

HUBUNGAN ANTARA SUPERVISI DAN KEAMANAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD NOONGAN

Irvine L. Woran*, Ardiansa A. T. Tucunan,*Franckie R. R. Maramis*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

ABSTRAK

Supervisi dan Keamanan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dari perawat. Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Tujuan penelitian I ni untuk mengetahui hubungan antara supervise dan keamanan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Noongan. Metode penelitian ini adalah survei analitik dengan rancangan cross sectional study (studi potong lintang). Populasi dalam penelitian ini adalah 82 perawat. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dari masing-masing variable yaitu supervise dan keamanan kerja dengan kinerja perawat. Kesimpulan terdapat hubungan antara supervise dan keamanan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Noongan. Disarankan kepada pihak rumah sakit untuk terus meningkatkan supervise dan keamanan kerja dari perawat dan melaksanakan tugas dang tanggung jawab sesuai prosedur yang ada agar tercipta kinerja yang baik.

Kata Kunci: Supervisi, Keamanan Kerja dan Kinerja Perawat

ABSTRACT

Supervision and job security greatly affect the performance of nurses. The performance of nurses as the spearhead of health services is a very important problem to be studied in order to maintain and improve the quality of health services. A good nurse's performance is a bridge in answering the quality assurance of health services provided to patients both sick and healthy. The purpose of this study was to determine the relationship between supervision and work security with the performance of nurses in the inpatient ward of Noongan Hospital. The method of this study was an analytical survey with a cross sectional study design. The population in this study were 82 nurses. The measuring instrument used is a questionnaire. The results of this study indicate that there is a significant relationship of each variable, namely supervision and job security with nurse performance. Conclusion there is a relationship between supervision and job security with the performance of nurses in the inpatient ward of Noongan Hospital. Disseminated to the hospital to continue to improve supervision and work security of nurses and carry out the duties and responsibilities in accordance with existing procedures in order to create good performance.

Keywords: Supervision, Work Security and Nurse Performance

PENDAHAHULUAN

Rumah Sakit (RS) adalah bagian dari sistem pelayanan kesehatan secara keseluruhan yang memberikan pelayanan kuratif maupun preventif dan menyelenggarakan pelayanan rawat jalan dan rawat inap. Rumah sakit juga berfungsi sebagai tempat pendidikan

tenaga kesehatan dan tempat penelitian (Adisasmito, 2009).

Mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas, maka perlu diselenggarakan bermacam upaya kesehatan dengan pemerataan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan kebutuhan. RS sebagai salah satu jaringan pelayanan kesehatan yang

memiliki peran strategis dalam penyediaan dan pengembangan sumber daya tenaga kesehatan yang diharapkan memiliki kompetensi baik dalam pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai yang sesuai dengan perkembangan pengetahuan. Salah satu SDM kesehatan yang memiliki peran penting di RS yaitu perawat (Hanggraeni, 2012).

Pelayanan keperawatan adalah kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (Mulyono, 2013).

Kinerja adalah hasil yang dicapai atau prestasi yang di capai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah individu, perilaku, psikologi, dan organisasi (Sepervisi dan Keamanan Kerja). Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat.

Keamanan kerja adalah suatu keadaan karyawan pada saat bekerja bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan kecelakaan kerja (Sunyoto, 2012). Maka dari itu keamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap ketidak pastian kelanjutan pekerjaan seseorang dan situasi yang tidak pasti yang dihasilkan dari adanya perubahan dalam organisasi seperti perampangan, penggabungan dan pembuatan ulang organisasi dan belum adanya penelitian yang sistematis yang dilakukan untuk menguraikan peran ketidak pastian dalam mempengaruhi reaksi individual dari adanya perubahan organisasi. Selama perubahan-perubahan organisasional seperti perampangan dan penggabungan dianggap sebagai suatu ancaman bagi harapan-harapan karyawan, maka inilah yang disebut sebagai keamanan kerja (Widodo, 2010).

Berdasarkan wawancara langsung dengan beberapa perawat yang bertugas di ruang rawat inap RS Umum Daerah Noongan mengenai supervisi yang di terapkan, yaitu untuk arahan dan pemeriksaan dari atasan jarang dilakukan namun atasan atau kepala ruangan setiap hari datang dan memantau langsung pekerjaan mereka. Dan untuk setiap pelayanan yang mereka berikan kepada pasien mereka selalu menggunakan alat pelindung diri

(APD) yaitu masker, sarung tangan dan lain sebagainya sesuai kerja dan ruangan yang ditugaskan kepada mereka. Mereka juga memelihara kebersihan lingkungan di sekitar, seperti contohnya langsung menangani dengan cara membersihkan setiap ada pasien yang muntah atau berdarah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu survey analitik dengan rancangan *cross sectional study*. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Noongan pada bulan november 2018- bulan januari 2019. Populasi dan sampel yaitu semua perawat pelaksana yang terdaftar di daftar tenaga keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Noongan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun yaitu sebanyak 82 perawat. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner . Setelah dilaksanakan maka tahap selanjutnya adalah pengolahan analisis data dengan tahapan sebagai berikut:

1. Editing (Pemeriksaan Data)
2. Coding (Pemberian Kode)
3. Processing (Entri Data)
4. Cleaning (Pembersihan Data)

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dilakukan terhadap karakteristik responden dan tiap variabel dari hasil penelitian seperti umur, jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan masa kerja dan

analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat, serta keamanan kerja dengan kinerja perawat dengan menggunakan uji korelasi pearson *chi square* (x^2) melalui aplikasi statistik komputer. Nilai *Confident Interval* (CI) = 95% dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Karakteristik Responden
karakteristik responden menurut umur menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 41 responden (50,0%) dan terbanyak kedua adalah responden dengan umur 21-30 tahun yaitu sebanyak 28 responden (34,1%). Jenis Kelamin yang paling banyak adalah responden perempuan yaitu sebanyak 70 responden (85,4%) sedangkan untuk responden laki-laki sebanyak 12 responden (14,6%). Latar Belakang Pendidikan menunjukkan bahwa yang paling banyak yaitu responden yang berpendidikan diploma yaitu sebanyak 47 responden (57,3%) sedangkan untuk responden yang berpendidikan Sarjana dan Nurse masing-masing 13 (15,9%) dan 22 (26,8%) responden. Masa Kerja menunjukkan bahwa responden yang paling banyak bekerja pada 5-10 tahun yaitu 41 responden (50,0%) sedangkan yang paling sedikit bekerja berada pada

masa <5 tahun dan >15 tahun yaitu masing-masing sebanyak 12 responden (14,6%).

B.Hubungan antara Supervisi dengan Kinerja Pearawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan

Tabel 1. Hubungan antara Supervisi dengan Kinerja Pearawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan

Supervisi	Kinerja Perawat				Total		p value
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	25	30,0	16	19,5	41	50	0,008
Baik	13	15,8	28	34,2	41		
Jumlah	38	46,3	44	53,7	82	100	

Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* diperoleh nilai $p= 0,008$ atau ($p<0,05$)

artinya, H_1 diterima dan H_0 ditolak karena ada hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat.

C. Hubungan antara keamanan kerja dengan Kinerja Pearawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan

Keamanan Kerja	Kinerja Perawat				Total		p value
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Tidak Aman	24	29,3	16	19,6	40	48,9	0,015
Aman	14	17,0	28	34,1	42	51,1	
Jumlah	38	46,3	44	53,7	82	100	

Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* diperoleh nilai $p= 0,015$ atau ($p<0,05$) artinya, H_1 diterima dan H_0 ditolak karena ada hubungan antara keamanan kerja dengan kinerja perawat.

50 tahun 4,9% responden. Distribusi jenis kelamin responden yaitu responden dengan jenis kelamin perempuan jauh lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan perincian jenis kelamin perempuan sebanyak 85,4% dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 14,6%. Pada penelitian (Turangan, 2013) Di Indonesia, proporsi perawat wanita lebih besar dibandingkan dengan perawat laki-laki, perawat merupakan salah satu

Karakteristik Responden

umur responden terdapat variasi umur responden yaitu terbanyak pada umur 31-40 tahun sebanyak 50,0%, kemudian yang berumur 21-30 tahun 34,1%, berumur 41-50 tahun 11,0%, dan yang paling sedikit yaitu pada umur lebih dari

profesi yang sebagian besar didominasi oleh wanita.

Distribusi latar belakang pendidikan terbanyak yaitu Diploma sebanyak 57,3%, Sarjana 15,9%, sedangkan Nurse 26,8%, karena program diploma lebih banyak peminat sebagaimana yang diketahui lebih banyak bersentuhan dengan kegiatan praktikum sehingga kebanyakan institusi banyak menerima perawat dengan pendidikan diploma. Distribusi masa kerja responden terbanyak yaitu berada pada masa kerja 5-10 tahun sebanyak 50,0% kemudian masa kerja 11-15 tahun sebanyak 20,7% dan perawat dengan masa kerja kurang dari 5 tahun juga lebih dari 15 tahun mempunyai jumlah yang sama masing-masing yaitu 14,6%. Responden dalam penelitian ini kebanyakan berada pada umur 31-40 tahun namun responden berdasarkan masa kerja paling banyak berada pada masa kerja 5-10 tahun.

B. Hubungan antara Supervisi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan

Berdasarkan hasil uji hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan dengan menggunakan uji statistik *Chi-square* dengan nilai $p = 0,008$ atau ($p < 0,05$). Penelitian yang dilakukan pada perawat di ruang rawat inap RSUD Noongan dapat dilihat bahwa supervisi berhubungan dengan

kinerja yang artinya dalam mencapai kinerja atau tujuan dari suatu organisasi pastinya harus memiliki supervisi yang baik dalam mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut sehingga dapat tercipta suatu hasil kinerja yang baik dan memiliki standar yang baik pula.

Hubungan antara supervisi dengan kinerja pastinya didukung dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah diisi oleh responden yang dapat dilihat pada tabel 5 tentang distribusi responden mengenai supervisi pada pernyataan nomor 3 kepala ruangan memberikan arahan untuk bekerja sama dalam pemberian asuhan keperawatan, dari pertanyaan tersebut dapat dilihat bahwa kepala ruangan dalam melaksanakan supervisinya selalu bekerja sama dengan baik bersama dengan perawat yang ada, pertanyaan nomor 5 juga tentang kepala ruangan memberikan motivasi kepada perawat untuk meningkatkan kualitas asuhan keperawatan jumlah jawaban responden 70,7% yang artinya selain memberikan bimbingan juga selalu disertai dengan motivasi sehingga perawat termotivasi dalam memberikan pelayanan yang baik pula. Pertanyaan nomor 6 pada waktu kepala ruangan memberikan arahan, apakah sudah sesuai dengan tujuan pelatihan bersifat perbaikan total jawaban responden 64,6% yang

menjawab setuju artinya kepala ruangan memberikan arahan sesuai dengan standar perbaikan yang ada untuk tujuan atau kinerja dari suatu organisasi bisa berjalan dengan baik.

Penelitian serupa juga yang dilakukan oleh Mulyono, dkk (2013) tentang Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Dirumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon berdasarkan hasil uji chi square didapatkan nilai p 0,039 yang artinya terdapat hubungan antara supervise dengan kinerja perawat. Mulyaningsih (2013) supervisi merupakan bagian penting dari manajemen keperawatan, karena dengan supervisi dapat mengatasi masalah dalam organisasi dengan cepat, sehingga dapat tercipta kinerja yang baik.

Hubungan antara Supervisi dengan Kinerja Pearawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan

Berdasarkan hasil uji hubungan antara keamanan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan dengan menggunakan uji statistik *Chi-square* didapatkan hasil bahwa keamanan kerja dan kinerja berhubungan. Kinerja baik dari seseorang pastinya tidak lepas dari keamanan kerja yang ada dalam diri seseorang atau juga keamanan yang

diberikan oleh lingkungan pekerjaannya sehingga dapat tercipta kinerja yang baik dan efektif.

Penelitian serupa juga yang dilakukan oleh Feni (2013) tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap A BLU RSUP PROF. DR. R.D. Kandou Manado, berdasarkan hasil analisis menggunakan *Chi Square* yang dilakukan terhadap keamanan kerja dengan kinerja perawat didapatkan responden yang merasa aman atau keamanan kerja baik lebih banyak dibandingkan dengan responden yang merasa tidak aman atau keamanan kerja kurang baik, jadi dalam penelitian tersebut perawat akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern.

Menurut Hanggraeni (2011) seseorang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk memudahkan dalam mengerjakan tugasnya. Studi-studi mengemukakan bahwa seseorang lebih menyukai keadaan fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, kebisingan dan factor lingkungan lain juga dapat berdampak pada kinerja, yang artinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab

perawat akan lebih merasa aman jika kondisi lingkungan kerja yang ada tidak menimbulkan rasa takut pada perawat sehingga dalam bekerja perawat dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan hasil atau kinerja yang baik.

Hubungan antara keamanan dengan kinerja pastinya juga disebabkan oleh kenyamanan yang diterima, lingkungan kerja yang baik, rasa aman dari dalam diri setiap perawat dan fasilitas yang menunjang, karena jika dalam melaksanakan tugas perawat tidak merasa aman pastinya semangat kerja dari perawat akan menurun dan mengakibatkan ketidaknyamanan juga bagi pasien yang ada sehingga pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

KESIMPULAN

Dari hasil uji statistik tentang hubungan antara supervisi dan keamanan kerja dengan kinerja perawat di ruang inap RSUD Noongan adalah sebagai berikut

1. Terdapat hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat di RSUD Noongan
2. Terdapat hubungan antara keamanan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Noongan

SARAN

1. Untuk kepala perawat instalasi rawat inap dan kepala di tiap ruangan dapat mempertahankan dan meningkatkan supervisi yang baik dan menjadi contoh bagi perawat guna mencapai tujuan kinerja yang ada agar tercipta kinerja yang baik dan efektif bagi semua pihak yang ada.
2. Untuk semua perawat diharapkan terus dapat memberikan pelayanan yang baik bagi pasien sesuai dengan prosedur yang ada agar dapat tercipta hasil kerja yang baik dan dapat menjadi standar untuk kemajuan kinerja yang lebih baik.
3. Untuk pihak manajemen K3 rumah sakit agar lebih meningkatkan kondisi kerja seperti kebersihan lingkungan rumah sakit, sirkulasi udara pada ruangan, penerangan, dan kelengkapan alat-alat penunjang pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. Y. 2010. *Manajemen Administrasi RS Edisi Kedua*. Penerbit Universitas Indonesia: Jakarta.
- Adisasmito, Wiku. (2009) *Sistem Manajemen Lingkungan Rumah Sakit*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Alamsyah, D. 2012. *Manajemen Pelayanan Kesehatan. Nuha Medika: Yogyakarta*. (Halaman 99-103).

- Andriani, dkk. 2012. *Metode Penelitian*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Anonimous. 2009. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang RS*. (Online). (<http://dapp.bappenas.go.id>) Diakses pada tanggal 10 oktober 2018.
- Azwar, A. 2010. *Pengantar Administrasi Kesehatan. Edisi Ketiga*. Binarupa Aksara Publisher. Tangerang.
- Azwar, S. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Departemen Kesehatan RI. 2009. *Sistem Kesehatan Nasional*. Jakarta.
- Ekaningsih. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)*. Kalimantan: Jurnal Socioscintia Kopertis, Volume 4, Nomor 1
- Fatmawati. 2004. *Pola Penggunaan Antibiotik Pada Penyakit Pneumonia Anak di Instalasi Rawat Inap RS Dr. Sardjito Jogjakarta Periode Tahun 2000-2004*. Skripsi. Fakultas Farmasi UII.
- Gabriel, R. 2017. *Hubungan Antara Supervisi dan Keamanan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSJ Prof. DR. V.L Ratumbuang Sario*. Lembaga Penerbit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi: Manado..
- Hanggraeni, D. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hanggraeni, D. 2012. *Manajemen SDM*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Kuntono, A. 2010. *Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Mangkunegara, A. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. 2014. *Penilaian Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyaningsih, dkk. 2013. *Reliabilitas Mempengaruhi Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kesehatann Di Salah Satu Puskesmas Kabupaten Ngawi*. STIKES Aisyiyah, Surakarta, Indonesia.
- Mulyono, A. 2012. *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar: Teori, Diagnosis, dan Remediasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mulyono, dkk. 2013. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon*. Jurnal AKK.
- Mulyono, M.H., Hamzah, A & Abdullah, A.Z. (2013). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit dirumah sakit tingkat III 16.16.06.01 Ambon. Jurnal AKK, Vol.

- 2 No. 1. Dipublikasikan. FKM, Unhas, Makassar.
- Nainggolan, M. J. 2010. *Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Malahayati Medan*. Skripsi. Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara.
- Nitisemito, A.S. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia Edisi Ke-2.
- Pohan, I. 2007. *Jaminan Mutu Layanan Kesehatan*. Penerbit Buku Kedokteran, ECG, Jakarta.
- Riyanto, A. 2011. *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Jakarta: EGC.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soeroso, S. 2003. *Manajemen SDM di RS. Suatu Pendekatan Sistem*. EGC: Jakarta.
- Solehati, D. 2017. *Pengaruh Supervisi Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Patient Safety di Instalasi Rawat Inap RSUD Tugurejo*. Lembaga Penerbit Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro: Semarang .
- Suarli, S. dan Bahtiar, Y. 2007. *Manajemen Keperawatan. Balatin Pratama*: Bandung. (Halaman 155-157).
- Subanegara, H. P. 2005. *Diamond Head Drill dan Kepemimpinan Dalam Manajemen RS. Andi*: Yogyakarta.
- Sujono, S. 2007. *Lebih Baik Tidak Sekolah*. Yogyakarta: LKiS.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data SDM*. PT. Buku Seru: Yogyakarta. (Halaman 26-29).
- Suwatno, H. dan Priansa, D. J. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Widodo, J. 2010. *Analisis Kebijakan Publik*. Malang; Bayu Media.