The results of the study showed that there was a relationship between attitude and nurse performance at Mega Buana Hospital Palopo (p value = 0.012), there was a relationship between skills and nurse performance at Mega Buana Hospital Palopo (p value = 0.001), there was a relationship between compensation and nurse performance at Mega Buana Hospital Palopo (p value = 0.002), and there was a relationship between workload and nurse performance at Mega Buana Hospital Palopo (p value = 0.001).It is recommended that the hospital regularly provides training and guidance to nurses to enhance their skills in delivering nursing care services.

ABSTRAK

Mutu pelayanan keperawatan kepada pasien mencerminkan kinerja yang baik, yang didukung oleh tingginya kompetensi perawat dalam melaksanakan tugasnya. Kajian ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor- faktor yang memengaruhi tingkat kinerja perawat di Rumah Sakit Mega Buana Kota Palopo.. "Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi cross-sectional. Populasi penelitian meliputi seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Mega Buana Kota Palopo, dengan sampel yang diambil melalui teknik total sampling, dengan melibatkan 80 perawat yang dipilih".Desain penelitian dilakukan menggunakan Teknik metode univariat dan teknik metode bivariat, dengan menggunakan uji statistik Chi -Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara sikap dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Mega Buana Palopo (p value = 0,012), ada hubungan antara keterampilan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Mega Buana Palopo (p value = 0,001), ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Mega Buana Palopo (p value = 0,002), dan ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Mega Buana Palopo (p value = 0,001).. Saran bagi unit atau pihak rumah sakit agar secara berkala memberikan pelatihan dan pembinaan kepada perawat untuk meningkatkan keterampilan dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan elemen penting dalam "profesi perawatan" yang berperan signifikan dalam menjaga kualitas layanan kesehatan di rumah sakit. Mereka menyediakan layanan komprehensif dan berkelanjutan selama 24 jam berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial spiritual. Dengan persentase yang mendominasi di rumah sakit (55-65%), perawat memiliki kontribusi besar terhadap mutu pelayanan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit harus mencakup peningkatan kinerja perawat (1).

Rumah sakit beroperasi 24 jam sehari dengan membagi layanan pasien menjadi perawatan darurat, non-darurat, dan rawat inap. Perawat, yang merupakan mayoritas pegawai kesehatan di rumah sakit (sekitar 60%), memiliki tugas utama untuk memberikan respons, informasi, dan pelayanan kesehatan (2). Namun, kinerja perawat

di Indonesia masih rendah. Penelitian sebelumnya menunjukkan kinerja perawat di RS Raskita kurang baik (52,5%) (3). Penelitian di RSUD Cut Nyak Dien Meulaboh menemukan bahwa 54,2% kinerja perawat tergolong kurang (4), sedangkan penelitian di RSUD Kefamenanu menunjukkan bahwa 55,1% kinerja perawat kurang memadai (5). Penurunan tingkat kinerja perawat dapat memengaruhi nama naik RS dan kepercayaan kalayak umum terhadap kemampuannya. Kinerja keperawatan yang buruk dapat menjadi indikator kegagalan pencapaian tujuan rumah sakit (6). Kegiatan utama Rumah Sakit Mega Buana adalah memberikan pelayanan kesehatan terpadu kepada pasien. Rumah sakit Mega Buana memiliki beberapa layanan, di antaranya poliklniki (rawat jalan), ruang rawat inap, IGD, poliklinik eksekutif, radiologi, farmasi, dan laboratorium. Ruang perawatan intensif yang ada di rumah sakit Mega Buana terdiri dari ICU, NICU, dan PICU. Total perawat pelaksana di rumah sakit Mega Buana berjumlah 88 orang (7).

Hasil survei di Rumah Sakit Mega Buana menunjukkan bahwa sejak pandemi Covid-19, pelatihan untuk perawat menjadi sangat jarang dibandingkan dengan periode sebelum pandemi. Padahal, pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perawat melalui penambahan pengetahuan dan keterampilan dalam pelayanan pasien. Selain itu, beberapa perawat mengeluhkan tidak adanya bonus untuk kerja lembur dan belum adanya jaminan kesehatan dari rumah sakit. Kekurangan jumlah perawat menyebabkan beberapa tenaga medis merasa kewalahan dalam melayani pasien. Keluarga pasien juga mengamati bahwa hanya sebagian perawat yang menunjukkan sikap ramah. Kompensasi merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia, dan memberikan motivasi bagi perawat. Besar kompensasi mencerminkan nilai pekerjaan karyawan dan mempengaruhi retensi sumber daya manusia yang berkualitas (8). Selain keterampilan, sikap, dan kompensasi, beban kerja juga berpengaruh pada kinerja perawat. "Beban kerja" yang berat atau keadaan fisik yang lemah bisa menimbulkan gangguan kesehatan seperti nyeri otot (9).

Penelitian di RSUD Batara Siang, menunjukkan hubungan beban kerja dan kepemimpinan dengan tingkat kinerja perawat (10). Penelitian lain menemukan bahwa beban kerja dan keterampilan kerja dapat memengaruhi kinerja perawat di RS Permata Bunda, Medan (11). Penelitian selanjutnya menemukan hubungan supervise/pengawasan dengan tingkat kinerja perawat di bagian RSUD Otanaha (12). Sementara itu, penelitian Zakiyah menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di bagian Rumah sakit umum daerah Moch Ansari Saleh (13). Berdasarkan uraian pendahuluan di atas, penulis lebih lanjut tertarik dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Faktor-Faktor Yang Berkaitan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Mega Buana Kota Palopo.

METODE

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan desain studi "cross-sectional". Penelitian dilaksanakan di RS Mega Buana Kota Palopo dari tanggal 25 Mei hingga 30 Juni 2024. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat yang bekerja di RS Mega Buana Kota Palopo, dengan sampel yang diambil melalui teknik total sampling yang memenuhi kriteria inklusi, terdiri dari 80 perawat. Variabel yang diteliti meliputi sikap, keterampilan, kompensasi, beban kerja, dan kinerja perawat yang diukur menggunakan kuesioner. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner (data primer) serta data profil RS Mega Buana (data sekunder). Penelitian diawali dengan mengirimkan surat permohonan izin dari Prodi terkait Magister Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Universitas Mega Buana kepada pihak RS Mega Buana. Setelah izin diberikan, peneliti mengunjungi responden untuk menjelaskan tujuan, manfaat, dan prosedur penelitian. Data dikumpulkan setelah mendapat persetujuan dari responden, dengan jaminan kerahasiaan identitas mereka untuk melindungi privasi. Semua data yang dikumpulkan dijaga kerahasiaannya. Data kemudian diolah menggunakan program SPSS Vs 29. Analisis data dilakukan secara analisis univariat dan analisis bivariat dengan "uji statistik Chi Square". Hasil analisis data dipaparkan dalam bentuk tabel dan digambarkan secara deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1 . Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	
	n	%
Umur		
20 - 25 Thn	13	16.3
26 - 30 Thn	37	46.3
31 - 35 Thn	24	30.0
36 - 40 Thn	6	7.5
Jenis Kelamin		
Perempuan	12	15.0
Laki-laki	68	85.0
Status Perkawinan		
Sudah Menikah	37	46.2
Belum Menikah	43	53.8
Pendidikan		
S1	41	51.2
D3	39	48.8
Masa Kerja		
1 – 5 Tahun	67	83.8
6 – 10 Tahun	13	16.2

Berdasarkan table~1, 80 orang, kategori umur tertinggi adalah 26-30 tahun dengan 37 responden (46,3%) dan umur 31-35 tahun dengan 24 responden (30%). Kategori umur terendah adalah 36-40 tahun dengan 6 responden (7,5%) dan umur 20-25 tahun dengan 13 responden (16,3%). Dalam hal jenis kelamin, responden perempuan mencapai jumlah tertinggi dengan 68 responden (85%), sedangkan laki-laki berjumlah 12 responden (15%). Status perkawinan menunjukkan bahwa 43 responden (53,8%) belum menikah, sementara 37 responden (46,2%) sudah menikah. Tingkat pendidikan terakhir terbanyak adalah S1 dengan 41 responden (51,2%) dan terendah adalah D3 dengan 39 responden (48,8%). Sebagian besar masa kerja berada dalam rentang 1-5 tahun. dengan 67 responden (83,8%) dan masa kerja terendah adalah 6-10 tahun dengan 13 responden (16,2%).

Analisis Univariat

Tabel 2 Penyebaran Frekuensi Variabel Di RS Mega Buana

Variabel	Jumlah	
	n	%
Sikap		
Baik	74	92.5
Kurang Baik	6	7.5
Keterampilan		
Cukup	75	93.8
Kurang	5	6.2
Kompensasi		
Tinggi	61	76.2
Rendah	19	23.8
Beban Kerja		
Ringan	72	90.0
Berat	8	10.0
Kinerja Perawat		
Cukup	72	90.0
Kurang	8	10.0

Sumber: Dt. Primer, Thn 2024

Berdasarkan Tabel~2, mayoritas perawat di Rumah Sakit Mega Buana memiliki sikap baik, yakni sebanyak 74 responden (92,5%), sementara yang memiliki sikap kurang baik adalah 6 responden (7,5%). Selain itu,

mayoritas perawat memiliki keterampilan cukup, yaitu 75 responden (93,8%), dengan 5 responden (6,2%) memiliki keterampilan kurang. Dari segi kompensasi, 61 responden (76,2%) menerima kompensasi tinggi, sedangkan 19 responden (23,8%) menerima kompensasi rendah. Kebanyakan perawat menghadapi beban kerja yang relatif ringan., dengan 72 responden (90%) dibandingkan 8 responden (10%) yang mengalami beban kerja yang tinggi. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki kinerja cukup, dengan 72 responden (90%), sementara 8 responden (10%) memiliki kinerja kurang.

Analisis Bivariat

Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Di RS Mega Buana

Variabel	Kinerja Perawat				Total		P-Value
	Cukup		Kurang		N	%	
	N	%	N	%			
Sikap							
Baik	69	93.2	5	6.8	74	100	0.012
Kurang Baik	3	50.0	3	50.0	6	100	
Keterampilan							
Cukup	72	93.8	3	4.0	75	100	0.001
Kurang	0	6.2	5	100	5	100	
Kompensasi							
Tinggi	59	96.7	2	3.3	61	100	0.002
Rendah	13	68.4	6	31.6	19	100	
Beban Kerja							
Ringan	69	95.8	3	4.2	72	100	0.001
Berat	3	37.5	5	62.5	8	100	

Analisis bivariat” dilakukan guna mengevaluasi Kaitan antara variabel bebas —sikap, keterampilan, kompensasi, dan beban kerja—dengan variable terikat yaitu kinerja perawat. Metode yang diterapkan adalah “uji statistik Chi Square” dengan mempertimbangkan Fisher’s Exact Test. Hasil dari tabel 3 menunjukkan adanya hubungan signifikan antara sikap (nilai p 0.012), keterampilan (nilai p 0.001), kompensasi (nilai p-value0.002), dan beban kerja (nilai p-value0.001) terhadap tingkat kinerja perawat di RS Mega Buana Kota Palopo.

PEMBAHASAN

Hubungan Faktor Sikap Pada Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Mega Buana Kota Palopo

Penelitian menunjukkan "terdapat hubungan yang berarti antara sikap" terhadap tingkat kinerja perawat di RS Mega Buana, dengan nilai p-value=0,012. Karena nilai p kurang dari 0,05, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dari 74 responden dengan sikap baik, 69 responden (93,2%) memiliki kinerja cukup dan 5 responden (6,8%) memiliki kinerja kurang. Sementara itu, dari 6 responden dengan sikap kurang, “3 responden (50%) memiliki kinerja cukup dan 3 responden (50%) memiliki kinerja kurang”.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sikap perawat umumnya baik, terlihat dari hampir semua perawat yang tetap ramah kepada pasien. Namun, observasi sebelumnya menunjukkan beberapa keluarga pasien menyatakan hanya sebagian perawat yang ramah dalam pelayanan. Sikap perawat sangat penting karena berhubungan dengan kinerja dan berdampak besar pada kesehatan serta penyembuhan pasien. Penelitian ini searah dengan penelitian lain, yang memperlihatkan hubungan antara sikap dan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD LabuangBaji Makassar dengan nilai p = 0,000 (14), serta penelitian di Puskesmas Dolo yang menunjukkan hubungan serupa dengan nilai p = 0,003 (9).

Hubungan Faktor Keterampilan Pada Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Mega Buana Kota Palopo

Penelitian menunjukkan "terdapat hubungan yang berarti antara keterampilan" terhadap kinerja perawat di RS Mega Buana, Palopo, dengan nilai p-value=0,001. Karena nilai p kurang dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.”Dari 75 responden dengan keterampilan cukup, 72 (96%) menunjukkan kinerja cukup, dan 3 (4%) kinerja kurang. Sebaliknya, dari 5 responden dengan keterampilan kurang, tidak ada yang berkinerja cukup, sementara 5 (100%) menunjukkan kinerja kurang”.

Hasil penelitian ini mengungkap bahwa keterampilan perawat umumnya berada pada kategori cukup, yang terlihat dari kemampuan melakukan pemeriksaan fisik seperti inspeksi, palpasi, dan auskultasi. Namun, masih ada perawat yang belum mampu berperan sebagai penyuluh atau konselor bagi pasien. Temuan ini tentunya konsisten

dengan penelitian di Puskesmas Dolo juga menunjukkan hasil hubungan antara keterampilan dan kinerja dengan nilai $p = 0,003(9)$. Penelitian di RSUD Batara Siang, menunjukkan hubungan keterampilan dengan tingkat kinerja perawat (10). Selain itu, penelitian di RS Permata Bunda Medan menunjukkan p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$, menandakan hubungan signifikan antara keterampilan dan kinerja perawat(11).

Hubungan Faktor Kompensasi Pada Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Mega Buana Kota Palopo

Penelitian menunjukkan bahwa "terdapat hubungan yang berarti antara kompensasi" dan kinerja perawat di Rumah Sakit Mega Buana. Nilai p -value sebesar $0,002$ (p -value $< 0,05$) menandakan bahwa "Ho" ditolak dan "Ha" diterima. "Dari 61 responden yang menerima kompensasi tinggi, 59 orang (96,7%) memiliki kinerja cukup, dan 2 orang (3,3%) memiliki kinerja kurang. Sementara itu, dari 19 responden dengan kompensasi rendah, 13 orang (68,4%) memiliki kinerja cukup, dan 6 orang (31,6%) memiliki kinerja kurang".

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima perawat umumnya sudah memadai untuk kebutuhan sehari-hari. Namun, ada beberapa perawat yang tidak puas dengan kompensasi di luar jam kerja seperti lembur, liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil. Selain itu, rumah sakit belum memberikan insentif atau bonus secara adil. Penelitian selanjutnya menemukan hubungan kompensasi dengan tingkat kinerja perawat di bagian RSUD Otanaha (12). Hasil penelitian ini tentunya relevan dengan penelitian di RS Leuwiliang tahun 2021 yang menemukan adanya hubungan kompensasi terhadap kinerja perawat. Penelitian tersebut menggunakan metode Cross-Sectional dengan nilai $OR = 21,760$, yang menunjukkan bahwa "perawat dengan kompensasi rendah memiliki peluang 21,760 kali lebih besar untuk memiliki kinerja buruk dibandingkan perawat dengan kompensasi baik"(15).

Hubungan Faktor Beban Kerja Pada Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Mega Buana Kota Palopo

Penelitian ini menunjukkan "terdapat hubungan yang berarti antara beban kerja" dengan tingkat kinerja perawat di RS Mega Buana Kota Palopo. Hasil analisis dengan nilai p -value $= 0,001$ (p -value $< 0,05$) menunjukkan bahwa hipotesis nol "Ho" ditolak dan hipotesis alternatif "Ha" diterima. Dari 72 responden dengan beban kerja ringan, 69 responden (95,8%) memiliki kinerja yang cukup, sedangkan 3 responden (4,2%) memiliki kinerja kurang. Di sisi lain, dari 8 responden dengan beban kerja berat, 3 responden (37,5%) menunjukkan kinerja yang cukup, dan 5 responden (62,5%) menunjukkan kinerja kurang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja perawat dalam kategori ringan cenderung menyebabkan perawat merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan tidak merasa kelelahan berlebihan. Meskipun demikian, ada beberapa perawat yang merasa jadwal shift tidak sesuai harapan mereka. Temuan ini konsisten dengan penelitian di RS Umum daerah Kefamenanu, Timor Tengah Utara, yang juga relevan dengan penelitian adanya hubungan bermakna beban kerja pada tingkat kinerja perawat di sana (5)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Faktor-Faktor Yang Berkaitan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Mega Buana Kota Palopo", dapat disimpulkan bahwa faktor sikap, faktor keterampilan, faktor kompensasi, dan faktor beban kerja mempunyai hubungan dengan tingkat kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, perawat diharapkan terus memperbaiki sikap dan keterampilan mereka. Selain itu, rumah sakit disarankan untuk mengadakan pelatihan secara rutin guna meningkatkan keterampilan perawat yang sempat terhambat oleh pandemi Covid-19. Pihak rumah sakit juga sebaiknya menyesuaikan jumlah perawat dengan jumlah pasien untuk mengatasi beban kerja yang tinggi, serta mengadakan kegiatan penyegaran seperti family gathering untuk mempererat kekompakan tim. Selain itu, pemberian gaji atau upah yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan motivasi petugas kesehatan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab mereka

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih mendalam kepada RS Mega Buana dan "Seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penelitian ini", baik yang langsung maupun yang tidak langsung. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Kesehatan Universitas Mega Buana atas saran dan bimbingan yang saya dapat dalam menyelesaikan tugas akhir ini

DAFTAR PUSTAKA

1. Salawangi GE. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Jurnal KESMAS*. 2018;7(05).
2. Aprilia F. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*. 2017;4(1).
3. Meher C, Rochadi K. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Raskita. *Jurnal Kedokteran Ibnu Nafis* . 2021;10(1):72-85.
4. Hernika. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Kabupaten Aceh Barat Tahun 2015. 2017.
5. Tulasi, Marcelinus, Sinaga M, Kenjam Y. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia* . 2021;16(1):15-25.
6. Sudirman. *Kualitas Pelayanan Rumah Sakit*. (Leutika Prio, ed.); 2016.
7. RSMB. *Profil Rumah Sakit Mega Buana Tahun 2023*.; 2023.
8. Notoatmodjo, S. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.; 2015.
9. Efendy F, Makhfudli. *Keperawatan Kesehatan Komunitas: Teori Dan Praktik Dalam Keperawatan*. (Salemba Medika, ed.); 2020.
10. Hartati NNB, Adelia U. Ady Mangilep. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Batara Siang Kabupaten Pangkep. *Journal of Public Health*. 2020;1(2):152-161.
11. Enrico I. Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan. 2020.
12. Asnawati R, Simbala I. . Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Zaitun* . 2021;9(1):1-10.
13. Zakiyah N, Aquarista MF, Kunci K, Banjari A al. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr . H . Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020. 2020.
14. Muchliza. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap. 2022.
15. Rahayu S. Hubungan Motivasi Kompensasi Dengan Kinerja Perawat di RSUD Leuwiliang Tahun 2021. *Dohara Publisher Open Access Journal* . 2022;1(09).