

# DETERMINAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSU SARI MUTIARA MEDAN TAHUN 2017

Puput Melati Hutauruk

Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat,  
Universitas Sari Mutiara Indonesia, Medan  
Email korespondensi: puputmelati.pm71@gmail.com

## ABSTRACT

*Nursing services as an integral part of health services clearly have a very decisive contribution to the quality of service in the hospital, so that every effort to improve the quality of hospital services should also be accompanied by efforts to improve the quality of nursing service. The purpose of this study is to determine the determinants of performance factors of nurses in the inpatient ward Hospital Sari Mutiara Medan Year 2017. Type of research used by researchers as an approach in research is quantitative. Design the research with cross sectional study approach. Population in this research is all nurse of inpatient room of Sari Mutiara General Hospital Medan which amounted to 217 people, with sample size 200 people. Data analysis used univariate, bivariate and multivariate analysis. The result of the research was motivation ( $p = 0,000$ ), work load ( $0,037$ ), compensation ( $0,042$ ), career development ( $0,002$ ), education ( $p = 0,000$ ) had significant relation to nurse performance. While working climate ( $p = 0,059$ ), work ability ( $p = 0,135$ ), and period of work ( $p = 0,697$ ) have significant relation to nurse performance. Work motivation is the dominant factor related to nurse performance with  $OR = 8,014$ . Thus Sari Mutiara Hospital needs to improve loyalty, compliance with service standards applicable with work culture training method. So that motivation is a psychological factor trained to be more sensitive and foster the spirit and motivation in work.*

**Keywords:** Performance, Nurse Executor, Inpatient Room

## ABSTRAK

Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui determinan faktor-faktor kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sari Mutiara Medan Tahun 2017. Jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti sebagai pendekatan dalam penelitian adalah kuantitatif. Desain penelitiannya dengan pendekatan *cross sectional study* (studi potong lintang). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan yang berjumlah 217 orang, dengan jumlah sampel 200 orang. Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariat. Hasil penelitian diperoleh motivasi ( $p=0,000$ ), beban kerja ( $0,037$ ), kompensasi ( $0,042$ ), pengembangan karir ( $0,002$ ), pendidikan ( $p=0,000$ ) memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan iklim kerja ( $p=0,059$ ), kemampuan kerja ( $p=0,135$ ), dan masa kerja ( $p=0,697$ ) memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja merupakan faktor yang dominan berhubungan dengan kinerja perawat dengan nilai  $OR = 8,014$ . Dengan demikian Rumah Sakit Sari Mutiara perlu meningkatkan loyalitas, kepatuhan sesuai standar pelayanan yang berlaku dengan metode pelatihan budaya kerja. Sehingga motivasi yang merupakan faktor psikologis dilatih untuk lebih peka dan menumbuhkan semangat dan motivasi dalam bekerja.

**Kata-kata kunci:** Kinerja, Perawat Pelaksana, Ruang Rawat Inap

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Peran tersebut dewasa ini semakin menonjol dengan timbulnya perubahan epidemiologi penyakit, struktur demografis, sosioekonomi, masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan teknologi (Iptek), dan pelayanan yang lebih bermutu, ramah serta sanggup memenuhi kebutuhan yang menuntut perubahan pola pelayanan kesehatan di Indonesia. Peran strategis ini di dapat karena rumah sakit adalah organisasi yang sangat dinamis dengan fasilitas pelayanan jasa yang mempunyai sarana prasarana dan peralatan yang dipakai dengan padat ilmu pengetahuan, teknologi, dan kespesifikan dalam Sumber Daya Manusia (SDM), yang terdiri dari berbagai macam profesi, salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah keperawatan (1).

Keperawatan merupakan salah satu profesi yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit dan merupakan sumber daya kesehatan terbesar di rumah sakit, dengan komposisi 50% dari struktur ketenagaan yang ada. Komposisi tersebut menjadikan perawat sebagai profesi yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Mutu Rumah Sakit yang baik, menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi pula, dan berdampak langsung terhadap kinerja rumah sakit, sehingga kinerja rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat (2).

Kinerja perawat yang bekerja di suatu rumah sakit dalam memberikan pelayanan keperawatan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari, sehingga dapat memberikan suatu gambaran baik atau buruknya suatu pelayanan keperawatan di rumah sakit tersebut. Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (3).

Rumah Sakit Sari Mutiara adalah rumah sakit swasta kelas B. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis terbatas. Rumah sakit ini juga memberikan pelayanan secara kuratif, rehabilitatif, preventif, dan promotif, dan

menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten serta tempat penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan. Dalam menjalankan fungsinya rumah sakit harus melaksanakan pelayanan yang berkualitas dan profesional serta berorientasi kepada kepuasan pelanggan, secara terus menerus berupaya meningkatkan kualitas mutu pelayanan dan kinerja rumah sakit (4).

Hasil pengamatan dan wawancara penulis pada tahun 2017, ada beberapa masalah yang diindikasikan terkait dengan kinerja perawat rumah sakit sari mutiara. Masalah tersebut kemungkinan merupakan salah satu pemicu rendahnya kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Masalah terkait kinerja yang ditemui di rumah sakit meliputi masalah motivasi kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, beban kerja, kompensasi dan pengembangan karir yang di dukung dengan faktor demografi seperti Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, dan Masa kerja.

Pada saat dilakukan wawancara, ada perawat yang mengatakan terlalu banyak kerja perawat yang dirasakan selama bertugas sehingga kinerja tidak berjalan dengan maksimal. Ada perawat yang menyatakan kurangnya kerja sama dengan rekan sekerja. Masih ada perawat yang sering datang terlambat dan seringkali ada perawat yang meninggalkan pekerjaannya, hal tersebut menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab perawat terhadap pekerjaannya masih rendah. Kurangnya kerjasama antar perawat dan rendahnya disiplin akan mempengaruhi prestasi kerja perawat. Alasan pindah kerja antara lain karena perawat ada yang lebih memilih untuk berwirausaha, dan alasan lain yang tidak jelas. Pindah kerja merupakan salah satu indikator kepuasan kerja. Perawat juga mengatakan kurang puas karena jarang mendapatkan bimbingan dari kepala ruangan, lebih sering berdiskusi dengan perawat lain bila ada kesulitan. Untuk mendukung kemampuan atau keterampilan tenaga medis, rumah sakit mengadakan proses pelatihan yang dilakukan di dalam maupun luar rumah sakit.

Masalah lain yang ditemui di rumah sakit adalah masalah kemampuan perawat untuk bersikap ramah dan sopan. Adakalanya perawat memilih-milih dalam bersikap. Bila pasien tergolong keluarga yang kaya, atau mengenali pasien dan keluarganya, dia akan cenderung lebih ramah, sopan, dan lebih perhatian. namun bila pasien dari golongan yang menengah ke bawah atau tidak dikenal, perawat bersikap kurang ramah. Di sisi lain, hubungan antara dokter dan pasien yang

masih belum sejajar, membuat komunikasi yang terbangun antar dokter dan pasien juga relatif terbatas. Pada umumnya dokter hanya memberikan penjelasan secukupnya sesuai pertanyaan pasien. Sementara pasien dengan keawamannya terkadang tidak tahu apa yang harus ditanyakan. Informasi mengenai penyakit dan obat yang disampaikan oleh dokter sering kali terbatas.

Keadaan di atas merupakan indikator kurang baiknya kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya. Pelayanan yang kurang baik pada akhirnya dapat berdampak kepada belum optimalnya mutu pelayanan keperawatan serta mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan secara keseluruhan. Upaya perbaikan dan peningkatan mutu pelayanan keperawatan untuk meningkatkan pelayanan di rumah sakit selama ini belum tampak. Pihak manajemen bidang keperawatan perlu melakukannya untuk mengatasi penyebab fenomena tersebut di atas, dengan terlebih dahulu mengkaji determinan kinerja pelayanan perawat di Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitiannya dengan pendekatan *cross sectional study* (studi potong lintang), yang bertujuan mempelajari hubungan antara variabel independen/bebas (persepsi terhadap motivasi kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir) dengan variabel dependen/terikat (kinerja perawat) diteliti sekaligus pada saat yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan yang berjumlah 217 orang. Sesuai dengan kriteria inklusi maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 200 orang. Sedangkan analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hubungan variabel bebas yaitu motivasi, iklim organisasi, kemampuan kerja, beban kerja, kompensasi, pengembangan karir, pendidikan dan masa kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja perawat dengan menggunakan *chi square* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Crosstab Variabel Kinerja Perawat

		Kinerja Perawat		Total	%	P	OR (95% CI)
		Kurang Baik	Baik				
Motivasi Kerja	Kurang Baik	25	0	25	12,5	0,000	172,73
	Baik	22	153	175	87,5		22,27-1339,3
Iklim Organisasi	Kurang Baik	13	14	27	13,5	0,002	3,796
	Baik	34	139	173	86,5		1,63-8,82
Kemampuan Kerja	Kurang Baik	12	8	20	10	0,000	6,214
	Baik	26	67	93	46,5		2,36-16,36
Beban Kerja	Kurang Baik	26	67	93	46,5	0,168	1,589
	Baik	21	86	107	53,5		0,82-3,74
Kompensasi	Kurang Baik	9	20	29	14,5	0,304	1,575
	Baik	38	133	171	85,5		0,66-3,74
Pengembangan Karir	Kurang Baik	9	13	22	11	0,047	2,551
	Baik	38	140	178	89		1,01-6,42

Tabel diatas menunjukkan data sebagai berikut:

1. Responden yang mempunyai motivasi kurang baik juga memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 25 orang. Responden yang memiliki motivasi kurang baik dan yang memiliki kinerja baik sebanyak 0 orang. Artinya jika responden memiliki motivasi yang kurang maka responden tidak bisa memiliki kinerja

yang baik. Sedangkan responden yang memiliki tingkat motivasi yang baik akan cenderung untuk memiliki kinerja yang baik juga yaitu sebanyak 153 orang dan yang memiliki kinerja kurang baik hanya 22 orang. Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *p value* = 0.000 yang lebih kecil dari probabilitas 5% (0.05) sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan yang bermakna/

- signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat. Artinya dengan motivasi yang baik kinerja perawat juga akan semakin baik (OR=172.73, 95% CI=22.27-1339.3).
2. Responden yang memiliki iklim organisasi kurang baik dan memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 13 orang. Responden yang memiliki iklim organisasi kurang baik dan yang memiliki kinerja baik sebanyak 14 orang. Responden yang memiliki tingkat iklim organisasi yang baik akan cenderung untuk memiliki kinerja yang baik juga yaitu sebanyak 139 orang dan yang memiliki kinerja kurang baik hanya 34 orang. Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $p$  value = 0.002 yang lebih kecil dari probabilitas 5% (0.05) sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan yang bermakna/signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja perawat. Artinya dengan iklim organisasi yang baik kinerja perawat juga akan semakin baik (OR=3.796, 95% CI=1.63-8.82).
  3. Responden yang memiliki kemampuan kerja kurang baik dan memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 13 orang. Responden yang memiliki kemampuan kerja kurang baik dan yang memiliki kinerja baik sebanyak 8 orang. Responden yang memiliki tingkat kemampuan kerja yang baik akan cenderung untuk memiliki kinerja yang baik juga yaitu sebanyak 145 orang dan yang memiliki kinerja kurang baik hanya 35 orang. Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $p$  value = 0.000 yang lebih kecil dari probabilitas 5% (0.05) sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan yang bermakna/signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja perawat. Artinya dengan kemampuan kerja yang baik kinerja perawat juga akan semakin baik (OR=6.214, 95% CI=1.36-16.36).
  4. Responden yang memiliki beban kerja ringan dan memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 26 orang. Responden yang memiliki beban kerja ringan dan yang memiliki kinerja baik sebanyak 67 orang. Responden yang memiliki tingkat beban kerja yang berat dan memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 86 orang dan responden yang memiliki beban kerja berat dan kinerja kurang baik hanya 21 orang. Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa  $p$  value = 0.168 yang lebih besar dari probabilitas 5% (0.05) sehingga dapat disimpulkan hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat tidak signifikan. Artinya dengan beban kerja yang ringan atau berat belum tentu dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja perawat.
  5. Responden yang beranggapan bahwa kompensasi yang diberikan kurang baik dan memiliki kinerja yang kurang baik adalah sebanyak 9 orang. Responden yang beranggapan bahwa kompensasi yang diberikan kurang baik dan yang memiliki kinerja baik sebanyak 20 orang. Responden yang beranggapan bahwa kompensasi yang diberikan sudah baik akan cenderung untuk memiliki kinerja yang baik juga yaitu sebanyak 133 orang dan yang memiliki kinerja kurang baik hanya 38 orang. Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $p$  value = 0.304 yang lebih besar dari probabilitas 5% (0.05) sehingga dapat disimpulkan hubungan antara kompensasi dengan kinerja perawat tidak signifikan. Artinya dengan kompensasi yang kurang baik ataupun yang baik belum tentu dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja perawat.
  6. Responden yang memiliki kesempatan pengembangan karir yang kurang baik dan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 9 orang. Responden yang memiliki pengembangan karir kurang baik dan yang memiliki kinerja baik sebanyak 13 orang. Responden yang memiliki tingkat pengembangan karir yang baik akan cenderung untuk memiliki kinerja yang baik juga yaitu sebanyak 140 orang dan yang memiliki kinerja kurang baik hanya 38 orang. Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $p$  value = 0.041 yang lebih kecil dari probabilitas 5% (0.05) sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan yang bermakna/signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja perawat. Artinya dengan pengembangan karir yang baik kinerja perawat juga akan semakin baik (OR=2.551, 95% CI=1.01-6.41).

Untuk mengetahui pengaruh dua arah yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja perawat maka dilakukan analisis multivariate dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berikut merupakan hasil regresi antara variabel bebas yaitu motivasi, iklim organisasi, kemampuan kerja, beban kerja, kompensasi, pengembangan karir, pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja perawat.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	OR
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-2.318	.236		-9.831	.000	
Motivasi Kerja	.017	.004	.177	3.780	.000*	172.73
Iklm Organisasi	-.018	.009	-.082	-1.896	.059	3.796
Kemampuan Kerja	-.015	.010	-.060	-1.499	.135	6.214
Beban Kerja	.019	.009	.074	2.100	.037*	1.589
Kompensasi	.021	.010	.077	2.048	.042*	1.575
Pengembangan Karir	-.036	.011	-.138	-3.126	.002*	2.551
Pendidikan	.054	.003	.831	17.019	.000*	0.801
Masa Kerja	-.012	.030	-.013	-.390	.697	1.302

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

\* Menunjukkan nilai yang signifikan pada probabilitas 5%

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat adalah: motivasi kerja, beban kerja, kompensasi, pengembangan karir dan pendidikan. Sementara iklim organisasi, kemampuan kerja dan masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Berpengaruh signifikan dapat dilihat berdasarkan nilai signifikan masing masing variabel independen terhadap kinerja perawat. Nilai signifikan yang lebih kecil dari probabilitas 5% (0.05) menandakan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai *unstandardized coefficients B* motivasi kerja bernilai positif yaitu 0.017 yang menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat adalah positif. Artinya, jika motivasi kerja perawat meningkat, maka kinerja perawat tersebut juga akan meningkat. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, artinya, jika motivasi kerja perawat meningkat, maka kinerja perawat tersebut juga akan meningkat. Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja atau prestasi kerja karena apabila motivasi kerja seseorang rendah maka kinerjanya pun akan tidak optimal. Motivasi kerja berkaitan dengan

kemauan atau dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Aspek motivasi kerja seseorang terkait erat dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untuk bekerja seperti kebutuhan akan berprestasi (kinerja), penghargaan, rasa tanggung jawab, keinginan untuk tumbuh dan berkembang dan pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel motivasi secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu dalam penelitian lainnya yang meneliti tentang hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Doloksanggul dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Berdasarkan data deskriptif penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi perawat dalam kategori baik dan lebih banyak yang menyatakan bahwa dengan peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja perawat (5, 6).

Iklim organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0.059 yang lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Secara teori iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Iklim organisasi tersebut

sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan menciptakan iklim organisasi yang sehat dalam perusahaan. Dengan demikian, para karyawan akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Namun berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya didapatkan hasil bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat sehingga hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan teori yang ada. Hal ini dapat terjadi karena perawat yang memiliki pandangan terhadap iklim organisasi yang baik maupun yang tidak baik belum tentu akan memiliki kinerja yang baik. Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, tetapi untuk perawat di Rumah Sakit Umum Sari Mutiara iklim organisasi bukanlah termasuk dalam hal yang mempengaruhi kinerja perawatnya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel iklim organisasi secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

Kemampuan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.135 yang lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Secara teori kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga dapat berupa *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan semakin baiknya kemampuan karyawan, kinerja karyawan tersebut juga akan semakin baik dan tujuan perusahaan dapat dicapai.

Namun berdasarkan hasil analisis didapatkan hasil bahwa kemampuan kerja

tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat sehingga hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan teori yang ada. Hal ini dapat terjadi karena perawat yang memiliki kemampuan yang baik maupun yang tidak baik belum tentu akan memiliki kinerja yang baik. Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, tetapi untuk perawat di Rumah Sakit Umum Sari Mutiara kemampuan kerja bukanlah termasuk dalam hal yang mempengaruhi kinerja perawatnya. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru (8).

Beban kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.037 yang lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai *unstandardized coefficients B* beban kerja bernilai positif yaitu 0.019 yang menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat adalah positif. Artinya, semakin berat beban kerja yang dihadapi seorang perawat, maka kinerja perawat tersebut juga akan meningkat.

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakannya, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun (9).

Berdasarkan hasil analisis beban kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.037 yang lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai *unstandardized coefficients B* beban kerja bernilai positif yaitu 0.019 yang menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat adalah positif. Artinya, semakin berat beban kerja yang dihadapi seorang perawat, maka kinerja perawat tersebut juga akan meningkat. Keadaan perawat yang memiliki beban berat ini justru

memotivasi dirinya untuk dapat mengatasi semua masalah-masalah yang ada dan perawat terus berupaya untuk memaksimalkan kinerjanya. Hal inilah yang menyebabkan terdapat hubungan yang positif antara beban kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sari Mutiara.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Merapi Agung Lestari (10).

Kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar 0.042 yang lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai *unstandardized coefficients B* kompensasi bernilai positif yaitu 0.021 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja perawat adalah positif. Artinya, jika kompensasi yang didapatkan perawat meningkat, maka kinerja perawat tersebut juga akan meningkat.

Secara teori dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompensasi secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nasmoco Magelang (11).

Pengembangan karir memiliki nilai signifikan sebesar 0.002 yang lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai *unstandardized coefficients B* pengembangan karir bernilai negatif yaitu -0.036 yang menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja perawat adalah negatif. Artinya, jika pengembangan karir perawat semakin tinggi, maka kinerja perawat tersebut justru akan menurun. Secara teori didasarkan pada kenyataan bahwa seorang karyawan akan membutuhkan

serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya, maka pengembangan karir merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab di masa mendatang.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja sama secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan mempunyai dampak interpersonal dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengembangan karir bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan karir pada akhirnya adalah untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja karyawan sebelumnya adalah positif, maka pengembangan karir yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi karyawan tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan karir adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif. Dengan dilakukannya pengembangan karir dengan cara pendidikan dan pelatihan, promosi dan rotasi penugasan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ditandai dengan prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang meningkat, ketepatan waktu, kehadiran yang optimal, dan hubungan antar karyawan yang baik. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel pengembangan karir secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nasmoco Magelang (12).

Pendidikan memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai *unstandardized coefficients B* pendidikan bernilai positif yaitu 0.054 yang menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan dengan kinerja perawat adalah positif. Artinya, semakin baik tingkat pendidikan perawat, maka kinerja perawat tersebut juga akan semakin meningkat.

Secara teori tingkat pendidikan berupa pendidikan formal dan non formal mempunyai tujuan untuk mengembangkan kualitas

sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif dalam membentuk mausia seutuhnya agar manusia menjadi sadar akan dirinya dan dapat memanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidupnya. Untuk dapat berfungsi demikian, manusia memerlukan pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi dan dapat mandiri melalui pendidikan. Kinerja yang baik memerlukan pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan teknologi, sehingga dengan semakin tingginya tingkat pendidikan karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa latar belakang pendidikan secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali (13).

Masa kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.697 yang lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Secara teori dalam melaksanakan asuhan keperawatan karena semakin lama masa kerja seorang perawat semakin banyak pengalaman yang diperoleh dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat. Tingginya masa kerja perawat berdampak bagi kinerja perawat tersebut. Kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektifitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan di topang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusianya yang rendah.

Berdasarkan hasil analisis didapatkan hasil bahwa masa kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat sehingga hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan teori yang ada. Hal ini dapat terjadi karena perawat yang memiliki masa kerja yang lama ataupun yang tidak belum tentu akan memiliki kinerja yang baik. Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, tetapi untuk perawat di Rumah Sakit Umum Sari Mutiara masa kerja bukanlah termasuk dalam hal yang mempengaruhi kinerja perawatnya. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa masa kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali (13).

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 200 responden dapat disimpulkan bahwa motivasi, beban kerja, kompensasi, pengembangan karir dan pendidikan memiliki hubungan yang nyata atau signifikan terhadap kinerja perawat. Namun iklim organisasi, kemampuan kerja dan masa kerja tidak memiliki hubungan yang nyata atau signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan motivasi kerja merupakan faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja perawat.

Dengan demikian diharapkan kepada kepala bidang keperawatan perlu lebih memperhatikan motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir dan pendidikan perawat, seperti memberikan seminar secara rutin dan berkesinambungan, pelatihan dalam bidang keperawatan dan juga memberikan kesempatan perawat untuk dapat melakukan pengembangan karir, dan kepada pihak rumah sakit Sari Mutiara hendaknya perlu meningkatkan loyalitas, kepatuhan sesuai standar pelayanan yang berlaku dengan metode pelatihan budaya kerja. Sehingga motivasi yang merupakan faktor psikologis dilatih untuk lebih peka dan menumbuhkan semangat dan motivasi dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Aditama TY. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Universitas Indonesia Press. 2014.
2. UU No 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit.
3. Manuaba A. *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam: Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, *Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. Surabaya: PT. Guna Widya. 2000.
4. *Profil RSU Sari Mutiara*. 2016.
5. Arets K Morle. *Proses keperawatan: Metode perencanaan dan pemberian asuhan keperawatan*, dalam Basford, L. & Slevin O. (Eds), *Teori & praktek keperawatan; Pendekatan integral pada asuhan pasien*. (Agung Waluyo,Cs,penerjemah) (hlm. 256 - 339). Jakarta: EGC. 2010.
6. Habeahan S. *Hubungan Pendidikan Perawat dan Kepuasan Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Sari Mutiara Medan Tahun 2015*. Tesis. Medan: 2015.
7. Fitri N. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap (RSUD) Tugurejo Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2007.

8. Larasati S, Gilang A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 2014; 5(3): 200-13.
9. Mudayana AA. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesmas* 2010; 4(2): 84-92.
10. Astianto A. Pengaruh Stress Kerja Denga Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* 2014; 3(7): 1-17.
11. Ningsih KP. Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Mata Dr YAP Yogyakarta. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013.
12. Satria WA, Sidin AI, Noor NB. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety di RS Universitas Hasanuddin. *Jurnal Ilmiah*. 2013.
13. Muttaqin A, Nurijda M, Tripalupi LE. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013. *Jurnal Ilmiah* 2013; 4(1).

