



HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDU, ORGANISASI, PSIKOLOGI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SINAR HUSNI MEDAN

Factors Related Individuals , Organizations And Psychology To The Performance Of Nurses In Rsu Sinar Husni Medan

Rabiatunnisa¹, Linda Hernike²

¹Mahasiswa Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia

²Dosen Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia

*Penulis Korespondensi

Abstrak

Pendahuluan; Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan baik didalam maupun diluar negeri, yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya. yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan. **Tujuan;** untuk mengetahui hubungan faktor individu dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di RSUD Sinar Husni Medan. **Metode;** Data yang diperoleh menggunakan kuesioner yang di dukung dengan wawancara, data diuji dengan *korelasi spearman rank*. Penelitian ini dilakukan di RSUD Sinar Husni Medan. Pupulasi 26 orang diperoleh menggunakan tehnik *total populasi*. **Hasil;** Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya mengenai hubungan faktor individu, organisasi dan psikologi dengan kinerja perawat di RSUD Sinar Husni Medan, Ada hubungan antara pengalaman perawat dengan kinerja kerja perawat diperoleh bahwa nilai $Sig = 0,005 < 0,05$. Ada hubungan antara imbalan perawat dengan kinerja kerja perawat diperoleh bahwa nilai $Sig = 0,000 < 0,05$, ada hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat diperoleh bahwa nilai $Sig = 0,007 < 0,05$, ada hubungan antara sikap dengan kinerja perawat diperoleh bahwa nilai $Sig = 0,002 < 0,05$. **Kesimpulan;** Disarankan kepada pihak rumah sakit mengadakan pelatihan tentang Askep kepada perawat dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan kemampuan perawat, dan menerapkan imbalan yang sesuai, dan sikap perawat dengan kinerja lebih ditingkatkan lagi.

Kata kunci: Pengalaman, Imbalan, Supervise, Sikap , kinerja perawat

Abstract

Background; The nurse is a person who has passed the education both within and outside the country, which has the ability and authority to perform nursing actions based on the knowledge they have. obtained through nursing education **Objective;** this study was to determine the relationship of the individual factors to the performance of nurses in the wards in public hospitals Sinar Husni Terrain. **Method;** Population 26 people obtained using the technique of the total population. Data were obtained using a questionnaire that is supported by interviews, data is tested with the Spearman rank correlation. This study was conducted at Hospital Sinar Husni Medan. Based on the research that has been done and the discussions that have been described previously regarding the relationship between individuals, organizations and psychology with the performance of nurses in public hospitals Sinar Husni Medan. **Result;** The purpose, There is a relationship between the experience of nurses with job performance of nurses found that the $Sig = 0.005 < 0, 05$. There is a relationship between the remuneration of nurses and nurses working performance is obtained that the $Sig = 0.000 < 0.05$, there is a relationship between supervision and nurse's performance shows that the $Sig = 0.007 < 0.05$, there is a relationship between attitude and performance of nurses found that the $Sig = 0.002 < 0.05$. **Conclusion;** It is suggested that the hospital held a Askep training to nurses in order to improve the knowledge and skills of nurses, and apply the appropriate rewards, and the attitude of nurses with further enhanced performance.

Keywords: Experience, benefits, supervision, attitude, performance of nurse

Korespondensi:Rabiatunnisa: Institut Kesehatan Helvetia, Jl. Kapten Sumarsono No. 107 Medan, 20124, Indonesia.. Email: rabiatunnisa1990@gmail.com

PENDAHULUAN

Undang Undang Kesehatan No. 36 tahun 2009, bahwa kesehatan merupakan hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Bahwa tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis (1).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Yang memiliki tujuan yaitu memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit, dan fungsi rumah sakit adalah penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit (2).

Berbagai proses yang dilakukan di rumah sakit dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan ini dilaksanakan oleh berbagai profesi, mulai dari profesi medik, paramedik maupun non medik, dari berbagai jenis tenaga yang ada dirumah sakit, tenaga perawatlah yang paling banyak (3).

Salah satu unsur yang sangat menentukan mutu pelayanan kesehatan rumah sakit adalah tenaga kesehatan. Dari tenaga kesehatan yang terdapat dirumah sakit yang terutama memiliki peranan yang besar adalah perawat, hal ini disebabkan profesi perawat memiliki proporsi yang relatif besar yaitu hampir melebihi 50% dari seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit. Kerja dan tugasnya lebih banyak dibanding tenaga lain, karena sifat dan fungsi tenaga ini adalah

mendukung pelayanan medik berupa pelayanan keperawatan yang dikenal dengan asuhan keperawatan (4).

Asuhan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang dilaksanakan oleh tenaga perawatan. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas askep, di perlukan alat ukur yaitu standar Askep yang baku dan berfungsi sebagai pedoman pemberian Askep serta merupakan praktik keperawatan telah disahkan oleh Menkes RI dalam SK No: 660/Menkes/SK/IX/1987 yang kemudian di perbaharui dan disahkan berdasarkan SK Dirjen Yan Med Depkes RI No. Yan.00.03.26.7637. tanggal 18 Agustus 1993 (5).

Mengingat perawat sebagai sumber daya terpenting dalam menjalankan roda suatu rumah sakit dengan tidak mengecilkan arti sumber daya manusia yang lain, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Hal ini bertujuan memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu. Keperawatan memberikan pelayanan di rumah sakit selama 24 jam sehari, serta mempunyai kontak dan konstan dengan pasien. Oleh karena itu pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Kontribusi yang diberikan perawat sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Dengan demikian upaya untuk peningkatan pelayanan rumah sakit harus diikuti upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan (6).

Dalam penunjang kesembuhan pasien yang dirawat di rumah sakit peran perawat sangat menentukan dan memberikan pelayanan kesehatan berupa asuhan keperawatan, memberikan pendidikan terhadap pasien tentang hal-hal yang menunjang kesehatan dan mempercepat penyembuhan penyakit (4). Proses keperawatan merupakan unsur penting terhadap kesinambungan asuhan keperawatan kepada pasien, kelancaran pelaksanaan asuhan

keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja dan motivasi perawat (7).

Peran tenaga perawat dalam menjalankan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan yaitu tenaga perawat relatif lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, maka wajarlah jika kinerja perawat sangat berperan untuk menjadi penentu bagi citra rumah sakit/puskesmas. Oleh karena itu perawat harus senantiasa dipertahankan dan ditingkatkan seoptimal mungkin, serta perlu mendapatkan dukungan dari pihak rumah sakit atau instansi kesehatan lainnya (8).

Menurut UU No.36 tahun 2009 tentang kesehatan, pada pasal 4-8 disebutkan setiap orang berhak atas kesehatan, akses atas sumber daya, pelayanan kesehatan yang aman, bermutu dan terjangkau, menentukan sendiri pelayanan kesehatan yang diperlukan, lingkungan sehat, info dan edukasi kesehatan yang seimbang dan bertanggungjawab, dan informasi tentang data kesehatan dirinya. Hak-hak pasien diantaranya meliputi : 1. menerima atau menolak sebagian atau seluruh pertolongan (kecuali tidak sadar, penyakit menular berat, gangguan jiwa berat) , 2. Hak atas rahasia pribadi (kecuali perintah UU, Pengadilan, ijin dan kepentingan yang bersangkutan), 3. hak tuntutan ganti rugi akibat salah atau kelalaian (kecuali tindakan penyelamat nyawa atau cegah cacat) (1). Selain itu, sebagai seorang perawat harus dapat memahami masalah yang di hadapi oleh pasien, seorang perawat juga harus dapat berpenampilan menarik. Untuk itu seorang perawat memerlukan kemampuan untuk memperhatikan orang lain, keterampilan *intelektual, teknikal* dan *interpersonal*, yang tercermin dalam perilaku *caring*. *Caring* merupakan sikap peduli, menghormati dan menghargai orang lain. Artinya member perhatian dan mempelajari kesukaan-kesukaan seseorang dan bagaimana berfikir seseorang dan bertindak. Memberikan asuhan (*caring*) secara sederhana tidak hanya sebuah perasaan emosional atau tingkah laku sederhana, karena

caring merupakan kepedulian untuk mencapai perawatan yang lebih baik, perilaku *caring* bertujuan dan berfungsi untuk membangun struktur sosial, pandangan hidup dan nilai kultur setiap orang yang berbeda pada satu tempat.

Penurunan kinerja perawat akan mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan. Studi oleh Direktorat Keperawatan dan Keteknisian Medik Depkes RI bekerjasama dengan WHO tahun 2000 di 4 provinsi di Indonesia, yaitu DKI Jakarta, Sumatera Utara, Sulawesi Utara dan Kalimantan Timur, menemukan 47,4 persen perawat belum memiliki uraian tugas secara tertulis, 70,9 persen perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam 3 tahun terakhir, 39,8 persen perawat masih melaksanakan tugas non keperawatan, serta belum dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat.

Kinerja seorang akan baik jika mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak (9). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut, dan merupakan implementasi dari rencana yang disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (10).

Masalah yang umum terjadi tentang kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan adalah: 1. Kurangnya perawat yang memiliki pendidikan tinggi/ kemampuan memadai, 2. Banyaknya perawat yang kasar (kurang ramah) terhadap pasien, 3. Kurang sabar dalam menghadapi pasien. Misalysa tentu bukan soal sikap ramah atau penyabar, tetapi juga mungkin beban kerja yang terlalu tinggi serta peraturan yang belum jelas baik bagi si pasien maupun keluarganya (11).

Penelitian tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, yang dilakukan oleh Lisa Armaya Lubis pada tahun 2012, faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan, hasil penelitian

menunjukkan bahwa ada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja, ada pengaruh penghargaan terhadap kinerja, ada pengaruh gaji terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Atanay, analisis faktor-faktor yang mempengaruhi dengan kinerja perawat rumah sakit rawat inap dalam melaksanakan standar asuhan keperawatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja (11).

Banyak penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti penelitian Nuryani pada tahun 2012, dimana hasil penelitian yang telah dilakukan dengan 58 responden dan dapat disimpulkan bahwa ada beberapa yang mempengaruhi kinerja yaitu pendidikan 20 responden (34%) mayoritas pendidikan D-III, pelatihan 41 responden (70%) tidak pernah melakukan pelatihan, masa kerja 25 responden (43,1%) baik, pengetahuan 29 responden (50%) sedang, sehingga perlu ditingkatkan pengetahuan dan pelatihan, dan menambah informasi agar pengetahuan meningkatkan dan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditentukan (12).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ardiansyah pada tahun 2011, mengenai pengaruh faktor-faktor kinerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Sejati, dimana hasil penelitian yang telah dilakukan dengan 134 responden yaitu pengaruh pelatihan terhadap kepuasan 27 responden (47,4%) kurang pelatihan, penghargaan 26 responden (45,6%) kurang, kepuasan kerja perawat 26 responden (45%) kurang, sehingga perlu ditingkatkan pelatihan dan penghargaan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Sejati tersebut (13).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di Rumah Sakit Sinar Husni Medan. Jumlah perawat di Rumah Sakit Sinar Husni sebanyak 26 perawat, dimana pendidikannya dari D-III keperawatan 21 orang dan S1

keperawatan 5 orang. Ditemukan bahwa dari hasil wawancara terhadap pasien sebanyak 20 orang pasien di ruang rawat inap masih banyak keluhan ketidakpuasan dari pasien maupun keluarga pasien atas pelayanan perawat di Rumah Sakit Sinar Husni Medan. Pernyataan dimana sebanyak 5 orang mengatakan pelayanan keperawatan yang kurang kecepatan membantu, sebanyak 11 orang mengatakan kurang keramahan perawat dan sebanyak 4 orang mengatakan kelengkapan peralatan rumah sakit dan kurang penjelasan tindakan keperawatan. Berdasarkan wawancara terhadap perawat sebanyak 10 orang dari 26 orang perawat mengungkapkan keluhan-keluhan terhadap beban kerja yang didapat yaitu waktu kerja yang lebih sehingga mempengaruhi produktifitas, masih ada perawat yang takut melakukan tindakan kesehatan dan tidak sesuai dengan imbalan yang didapat sebesar \geq Rp 800.000 berdasarkan sesuai ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) khususnya daerah kota medan sebesar Rp. 2.200.000. Sehingga kita ketahui hal tersebut mungkin berhubungan terhadap kinerja perawat yaitu pengalaman kerja, imbalan, supervisi dan sikap terhadap kinerja.

Secara teoritis menurut Gibson, kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga perangkat variabel, yaitu 1. variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pendidikan, demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin, 2. variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan, 3. variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Ketiga variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja personal. Pengalaman merupakan variabel individu yang berperan mempengaruhi kinerja perawat, imbalan dan supervisi yang merupakan bagian sub variabel organisasi yang mempengaruhi kinerja perawat, sikap

yang terkait dalam variabel psikologi yang mempengaruhi kinerja perawat.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “hubungan faktor individu, organisasi, dan psikologi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sinar Husni Medan”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan survei analitik dengan rancangan studi *cross sectional*, suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi atau hubungan antara faktor-faktor resiko dengan efek. Jenis penelitian kuantitatif yaitu data yang berhubungan dengan angka angka, baik yang diperoleh dari hasil pengukuran, maupun dari nilai suatu data yang diperoleh dari jalan mengubah data kualitatif kedalam data kuantitatif. (14).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat di Rumah Sakit Sinar Husni Medan berjumlah 26 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan

populasi sebanyak 26 orang. Penarikan sampel dengan cara total sampling (Total Populasi), yaitu memilih keseluruhan perawat yang berkerja di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dilihat dari umur, jenis kelamin, pendidikan dan pekerjaan. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 1. Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa dari 26 responden mayoritas jenis kelamin perawat perempuan sebanyak 14 orang (53,8%), dari 26 responden mayoritas umur perawat termasuk dalam kategori < 30 tahun sebanyak 18 orang (69,2%), dari 26 responden mayoritas status perkawinan perawat yaitu kawin sebanyak 15 orang (57,7%), dari 26 responden mayoritas pendidikan perawat termasuk dalam DIII sebanyak 21 orang (80,8%).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Responden di Rumah Sakit Sinar Husni Medan

Karakteristik Responden	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	12	46,2
Perempuan	14	53,8
Umur Responden		
> 30 tahun	6	23,1
< 30 tahun	20	76,9
Status Perkawinan		
Kawin	15	57,7
Belum Kawin	7	26,9
Janda	2	7,7
Pendidikan Responden		
D III	21	80,8
S1 Kep	5	19,2
Pelatihan Responden		
Pernah	16	61,5
Tidak Pernah	10	38,5
Pengalaman Responden		
> 3 tahun	12	46,2
≤ 3 tahun	14	53,8

Analisis Univariat

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Variabel Imbalan, Responden, Supervisi, Sikap Perawat, Kinerja Perawat di Rumah Sakit Sinar Husni Medan

Variabel Mutu Pelayanan	Frekuensi	%
Imbalan Responden		
Baik	10	38,5
Tidak baik	16	61,5
Supervisi		
Baik	10	38,5
Kurang	16	61,5
Sikap Perawat		
Baik	9	34,6
Kurang	17	65,4
Kinerja Perawat		
Baik	10	38,5
Kurang	16	61,5

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat responden yang memiliki imbalan tidak baik sebanyak 16 orang (61,5%) sedangkan responden yang memiliki imbalan baik sebanyak 10 orang (38,5%), bahwa responden yang memiliki supervisi kurang baik sebanyak 16 orang (61,5%) sedangkan responden yang memiliki supervisi baik sebanyak 10 orang (38,5%), responden yang memiliki sikap kurang baik sebanyak 17 orang (65,4%)

sedangkan responden yang memiliki sikap baik sebanyak 9 orang (34,6%), bahwa responden yang memiliki kinerja perawat kurang baik sebanyak 16 orang (61,5%) sedangkan responden yang memiliki kinerja perawat baik sebanyak 10 orang (38,5%).

Analisis Bivariat

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hubungan Variabel Mutu Pelayanan dengan Kepuasan Pasien Rawat Jalan Jantung di Rumah Sakit Advent Kota Medan Tahun 2018

Variabel Mutu Pelayanan	Kinerja Perawat				Jumlah		p (Sig)
	Baik		Kurang		f	%	
	f	%	f	%			
Pengalaman Kerja Perawat							
> 3 tahun	8	30,8	4	15,4	12	46,2	0,005
≤ 3 tahun	2	7,7	12	46,2	14	53,8	
Imbalan Perawat							
Baik	8	30,8	2	7,7	10	38,5	0,000
Kurang	2	7,7	14	53,8	16	61,5	
Supervisi							
Baik	7	26,9	3	11,5	10	38,5	0,007
Kurang	3	11,5	13	50,0	16	61,5	
Sikap Perawat							
Baik	7	26,9	2	7,7	9	34,6	0,002
Kurang	3	11,5	14	53,8	17	65,4	

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa dari 26 orang perawat sebanyak 12 perawat yang memiliki pengalaman bekerja > 3 tahun, yang memiliki kinerja baik sebanyak 8 orang (30,8%), dan memiliki kinerja kurang sebanyak 4 orang (15,4%). Perawat yang memiliki pengalaman bekerja ≤ 3 tahun sebanyak 14 orang, dimana sebanyak 2 orang (7,7%) memiliki kinerja baik dan sebanyak 12 orang (46,2%) memiliki kinerja kurang. Hasil uji statistik dengan uji *korelasi spearman rank* menunjukkan bahwa nilai *Sig* = 0,005 < nilai *p value* 0,05. Berarti *H₀* ditolak dan *H_a* diterima, sehingga terdapat hubungan antara pengalaman perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

Dari 26 orang perawat sebanyak 10 perawat memiliki imbalan yang termasuk baik, dimana perawat tersebut memiliki kinerja baik sebanyak 8 orang (30,8%), dan memiliki kinerja kurang sebanyak 2 orang (7,7%). Sebanyak 16 orang Perawat memiliki imbalan kurang, dimana sebanyak 2 orang (7,7%) memiliki kinerja baik dan sebanyak 14 orang (53,8%) memiliki kinerja kurang. Hasil uji statistik dengan uji *korelasi spearman rank* menunjukkan bahwa nilai *Sig* = 0,000 < nilai *p value* 0,05. Berarti *H₀* ditolak dan *H_a* diterima, sehingga terdapat hubungan antara imbalan perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sinar Husni Medan

Dari 26 orang perawat sebanyak 10 perawat menyatakan supervisi yang termasuk baik, dimana perawat tersebut memiliki kinerja baik sebanyak 7 orang (26,9%), dan memiliki kinerja kurang sebanyak 3 orang (11,5%). Sebanyak 16 orang Perawat menyatakan supervisi termasuk kurang, dimana sebanyak 3 orang (11,5%) memiliki kinerja baik dan sebanyak 13 orang (50,0%) memiliki kinerja kurang. Hasil uji statistik dengan uji *korelasi spearman rank* menunjukkan bahwa nilai *Sig* = 0,007 < nilai *p value* 0,05. Berarti *H₀* ditolak dan *H_a* diterima, sehingga terdapat hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

Dari 26 orang perawat sebanyak 9 perawat memiliki sikap yang termasuk baik, dimana perawat tersebut memiliki kinerja baik sebanyak 7 orang (26,9%), dan memiliki kinerja kurang sebanyak 2 orang (7,7%). Sebanyak 17 orang Perawat memiliki sikap kurang, dimana sebanyak 3 orang (11,5%) memiliki kinerja baik dan sebanyak 14 orang (53,8%) memiliki kinerja kurang. Hasil uji statistik dengan uji *korelasi spearman rank* menunjukkan bahwa nilai *Sig* = 0,002 < nilai *p value* 0,05. Berarti *H₀* ditolak dan *H_a* diterima, sehingga terdapat hubungan antara sikap perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

PEMBAHASAN

Hubungan Pengalaman Perawat dengan Kinerja Kerja Perawat

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 26 orang perawat sebanyak 12 perawat yang memiliki pengalaman bekerja > 3 tahun, yang memiliki kinerja baik sebanyak 8 orang (30,8%), dan memiliki kinerja kurang sebanyak 4 orang (15,4%). Perawat yang memiliki pengalaman bekerja ≤ 3 tahun sebanyak 14 orang, dimana sebanyak 2 orang (7,7%) memiliki kinerja baik dan sebanyak 12 orang (46,2%) memiliki kinerja kurang.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, pengalaman memberikan peranan yang sangat penting. Sering kali dijelaskan bahwa pengalaman seseorang berasal dari apa yang sudah dilakukannya. Selanjutnya pengalaman tersebut akan meningkatkan nilai profesionalisme seseorang. Demikian halnya dalam peningkatan kinerja pegawai. Seiring dengan lamanya seseorang menekuni pekerjaan maka keahliannya semakin berkembang. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama pengalaman yang mereka peroleh selanjutnya mampu memberikan pelayanan yang lebih baik.

Pengalaman kerja pegawai dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, baik pendidikan formal, nonformal, maupun informal, dan masa kerja baik disatu unit organisasi kerja maupun di beberapa unit

organisasi kerja. Jadi, pengalaman kerja yang dimiliki pegawai bias didapat selama mereka duduk di bangku sekolah atau kuliah, pelatihan, seminar dan kegiatan ilmiah lainnya, sehingga menjadi pengalaman, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat dikatakan sebagai keahlian atau keterampilan khusus yang dimiliki pegawai, yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, yang mencerminkan kemampuan intelektual dan keterampilan.

Hasil uji statistik dengan uji *korelasi spearman rank* menunjukkan bahwa nilai $Sig = 0,005 < \text{nilai } p \text{ value } 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat hubungan antara pengalaman perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan formal dalam bidang keperawatan yang program pendidikannya telah disahkan pemerintah, sedangkan perawat profesional adalah perawat yang mengikuti pendidikan keperawatan sekurang-kurangnya Diploma III Keperawatan. Keperawatan sebagai profesi terdiri atas komponen disiplin dan praktek (15).

Lama kerja menurut Handoko dikategorikan menjadi dua, meliputi lama kerja kategori baru ≤ 3 tahun dan lama kerja kategori lama > 3 tahun (16).

Menurut asumsi peneliti Pengalaman kerja pegawai merupakan faktor penting untuk mempertimbangkan tatkala pemimpin memberi tugas kepada pegawainya. Artinya, pemimpin dalam memberikan tugas kepada pegawainya harus mempertimbangkan berbagai hal, diantaranya bagaimana pekerjaan dilakukan dan tingkat pengalaman kerja pegawainya atas pekerjaan tersebut, dengan tujuan agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan secara baik, benar, efektif, dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimum. Jika pegawai kurang berpengalaman di bidang kerja yang akan diberikan kepadanya, maka pemimpin perlu menjelaskan kepada pegawai tersebut, bagaimana cara melakukannya, di mana dan

kapan dilakukan, dengan cara dan alat apa dikerjakan, sehingga pegawainya memahami pekerjaan dan dapat mengerjakannya dengan baik dan berhasil.

Hubungan Imbalan Perawat dengan Kinerja Kerja Perawat

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 26 orang perawat sebanyak 10 perawat memiliki imbalan yang termasuk baik, dimana perawat tersebut memiliki kinerja baik sebanyak 8 orang (30,8%), dan memiliki kinerja kurang sebanyak 2 orang (7,7%). Sebanyak 16 orang Perawat memiliki imbalan kurang, dimana sebanyak 2 orang (7,7%) memiliki kinerja baik dan sebanyak 14 orang (53,8%) memiliki kinerja kurang.

Upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal contract*. Gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi. Gaji dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Menurut waktunya, upah dapat diberikan dalam ukuran harian, mingguan, dua mingguan dan sebagainya, namun upah dapat pula atas dasar prestasi atau produksinya (17).

Fungsi perawat merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan dengan peranya. Fungsi dapat berubah sesuai dengan keadaan yang ada. Dalam menjalankan peranya, perawat akan melaksanakan berbagai fungsi diantaranya : fungsi independent, fungsi dependent dan fungsi interdependent (18).

Hasil uji statistik dengan uji *korelasi spearman rank* menunjukkan bahwa nilai $Sig = 0,000 < \text{nilai } p \text{ value } 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat hubungan antara imbalan perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

Menurut asumsi peneliti upah yang baik dititik beratkan sebagai kunci terhadap hubungan kerja yang memuaskan. Sebab kadang-kadang pegawai-pegawai mempersoalkan gaji yang mereka terima itu dalam hubungannya dengan pembayaran untuk macam-macam jabatan lainnya. Dalam hubungan kepegawaian yang modern, upah dan gaji memainkan peranan yang besar dalam mendorong pegawai untuk bekerja, menambah prestasi dan keahliannya. Struktur upah dan gaji yang baik cenderung akan menarik pegawai-pegawai yang cakap. Seseorang akan merasa tidak puas, bila pekerja-pekerja dalam perusahaan lain menerima uang lebih banyak untuk pekerja yang sama, akan tetapi rasa tidak puas individu-individu yang lebih besar lagi ialah karena ketidakadilan dari tempat kerja mengenai upah.

Hubungan Supervisi dengan Kinerja Kerja Perawat

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 26 orang perawat sebanyak 10 perawat menyatakan supervisi yang termasuk baik, dimana perawat tersebut memiliki kinerja baik sebanyak 7 orang (26,9%), dan memiliki kinerja kurang sebanyak 3 orang (11,5%). Sebanyak 16 orang Perawat menyatakan supervisi termasuk kurang, dimana sebanyak 3 orang (11,5%) memiliki kinerja baik dan sebanyak 13 orang (50,0%) memiliki kinerja kurang.

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan baik didalam maupun diluar negeri, yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya. yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan (19).

Hasil uji statistik dengan uji *korelasi spearman rank* menunjukkan bahwa nilai $Sig = 0,007 < \text{nilai } p \text{ value } 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

Hubungan antara pengawas (supervisi) dengan pegawai merupakan suatu persekutuan

tanggung jawab yang timbal balik, dimana kedua belah pihak menyadari sungguh-sungguh tanggung jawab mereka masing-masing untuk dapat mengatasi kesulitan, pengawasan harus memperlihatkan kecakapan hubungan antar manusia dalam berbagai macam hubungan. Ia harus efektif, tidak hanya dengan bawahannya, tetapi juga dengan pengawas-pengawas lainnya dan dengan pimpinan teratas teratas (*top management*). Pengawas hendaknya melakukan koordinasi dengan pekerjaan dari kesatuan-kesatuan organisasi lainnya (unit lain). Setidaknya pengawas harus mengadakan koordinasi mengenai apa yang dikerjakan oleh orang-orangnya dengan kegiatan-kegiatan dari unit-unit lain. Hal ini berarti bahwa pengawasan harus mempunyai inisiatif dan menyelenggarakan hubungan pekerjaan yang bersifat kooperatif, pengawasan hendaknya berusaha agar pegawai-pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya dengan memberikan perhatian dan pujian bagi pegawai yang patut dipuji (20).

Hubungan Sikap Perawat dengan Kinerja Kerja Perawat

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 26 orang perawat sebanyak 9 perawat memiliki sikap yang termasuk baik, dimana perawat tersebut memiliki kinerja baik sebanyak 7 orang (26,9%), dan memiliki kinerja kurang sebanyak 2 orang (7,7%). Sebanyak 17 orang Perawat memiliki sikap kurang, dimana sebanyak 3 orang (11,5%) memiliki kinerja baik dan sebanyak 17 orang (53,8%) memiliki kinerja kurang.

Sikap merupakan materi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi adanya penyesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus sosial.

Sikap (*attitude*) merupakan konsep paling penting dalam psikologi sosial yang membahas unsure sikap baik sebagai individu

maupun kelompok. Sikap erat kaitkannya dengan efek dan perannya dalam pembentukan karakter dan system hubungan antar kelompok serta pilihan-pilihan yang ditentukan berdasarkan lingkungan dan pengaruhnya terhadap perubahan.

Hasil uji statistik dengan uji *korelasi spearman rank* menunjukkan bahwa nilai $Sig = 0,002 < \text{nilai } p \text{ value } 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat hubungan antara sikap perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

Menurut asumsi peneliti sikap yang baik yang diberikan pada seorang pasien akan menimbulkan banyak efek positif, diantaranya dapat berupa keuntungan bagi pasien itu sendiri maupun bagi rumah sakit. Dimana perawat yang telah mamberikan pelayanan dengan sikap yang akan dapat meningkatkan mutu pelayanan yang diberikannya serta juga mutu kesembuhan bagi si pasien dan terpentingnya secara tidak langsung akan meningkatkan laba keuntungan bagi pemilik rumah sakit, dimana selalu ada anggapan bagi masyarakat dimana pelayanan yang baik itu dapat dinilai secara kasar melalui sikap yang diberikan oleh perawat maupun pegawai yang ada di suatu rumah sakit.

KESIMPULAN

Semua variabel berhubungan terhadap kinerja kerja perawat. Dan variabel yang paling berhubungan adalah imbalan perawat.

SARAN

Disarankan kepada pihak rumah sakit mengadakan pelatihan tentang Askep kepada perawat dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan kemampuan perawat, dan menerapkan imbalan yang sesuai, dan sikap perawat dengan kinerja lebih ditingkatkan lagi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada para pasien telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini dan terima kasih kepada RSUD Sinar Husni Medan yang telah mengizinkan peneliti

melakukan penelitian di RSUD Sinar Husni Medan

DAFTAR PUSTAKA

1. Indonesia R. Undang-undang Republik Indonesia nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan. Jakarta Republik Indones. 2009;
2. Departemen Kesehatan RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta Depkes RI. 2009;
3. Ilyas Y. Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat. Jakarta Univ Indones. 1999;
4. Subanegara H. Diamond head drill dan kepemimpinan dalam manajemen rumah sakit. Yogyakarta Penerbit ANDI. 2005;
5. Hendrarni W. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan Dalam Pengkajian Dan Implementasi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Bhayangkara Medan Tahun 2008. Pengaruh Motiv Kerja Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan Dalam Pengkaj Dan Implementasi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Bhayangkara Medan Tahun 2008. 2008;
6. Nursalam N. Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktek keperawatan profesional. Jakarta Salemba Med. 2007;
7. Nursalam N, Efendi F. Pendidikan Dalam Keperawatan Education in Nursing. Salemba Medika; 2008.
8. Imron M, Munif A. Metodologi penelitian bidang kesehatan. Jakarta sagung seto. 2010;251.
9. Edi S. Manajemen sumber daya Manusia. Ed Pertama Kencana, Jakarta. 2009;
10. Aditama TY. Manajemen Administrasi Rumah Sakit, Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia. UI Press; 2003.
11. Atanay RS. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Fak-Fak. Universitas Diponegoro;

- 2008.
12. Sedarmayanti HJ. Tata kerja dan produktivitas kerja. 2018;
 13. Ilyas Y. Perencanaan SDM Rumah Sakit; Metode, Teori dan Formula. Badan Penerbit FKM UI, Depok; 2004.
 14. Notoatmodjo S. Metodologi penelitian kesehatan. Jakarta: rineka cipta; 2010.
 15. Departemen Kesehatan RI. Petunjuk Pelaksanaan Indikator Mutu Pelayanan Rumah Sakit. Ditjen Pelayanan Med Depkes RI, Jakarta. 2001;
 16. Reksohadiprodjo S, Handoko TH. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta; 2001.
 17. Wibowo SE, Phil M. Manajemen kinerja. Raja Graf Persada, Jakarta. 2007;
 18. Asmadi N, Kep S. Konsep Dasar Keperawatan. In EGC; 2008.
 19. Mangkunegara AAAP. Evaluasi kinerja SDM. Tiga Serangkai; 2005.
 20. Maslow M. Manajemen Sumber daya Manusia. Mandar Maju, Bandung; 1999.