

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD DAYA KOTA MAKASSAR

Factors Related to the Performance of Nursein Daya Hospital Makassar City

Qresvand North Garay, Muh.Alwy Arifin, Darmawansyah

Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan FKM Universitas Hasanuddin
(qresvandgaray@gmail.com, muh.alwiarifin@yahoo.com, darmawansyah_akk@yahoo.com
085343727487)

ABSTRAK

Rumah sakit sebagai salah satu sarana pelayanan wajib untuk menjaga kualitas pelayanan yang dapat dinilai melalui evaluasi kinerja. Hal itu bisa dipengaruhi oleh faktor perilaku kerja seperti disiplin, motivasi, semangat, etos, dan kepuasan kerja dari petugas kesehatan khususnya perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja perawat yang berkaitan dengan faktor perilaku kerja seperti disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja di RSUD Daya Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan rancangan cross sectional study dengan jumlah sampel sebanyak 89 responden yang ditentukan dengan teknik *purposive sampling* dengan melakukan wawancara menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir semua variabel yang diteliti adanya hubungan yang bermakna kerja terhadap kinerja perawat, faktor yang berhubungan yaitu disiplin kerja $p(0,000) < \alpha(0,05)$, motivasi kerja $p(0,000) < \alpha(0,05)$, semangat kerja $p(0,000) < \alpha(0,05)$, etos kerja $p(0,029) < \alpha(0,05)$, dan faktor kepuasan kerja $p=(0.028) < \alpha(0,05)$. Kesimpulan dari penelitian bahwa ada hubungan disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, etos kerja dan faktor kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Daya Kota Makassar

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Kepuasan, Kinerja, Perawat

ABSTRACT

Hospital services as a means to maintain the quality of service that can be assessed through evaluation of performance. It can be influenced by behavioral factors such as work discipline, motivation, spirit, ethos, and job satisfaction of health workers, especially nurses. This study aims to describe the performance of nurses who work behaviors related to factors such as work discipline, work motivation, morale, work ethic, and job satisfaction in hospitals Power Makassar. This study used a cross sectional study with a sample size of 89 respondents was determined by purposive sampling technique to conduct interviews using questionnaires. The results showed that almost all the studied variables significant relationship to the performance of nurses working, factors related to the work discipline $p(0.000) < \alpha(0.05)$, work motivation $p(0.000) < \alpha(0.05)$, morale $p(0.000) < \alpha(0.05)$, work ethic $p(0.029) < \alpha(0.05)$, and job satisfaction factor $p = (0.028) < \alpha(0.05)$. The conclusion of the study that there is a relationship of work discipline, work motivation, morale, work ethic and performance factors of job satisfaction of nurses in hospitals with Power Makassar

Keywords: Discipline, motivation, Satisfaction, Performance, Nurse

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ilyas terhadap kinerja dokter Puskesmas menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang langsung berkaitan dengan kinerja seorang dokter yaitu penghasilan, manfaat supervisi, pengembangan karier, pelatihan dan seks.¹

Dalam pelaksanaan desentralisasi dan otonomi daerah di bidang kesehatan berdasarkan PP No. 25 Tahun 2000, maka pelayanan kesehatan masyarakat di daerah otonomi, tentunya dibutuhkan peningkatan kinerja, guna memberikan pelayanan prima. Dalam upaya peningkatan mutu pelayanan tidak lepas dari upaya peningkatan mutu sumber daya kesehatan. Sumber daya kesehatan tersebut meliputi tenaga kesehatan yang bertugas menyelenggarakan atau melakukan kegiatan kesehatan sesuai dengan bidang keahlian dan status kewenangan tenaga kesehatan yang bersangkutan. Rumah sakit merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan program Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota dalam upaya memaksimalkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang lebih baik. Keberhasilan pencapaian program sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga untuk melaksanakan kegiatan di rumah sakit.⁷

Kepuasan kerja pegawai memberikan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai, sehingga bila ditingkatkan sangat penting peranannya dalam menunjang peningkatan mutu atau kualitas pekerjaan.² Menurut Emanuel Vensi Hasmoko bahwa dengan motivasi tinggi (baik) maka kinerja klinis perawat akan semakin baik, pada motivasi rendah (kurang baik), akan menghasilkan kinerja klinis perawat kurang baik karena motivasi merupakan kemauan atau keinginan didalam diri seseorang perawat yang mendorongnya untuk bertindak.³

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Ford dalam Biatna Dulbert Tampubolon menyatakan bahwa etos kerja memberi prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Biatna Dulbert Tampubolon menyimpulkan bahwa faktor etos kerja memberikan kontribusi yang relatif kecil namun masih signifikan dijadikan sebagai indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian tersebut faktor etos kerja juga penting peranannya dalam peningkatan kinerja.⁴

Disiplin kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Afinda menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.⁵ Begitu pula dengan semangat kerja yang juga

mempengaruhi kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yakni dari hasil analisis statistik inferensial khususnya untuk analisis regresi menunjukkan bahwa, semangat kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). juga deskripsi mengenai jawaban responden terhadap variabel semangat kerja berdasarkan nilai mean skor variabel semangat kerja sebesar 2,46 yang menunjukkan bahwa semangat kerja para karyawan berada pada daerah positif. Artinya semangat kerja diperlukan dalam pencapaian kinerja.⁶

Berdasarkan dari uraian di atas dan mengingat adanya pengaruh faktor-faktor perilaku kerja petugas dalam produktifitas kinerja untuk meningkatkan kinerja guna mencapai peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, maka menarik untuk dikaji lebih lanjut mengenai hubungan faktor-faktor perilaku kerja terhadap kinerja pegawai khususnya perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Daya. sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Daya Kota Makassar.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Daya Kota Makassar pada tanggal 22 Maret sampai dengan 22 April 2013. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga perawat di RSUD Daya, yang berjumlah 89 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD Daya, yang Sampel ditentukan melalui *carapurposive sampling*, dimana hanya perawat yang memiliki kriteria merupakan pegawai negeri sipil, bersedia menjadi responden dan perawat dengan lama kerja minimal dua tahun yang dipilih sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu yaitu kuesioner. Data yang diperoleh diolah menggunakan program komputer. Analisis data adalah analisis univariat dan bivariat dengan uji *chi-squared* dan kemudian data disajikan dalam bentuk tabel distribusi disertai dengan penjelasannya.

HASIL

Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 80 orang (89,9%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 9 orang (10,1%), dengan kelompok umur 25 – 34 tahun sebanyak 54 orang (50,8%) dan paling sedikit adalah responden yang berada pada kelompok umur 45 - 54 tahun sebanyak 1 orang (1,1%). dengan masa kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 13 responden (85,4%), sedangkan masa kerja yang > 5 tahun sebanyak 76

responden (14.6%). tamatan D3 sebanyak 47 orang (52.8%) dan sedangkan yang SPK/SMK sebanyak 2 orang (2.2%) (Tabel 1)

Terdapat 9.8% responden yang menyatakan kinerjanya tidak baik, akan tetapi menyatakan disiplin terhadap kerjanya, sedangkan 47.9% responden yang menyatakan kinerjanya baik, akan tetapi menyatakan tidak disiplin dalam bekerja. Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0.000$, karena nilai $p < 0.05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat. (Tabel 2)

Terdapat 14.8% responden yang menyatakan kinerjanya tidak baik, akan tetapi menyatakan motivasi kerjanya tinggi. Terdapat juga 28.6% responden yang menyatakan kinerjanya baik, akan tetapi menyatakan motivasi kerjanya rendah. Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0.000$, karena nilai $p < 0.05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan Kinerja Perawat. Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0.000$, karena nilai $p < 0.05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara semangat kerja dengan kinerja perawat. (Tabel 3)

terdapat 8.7% responden yang menyatakan kinerjanya tidak baik, akan tetapi menyatakan semangat dalam bekerja. Terdapat juga 41.9% responden yang menyatakan kinerjanya baik, akan tetapi menyatakan tidak semangat dalam bekerja. Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0.000$, karena nilai $p < 0.05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara semangat kerja dengan kinerja perawat. (Tabel 4)

terdapat 21.3% responden yang menyatakan kinerjanya tidak baik, akan tetapi memiliki etos kerja yang baik. Terdapat juga 54.8% responden yang menyatakan kinerjanya baik, akan tetapi etos kerjanya yang tidak baik. Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0.029$, karena nilai $p < 0.05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara etos kerja dengan kinerja perawat. (Tabel 5)

terdapat 25.0% responden yang menyatakan kinerjanya tidak baik, akan tetapi memiliki puas terhadap pekerjaannya. Terdapat juga 48.0% responden yang menyatakan kinerjanya baik, akan tetapi tidak puas terhadap pekerjaannya. Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0.028$, karena nilai $p < 0.05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. (Tabel 6)

PEMBAHASAN

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti dilapangan menunjukkan didalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, setiap perawat berusaha memberikan perhatian dan tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya.

Untuk mencapai kesuksesan dan hasil kinerja yang baik, maka penting untuk memegang teguh disiplin dan komitmen untuk terus menerus mengingatkan diri untuk tetap bertahan pada nilai-nilai utama dan impian besar seseorang. Komitmen dan disiplin menuntun manusia kepada kesuksesan yang diraih sebagai individu maupun sebagai organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Siagian disiplin didefinisikan sebagai “Sikap dan tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan di dalam organisasi”. Disiplin yang ditinjau dari preventif, korektif, dan progresif melibatkan suatu kondisi yang mengarahkan pegawai untuk mematuhi peraturan dalam organisasi agar kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik.⁸

Sebagai perawat mereka harus mampu melayani dan merawat dengan tenang sehingga dapat menyampaikan penjelasan kepada pasien secara sistematis dan mudah dipahami oleh semua pasien dan akan menimbulkan daya tarik tersendiri bagi pasiennya. Selain itu, seorang perawat juga harus bisa mengelola ruang perawatan dengan baik dan dapat mengatasi pasien yang mengeluh agar kegiatan asuhan keperawatan dapat berlangsung dengan baik.

Ini sesuai dengan pendapat Hayati bahwa guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sudah barang tentu akan menampilkan motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang perawat yang mampu bekerja secara profesional dan mempunyai kinerja yang baik. Dengan demikian terdapat kaitan yang erat dan saling mempengaruhi antara motivasi atau dorongan untuk berbuat sesuatu dengan kinerja yang dihasilkan.⁹

Perawat yang melakukan pekerjaan secara lebih giat, diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dalam bekerjasama, maka secara langsung akan meningkatkan kinerja dan kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin.

Artinya semangat kerja diperlukan dalam pencapaian kinerja. Dengan adanya semangat kerja, perawat dapat bekerja sama dengan lebih baik sehingga kinerja perawat akan meningkat. Kerjasama dengan rekan sekerja sehingga kinerja dapat tercapai, iklim/lingkungan kerja yang mendukung¹⁰ rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga

merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula¹¹, serta rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh responden.

Etos kerja merupakan faktor yang penting dalam pelaksanaan asuhan keperawatan pada pasien. Perawat dituntut memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan kebutuhan dan batas kemampuannya. Melaksanakan fungsi perawat dengan bertanggung jawab akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Etos kerja ini berkaitan dengan hasil kerja, karena perawat secara langsung memberi tindakan (asuhan keperawatan) kepada pasien. Jika perawat tidak memiliki etos kerja yang tinggi terhadap pelaksanaan tindakan maka akan terjadi hal yang tidak diinginkan seperti terjadinya kecacatan pada pasien (malpraktik) sampai kehilangan nyawa pasien. Untuk itu kepala ruangan harus melakukan pengawasan melekat (waskat) pada bawahannya, agar etos kerja perawat dalam melaksanakan pekerjaan (asuhan keperawatan) terus meningkat. Salah-satunya langkah yang dapat ditempuh yaitu dengan menegakkan disiplin dan menerapkan sanksi bagi perawat yang tidak melakukan tanggung jawab dengan baik dan tidak sesuai prosedur asuhan keperawatan.

Pelayanan perawat sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja perawat yang ditentukan oleh kinerjanya. Perawat RSUD Daya Makassar merasa puas terhadap kerjanya sehingga mendukung kinerjanya di rumah sakit.

Ada hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan. Di satu sisi kepuasan menyebabkan peningkatan kinerja dan di sisi lain kepuasan disebabkan oleh adanya kinerja. Hubungan kinerja pengurus dengan kepuasan anggota dapat dilihat dari timbal balik yang dilakukan oleh pengurus dengan anggota yang mana dengan adanya hubungan timbal balik kepuasan anggota dapat tercapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan menyatakan bahwa ada hubungan antara disiplin ($p = 0.000$), motivasi ($p = 0.000$), semangat kerja ($p = 0.000$), etos kerja ($p = 0.029$) dan kepuasan kerja ($p = 0.028$) dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Daya Kota Makassar.

Perlunya pihak rumah sakit memperhatikan faktor-faktor perilaku kerja seperti disiplin, motivasi, semangat, etos, dan kepuasan kerja untuk ditingkatkan karena terbukti memberikan kontribusi yang baik untuk menghasilkan kinerja perawat yang baik dan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ilyas, Yaslis. *Determinan Kinerja Dokter Puskesmas Kasus : Dokter Pegawai Tidak Tetap (PTT).* Depok : Jurnal FISIP UI Dep. Ilmu Administrasi ; 1999.
2. Subakti syaiin. *"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan"*. Medan : Tesis Program Pascasarjana Universitas Sumatra Utara ; 2007.
3. Vensi Hasmoko Emanuel. *"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang"*. Semarang: Universitas Diponegoro ; 2008.
4. Biatna Dulbert Tampubolon. *"Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001"*. Puslitbang BSN ; 2008.
5. Andi afinda. *"Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Andi Makassar Pare-Pare"*. Makassar : Skripsi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Makassar ; 2009.
6. Nurhendar, Siti. *"Pengaruh Stress Kerja dan semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus pada CV. Aneka Ilmu Semarang) ; 2009.*
7. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah Dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom.
8. Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara ; 2008.
9. Hayati, Arni., **Guru Bermutu Pendidikan Juga Bermutu**, diakses 6 November 2008; <http://fai.uhamka.ac.id/>.; 2007.
10. Novitasari A, Ni Nyoman. **"Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Divisi Transportasi PT.H.M. Sampoerna Surabaya.** Tesis S 2. Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga"; 2003.
11. Zainun, Buchari.: 32. **Manajemen dan Motivasi**. Balai Aksara. Jakarta ; 1979.

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daya Makassar

Masa Kerja	n	%
Lama (> 5 tahun)	76	14,6
Baru (< 5 tahun)	13	85,4

Sumber : Data Primer, 2013

Tabel 2. Hubungan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Etos Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Daya Makassar

Variabel	Kinerja				Jumlah		P
	Baik		Tidak Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Disiplin Kerja							
Disiplin	37	90.2	4	9.8	41	100.0	0.000
Tidak Disiplin	23	47.9	25	52.1	48	100.0	
	60	67.4	29	32.6	89	100.0	
Motivasi Kerja							
Tinggi	52	85.2	9	14.8	61	100.0	0.000
Rendah	8	28.6	20	71.4	28	100.0	
	60	67.4	29	32.6	89	100.0	
Semangat Kerja							
Semangat	42	91.3	4	8.7	46	100.0	0.000
Tidak Semangat	18	41.9	25	59.1	43	100.0	
	60	67.4	29	32.6	89	100.0	
Etos Kerja							
Baik	37	78.7	10	21.3	47	100.0	0.000
Tidak Baik	23	54.8	19	45.2	42	100.0	
	60	67.4	29	32.6	89	100.0	

Sumber : Data Primer, 2013