

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT GAWAT DARURAT

Karyo¹, Ahsan², Setyoadi³

¹Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya

^{2,3}Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya

Jalan Veteran Malang 65145

E-mail: karyo@stikesnu.com

Abstract: *The performance of nurses is a major factor for determining the successful of hospital services. Performance is influenced by the ability of labor, work motivation, support (leadership), the existence of work, and their relationship with the organization. The purpose of this study is to analyze the factors that affect the performance of the emergency nurses. The study design was analytic correlation with a cross sectional approach. The population in this study are all nurses emergency department at dr. R. Koesma Tuban hospital, RSNU Tuban hospital and Medika Mulia Tuban hospital. The sample in this study were 40 nurses using probability sampling technique is simple random sampling. Bivariate test used was Spearman test and linear regression multivariate analysis. The result showed that related factor is the ability and the skills ($p = 0.000$) and had a level of strong correlation ($r = 0.678$), Leadership factor ($p = 0.000$) and had a strong correlation level of ($r = 0.662$), cultural factors organization ($p = 0.000$) and had a very strong degree of correlation ($r = 0.854$), whereas unrelated factors are experience ($p = 0.872$). Factors related to the performance is the ability and skill, leadership, organizational culture, while not related is an experience. Installation Emergency nurse should understand and be able to apply the cultural approach at work, so it can be an example for another health officer. We recommend further research using a cultural approach and the other performance.*

Keywords: *performance, capabilities, skills, cultural approach, leadership*

Abstrak: Kinerja perawat merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja, motivasi kerja, dukungan yang diterima (kepemimpinan), keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat gawat darurat. Rancangan penelitian ini adalah analitik korelasi dengan pendekatan waktu (*Cross Sectional*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat instalasi gawat darurat RSUD dr. R. Koesma Tuban, RSNU Tuban dan RS Medika Mulia Tuban. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 perawat dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Uji bivariat yang digunakan adalah uji Spearman dan menggunakan uji regresi linier sebagai uji multivariat. Dari hasil analisis diketahui faktor yang berhubungan adalah kemampuan dan keterampilan ($p=0,000$) dan memiliki tingkat korelasi kuat ($r=0,678$), faktor Kepemimpinan ($p=0,000$) dan memiliki tingkat korelasi yang kuat ($r=0,662$), faktor budaya organisasi ($p=0,000$) dan memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat ($r=0,854$), sedangkan faktor yang tidak berhubungan adalah pengalaman ($p=0,872$). Faktor yang berhubungan dengan kinerja adalah kemampuan dan keterampilan, kepemimpinan, budaya organisasi, sedangkan yang tidak berhubungan adalah pengalaman. Sebaiknya perawat Instalasi Gawat Darurat lebih memahami dan mampu menerapkan metode pendekatan budaya organisasi dalam melaksanakan tugas dan kinerja sehari-hari, sehingga dapat menjadi contoh untuk petugas kesehatan yang lain. saran untuk penelitian selanjutnya adalah menggunakan pendekatan teori tentang budaya organisasi dan kinerja yang lain.

Kata kunci: kinerja, kemampuan, keterampilan, budaya organisasi, kepemimpinan

PENDAHULUAN

Rumah Sakit sebagai mata rantai pelayanan kesehatan mempunyai fungsi utama penyembuhan dan pemeliharaan kesehatan yang dilaksanakan secara

terpadu dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit. Sejalan dengan perubahan sosial budaya masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peningkatan pengetahuan masyarakat tentang

kesehatan dan perkembangan informasi yang demikian cepat dan diikuti oleh tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang lebih baik mengharuskan sarana pelayanan kesehatan untuk mengembangkan diri secara terus menerus seiring dengan perkembangan yang ada pada masyarakat tersebut (Suharjo, 2006).

Kinerja perawat merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di organisasi perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan diberi penghargaan yang tinggi, mereka akan lebih berpacu untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya asuhan keperawatan yang bermutu (Haryono, 2004).

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 13 Maret 2016 dengan Kepala Ruang di Ruang IGD dan dengan Staf Komite Keperawatan di Ruang Komite Keperawatan RSUD Dr. R. Koesma Tuban didapatkan bahwa terdapat beberapa komplain dari pasien dan keluarga pasien tentang pelayanan administrasi yang lama, komplain ini disampaikan baik secara lisan langsung maupun lewat surat saran, bahwa angka kepuasan pasien di IGD belum mencapai target (92%) sebab target kepuasan sebesar 100%. Selain itu didapatkan data jumlah kunjungan di tahun 2013 sejumlah 15.790 pasien, tahun 2014 sejumlah 15.039 pasien, tahun 2015 sejumlah 17.718 pasien, menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kunjungan pasien di IGD. Dengan adanya Beberapa komplain dan peningkatan jumlah kunjungan maka kinerja perawat dituntut untuk menjadi lebih baik.

Survey kedua dilakukan tanggal 4 Mei 2016 dengan Direktur RSNU Tuban dan komite keperawatan RSNU Tuban di dapatkan bahwa angka kepuasan pasien

adalah 78 % dari target 100 %, dan angka kejadian NDR (*Net Death Rate*) perbulan tahun 2015 yaitu Januari 2015 (7,8), Februari 2015 (2,0), Maret 2015 (3,7), April 2015 (7,9) Mei 2015 (3,7), Juni 2015 (0), Juli 2015 (1,8), Agustus 2015 (6,5), September 2015 (2,2), Oktober 2015 (4,5), Nopember 2015 (5,6), Desember 2015 (7,5). Dari data tersebut menunjukkan kinerja perawat dan tim khususnya di IGD RSNU Tuban masih kurang dengan adanya data angka kepuasan pasien yang belum memenuhi target dan masih tingginya angka kematian NDR di Instalasi Gawat Darurat.

Kinerja dari individu tenaga kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya: kemampuan tenaga kerja, motivasi kerja, dukungan yang diterima (kepemimpinan), keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis & Jackson, 2006). Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah pelayanan kesehatan (rumah sakit) sebagai salah satu penentu keberhasilan pencapaian misi, visi dan tujuan. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi pelayanan yang jelas terutama terletak pada pelayanan di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Sunarsih, 2001).

Menurut Gibson, Ivancevich, & Donnelly (1996) ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan sistem imbalan (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1996).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Gawat Darurat Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Kabupaten Tuban”.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini adalah analitik korelasi dengan pendekatan waktu *Cross Sectional* yaitu menilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam satu waktu tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat instalasi gawat darurat RSUD dr. R. Koesma Tuban, RSNU Tuban dan RS Medika Mulia Tuban sebanyak 45 perawat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 Perawat dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*.

Penelitian ini dilakukan di Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. R. Koesma Tuban, RSNU Tuban dan RS Medika Mulia Tuban. Penelitian ini diawali dengan penyusunan proposal pada bulan Februari sampai dengan April 2016. Berdasarkan hasil studi pendahuluan di IGD RSUD dr. R. Koesma Tuban dan RSNU Tuban pada bulan Maret 2016. Penelitian ini akan dilaksanakan selama bulan Mei 2016 setelah dinyatakan lulus dari ujian proposal dan ujian etik.

Uji bivariat yang digunakan adalah uji Spearman dan menggunakan uji regresi linier sebagai uji multivariat.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian karakteristik responden dilihat dari usia didapatkan bahwa nilai rata-rata usia yaitu 31,33 dan median 30 dengan nilai minimal 22 dan nilai maksimal 47. Selain itu juga dapat dilihat hasilnya sesuai dengan tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	30	75,0
Perempuan	10	25,0
Pendidikan		
D-III Kep.	37	92,5
S-1 Ners	3	7,5

Sumber: Data Primer, 2016

Dari tabel 1 diketahui bahwa adalah berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 (75,0%) perawat, usia responden yang bekerja di IGD mempunyai nilai rata-rata 31,33 dan median 30 dengan nilai minimal 22 dan nilai maksimal 47, pendidikan responden yang bekerja di IGD sebagian besar dengan latar belakang pendidikan D-III Keperawatan berjumlah 37 Perawat (92,5%).

Tabel 2 Uji Bivariat

Variabel Independen	Uji	Kinerja
Kemampuan dan Keterampilan	Spearman	$r = 0,678$ $p = 0,000$ $n = 40$
Pengalaman	Spearman	$r = -0,026$ $p = 0,872$ $n = 40$
Kepemimpinan	Spearman	$r = 0,662$ $p = 0,000$ $n = 40$
Budaya Organisasi	Spearman	$r = 0,854$ $p = 0,000$ $n = 40$

Sumber: Data Primer, 2016

Dari tabel 2 di atas diperoleh faktor yang berhubungan dengan kinerja adalah kemampuan dan keterampilan ($p=0,000$) dan memiliki tingkat korelasi kuat yaitu (r

$=0,678$), faktor Kepemimpinan ($p=0,000$) dan memiliki tingkat korelasi yang kuat yaitu ($r=0,662$), faktor budaya organisasi ($p=0,000$) dan memiliki tingkat korelasi

yang sangat kuat yaitu ($r=0,854$), sedangkan faktor yang tidak berhubungan

adalah pengalaman ($p=0,872$).

Tabel 3 Uji Multivariat

Variabel	B	r	p value
<i>konstanta</i>	-2,149		0,639
Budaya Organisasi (BO)	0,939	0,868	0,000
Kepemimpinan (K)	0,083	0,120	0,085

Dengan model persamaan ini dapat dilakukan prediksi kinerja perawat Instalasi Gawat Darurat di IGD Rumah Sakit Kabupaten Tuban melalui faktor budaya organisasi dan kepemimpinan. Dan berdasarkan nilai r pada tabel hasil akhir analisis multivariat diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi ($r=868$) di IGD Rumah Sakit Kabupaten Tuban memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat di IGD Rumah Sakit Kabupaten Tuban.

Pada perhitungan *model summary*, didapatkan nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 87,5% yang artinya persamaan yang diperoleh mampu menjelaskan Kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat sebesar 87,5%. Sebesar 12,5% sisanya, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4 Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	3875,861	2	1937,930	137,4	0,000 ^c
Residual	521,594	37	14,097	70	
Total	4397,455	39			

Pada tabel 4 didapatkan bahwa persamaan yang diperoleh layak digunakan jika nilai pada uji ANOVA adalah $p < 0,05$. Pada uji ANOVA ini memiliki nilai p adalah sebesar 0,000, dengan demikian persamaan yang didapatkan layak untuk digunakan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini secara analisis statistik menunjukkan bahwa faktor kemampuan dan keterampilan, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat IGD.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi

jugakepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2012).

Bartlett (2010) mengutip *American Nurse Association* yang menyatakan bahwa kinerja dari perawat yang sesuai dengan kompetensi utamanya ialah tindakan keperawatan berikut: 1) Melakukan rawatan yang berpusat pada pasien. 2) Mampu bekerja sama dengan tim dalam melakukan tindakan perawatan, 3) Menggunakan praktik berdasar kompetensi, 4) Meningkatkan kualitas kemampuan diri, 5) Memanfaatkan teknologi informasi (Bartlett, 2010).

Supervisi terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan, pengarahan, observasi dan pemberian motivasi serta evaluasi terhadap pendokumentasian tiap-tiap tahap proses keperawatan. Kelengkapan dan kesesuaian dengan standar merupakan variabel yang harus disupervisi (Wiyana, 2008).

Ba'diah (2008) di salah satu rumah sakit di Cirebon, yang menyatakan bahwa supervisi berhubungan dengan kinerja perawat. Hal ini menggambarkan bahwa, apabila kepala ruangan melakukan supervisi dengan baik maka perawat pelaksana juga akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya dengan pengawasan yang terstandar (Ba'diah, 2008).

Pengarahan adalah fase kerja manajemen, dimana manajer berusaha memotivasi, membina komunikasi, menangani konflik, kerja sama, dan negosiasi. Pengarahan yang efektif akan meningkatkan dukungan perawat untuk mencapai tujuan manajemen keperawatan dan tujuan asuhan keperawatan (Swanburg, 2000). Pengarahan dilakukan oleh para pimpinan bisa secara individu maupun secara kelompok. Organisasi yang tahu manfaat pengarahan ini selalu melakukan secara rutin dengan maksud menjalin komunikasi secara vertical maupun horizontal, sehingga dapat mendiskusikan pemecahan masalah secara efektif (Mortimer, 1996).

Fungsi pengarahan selalu berkaitan erat dengan perencanaan kegiatan keperawatan di ruang rawat inap dalam rangka menugaskan perawat untuk melaksanakan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepala ruangan dalam melakukan kegiatan pengarahan melalui: saling memberi motivasi, membantu pemecahan masalah, melakukan pendelegasian, menggunakan komunikasi yang efektif, melakukan kolaborasi dan koordinasi (Swanburg, 2000). Memotivasi adalah menunjukkan arah tertentu kepada perawat atau staf dan mengambil langkah yang perlu untuk memastikan mereka sampai pada tujuan (Soeroso, 2003).

Kepala ruangan haruslah menunjukkan bahwa ia memiliki kemampuan bekerja yang harmonis, bersikap objektif dalam menghadapi persoalan dalam pelayanan keperawatan melalui pengamatan, dan objektif juga dalam menghadapi tingkah laku stafnya. Kepala ruangan harus peka akan kodrat manusia yang punya kelebihan dan kekurangan, memerlukan bantuan orang

lain, dan mempunyai kebutuhan yang bersifat pribadi dan social (Muninjaya, 1999).

Penilaian kinerja adalah "evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan". Dengan demikian penilaian kinerja merupakan wahana untuk mengevaluasi perilaku dan kontribusi pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi (Hasibuan, 2008). Beberapa faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, yaitu efektivitas, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif (Prawirosentono, 1999).

Hasil ini sesuai dengan penelitian Cinantya (2010) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara kegiatan *morning briefing* dengan motivasi kerja karyawan dengan nilai ($r=0,597$, $p<0,05$). Hasil penelitian yaitu terdapat hubungan antara kegiatan *morning briefing* dengan motivasi kerja karyawan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa komunikator, isi pesan dan intensitas kegiatan berhubungan dengan prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan kerja karyawan. Kesimpulannya, terdapat hubungan antara kegiatan *morning briefing* dengan motivasi kerja karyawan. Hal itu berarti bahwa program kegiatan *morning briefing* yang diadakan oleh perusahaan dapat memotivasi karyawan ESQ Leadership Center. Saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya kegiatan *morning briefing* diadakan evaluasinya agar kegiatan tersebut dapat lebih maksimal lagi dalam memotivasi karyawan ESQ Leadership Center (Cinantya, 2010).

Wujud kinerja dalam pelayanan, biasanya dapat dilihat dari keramahan, pengetahuan produk, kesigapan dalam membantu, dan antusiasme para pegawai dalam menangani suatu persoalan. Masalah pelayanan juga sering dikaitkan dengan lokasi, jumlah produk jasa yang ditawarkan, serta keuntungan yang akan didapat oleh pelanggan (Hasibuan, 2008).

Keith Davis dikutip oleh Mangkunegara (2006), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian

kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan yang terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasinya akan mewujudkan motivasi yang tinggi sebaliknya jika mereka mewujudkan sikap negatif maka rendahlah motivasinya. Situasi kerja dimaksud adalah hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (Mangkunegara, 2006).

Besarnya pengaruh motivasi (meliputi: prestasi, pengembangan, kondisi kerja, pengakuan, tanggungjawab dan pendapatan) terhadap kinerja perawat pelaksana sebesar 85,7%, sisanya 14,3% dipengaruhi oleh faktor tingkat keterampilan, teknologi yang digunakan, sikap manajemen, cara mereka memperlakukan perawat, lingkungan kerja fisik dan psikologis, serta aspek-aspek

lain dari *kultur korporasi* juga merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat pelaksana (Siregar, 2006).

KESIMPULAN DAN SARAN

Faktor yang berhubungan dengan kinerja adalah kemampuan dan keterampilan, faktor Kepemimpinan, faktor budaya organisasi, sedangkan faktor yang tidak berhubungan adalah pengalaman

Sebaiknya perawat Instalasi Gawat Darurat lebih memahami dan mampu menerapkan metode pendekatan budaya organisasi dalam melaksanakan tugas dan kinerja sehari-hari, sehingga dapat menjadi contoh untuk petugas kesehatan yang lain. Sebaiknya peneliti selanjutnya menggunakan pendekatan teori tentang budaya organisasi dan kinerja yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ba'diah, A. (2008). *Hubungan supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat dengan kepuasan pasien di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum PKU*.
- Bartlett, J. (2010, Juli 22). *The Profession of Nursing : Chapter 2 The Essence of Nursing: Knowledge and Caring*. Retrieved from Jones Bartlett LLC Learning centre: www.jblearning.com
- Cinantya. (2010). *Hubungan antara kegiatan Morning Briefing dengan Motivasi Kinerja Karyawan*. Skripsi, Universitas Padjajaran.
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Haryono. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2012). *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian.
- Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management. Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mortimer. (1996). *Psikologi Manajemen*. Jakarta: MitraUtama.
- Muninjaya, A. (1999). *Manajemen Kesehatan*. Jakarta: EGC.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Siregar, A. (2006). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Produksi Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory*. Medan: Skripsi FE-USU.
- Soeroso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Jakarta*. Jakarta: ECG.
- Suharjo. (2006). *Mengenal Pendidikan Sekolah Dasar teori dan praktek*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Sunarsih. (2001). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi*. *Jurnal*

- Managemen dan Bisnis. Vol 5*
No.2. Desember 2001, 106-116.
- Swanburg, R. (2000). *Pengantar*
Kepemimpinan dan Manajemen
Keperawatan (Terjemahan).
Jakarta: EGC.
- Wiyana, M. (2008, Agustus 21). *Supervisi*
dalam Keperawatan. Retrieved
from Akper Madiun:
<http://www.akpermadiun.ac.id/>