



ANALISA KINERJA PERAWAT UNTUK MENINGKATKAN MUTU PELAYANAN DI RUANG RAWAT INAP PENYAKIT DALAM UPTD RSD BESEMAH KOTA PAGAR ALAM TAHUN 2024

Pirliandi^{*1}, Ali Harokan², Arie Wahyudi³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada Palembang Indonesia
pirliandiandi@gmail.com, aliharokan@yahoo.com, ariew@binahusada.ac.id

Abstrak

Kinerja perawat dapat berdampak pada kepuasan pasien di Rumah Sakit. Pasien merasa puas bila kinerja pelayanan medis yang diterimanya memenuhi harapannya. Sebaliknya, pasien mengalami perasaan tidak puas dan kecewa ketika kinerja pelayanan kesehatan yang diterimanya tidak sesuai dengan harapannya. Tujuan penelitian untuk menganalisa bagaimana pengaruh kinerja perawat terhadap mutu pelayanan di ruang rawat inap penyakit dalam di UPTD RSD Besemah Kota Pagaram Tahun 2024. Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *crosssectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Instalasi Rawat Inap UPTD RSD Besemah Kota Pagaram Alam yang berjumlah 135 orang dengan sampel sebanyak 58 orang. Cara pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 6 Mei-22 Mei 2024. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Analisis data bivariat menggunakan *uji Chi-Square*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan umur (*p value* 0,032), komunikasi perawat (*p value* 0,00), kepemimpinan (*p value* 0,00) dan jam kerja (*p value* 0,00) dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap UPTD RSD Besemah Kota Pagaram Alam Tahun 2024. Kesimpulan ada hubungan umur, komunikasi perawat, kepemimpinan dan jam kerja. Hendaknya rumah sakit membuat jam kerja atau shif kerja sesuai dengan aturan dan regulasi jam kerja di rumah sakit.

Kata Kunci: *Kinerja, Perawat, Rumah Sakit*

Abstract

*The progress of achieving Complete Basic Immunization coverage is still very low. The purpose of this study was Nurse performance can have an impact on patient satisfaction in the Hospital. Patients feel satisfied if the performance of the medical services they receive meets their expectations. Conversely, patients experience feelings of dissatisfaction and disappointment when the performance of the health services they receive does not meet their expectations. The purpose of this study was to analyze how nurse performance affects the quality of service in the internal medicine inpatient ward at the UPTD RSD Besemah, Pagaram City in 2024. The design of this study was quantitative with a cross-sectional approach. The population in this study were all Nurses in the Inpatient Installation of the UPTD RSD Besemah, Pagaram City, totaling 135 people with a sample of 58 people. The sampling method used total sampling. This study was conducted from May 6 to May 22, 2024. Data collection using a questionnaire. Bivariate data analysis using the Chi-Square test. The results of the study showed that there was a relationship between age (*p value* 0.032), nurse communication (*p value* 0.00), leadership (*p value* 0.00) and working hours (*p value* 0.00) with nurse performance at the Inpatient Installation of UPTD RSD Besemah, Pagaram City in 2024. The conclusion is that there is a relationship between age, nurse communication, leadership and working hours. The hospital should make working hours or work shifts in accordance with the rules and regulations of working hours in the hospital.*

Keywords: *Baby, Officer Performance, Immunization*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

✉ Corresponding author : @Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2024
Address : Jl. I. Syech A Somad No.28, 22 Ilir Kota Palembang
Email : pirliandiandi@gmail.com
Phone : 085367170405

PENDAHULUAN

Pelayanan yang baik dan berkualitas merupakan hal yang sangat penting bagi rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit merupakan faktor penting dalam kepuasan pasien dan dapat mempengaruhi citra serta reputasi rumah sakit. Pelayanan medis yang bermutu adalah pelayanan yang dapat memberikan kepuasan kepada seluruh pasien apabila prosedur pelaksanaannya sesuai dengan standar dan kode etik yang telah ditetapkan serta didasarkan pada kepentingan pasien (Manorek et al., 2020).

Kepuasan pasien merupakan indikator penting dalam menilai mutu pelayanan kesehatan. Hal ini dapat diukur melalui berbagai dimensi kualitas pelayanan kesehatan, seperti yang ditetapkan oleh WHO. Mutu pelayanan kesehatan mencakup kesempurnaan dari tata cara penyelenggaraan kesehatan, yang dapat menimbulkan kepuasan pasien dan diselenggarakan secara aman dan memuaskan pelanggan sesuai dengan norma dan etika yang baik (Rahman, 2009).

Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan faktor penting yang menentukan mutu pelayanan dan citra masyarakat terhadap rumah sakit. Kinerja perawat dapat diukur dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Standar praktik keperawatan pada hakikatnya merupakan acuan untuk mengevaluasi mutu pelayanan keperawatan. Perawat merupakan pegawai yang paling banyak menghabiskan waktu bersama pasien, sehingga kinerjanya dalam memberikan pelayanan harus terus ditingkatkan (Asmi & Haris, 2020).

Perawat adalah tenaga profesional yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk menjalankan kewenangannya semaksimal mungkin dalam asuhan keperawatannya guna mencapai tugas profesional dan tujuan kesehatannya. Kinerja perawat dapat berdampak pada kepuasan pasien di rumah sakit. Kepuasan pasien muncul dari kepuasan pasien terhadap kinerja pelayanan medis yang diterimanya. Pasien merasa puas bila kinerja pelayanan medis yang diterimanya memenuhi atau melampaui harapannya (Saragih, 2020).

Sebaliknya, pasien mengalami perasaan tidak puas dan kecewa ketika kinerja pelayanan kesehatan yang diterimanya tidak sesuai dengan harapannya. Oleh karena itu, kinerja profesional staf perawat yang baik dalam memberikan pelayanan medis akan meningkatkan kepuasan pasien, namun kinerja profesional staf perawat yang buruk dan kinerja profesional yang rendah dapat menurunkan kepuasan pasien (Kaltsum & Hamdan, 2023).

Keperawatan merupakan salah satu profesi yang memberikan pelayanan medis di rumah sakit. Kehati-hatian harus diberikan dalam kinerja perawat yang memberikan pelayanan medis kepada pasien. Sebaliknya, penilaian kinerja keperawatan merupakan proses yang didasarkan pada penilaian pekerjaan seseorang. Indikator yang telah ditentukan

menunjukkan keterampilan seorang perawat di lapangan. Pengetahuan dan keterampilan mengenai penerapan keperawatan terutama sebagai landasan pengembangan kompetensi perawat akan membantu menentukan kompensasi dan kehati-hatian terhadap pelanggaran medis. Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, profesional, dan hubungan organisasi (Hasanah & Maharani, 2022).

Peningkatan mutu pelayanan di bidang kesehatan khususnya dipelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam dianggap penting oleh RSUD Besemah Kota Pagar Alam karena merupakan salah satu wujud dan bentuk tanggung jawab untuk turut serta dalam tugas meningkatkan derajat kesehatan yang optimal sehingga berbagai upaya perlu dilakukan untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa bagaimana pengaruh kinerja perawat terhadap mutu pelayanan di ruang rawat inap penyakit dalam Di UPTD RSD Besemah Kota Pagaralam tahun 2024.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *crosssectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Perawat di Instalasi Rawat Inap UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam yang berjumlah 135 orang dengan sampel sebanyak 58 orang. Cara pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Penelitian ini telah di laksanakan pada tanggal 6 Mei sampai 22 Mei 2024. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Analisis data bivariat menggunakan uji Chi-Square dan analisis multivariat menggunakan uji *regresi logistic*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisa Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat dan Variabel Independen yaitu Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Kompetensi Individu, Komunikasi Perawat, Kepemimpinan Perawat Senior, Sarana Prasarana dan Jadwal Kerja di Rumah Sakit Basemah Pagar Alam Tahun 2024

Variabel	Jumlah	Persentase (%)
Kinerja		
Tidak baik	30	51,7
Baik	28	48,3
Jumlah	58	100
Umur		
Tua	7	29,3
Muda	41	70,7
Jumlah	58	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	15,5
Tinggi	49	84,5
Jumlah	58	100

Variabel	Jumlah	Persentase (%)
Pendidikan		
Rendah	35	60,3
Tinggi	23	39,7
Jumlah	58	100
Kompetensi Individu		
Kurang baik	58	100
Baik	-	0
Jumlah	58	
Komunikasi Perawat		
Kurang Baik	29	50
Baik	29	50
Jumlah	58	100
Kepemimpinan Senior		
Kurang Baik	31	5,0
Baik	27	95,0
Jumlah	58	100
Sarana Prasarana		
Tidak ada	29	100,0
ada	29	
Jumlah	58	100
Jadwal Kerja		
Kurang baik	41	51,2
Baik	39	48,8
Jumlah	58	100

Berdasarkan tabel 1 menyebutkan bahwa kinerja responden tidak baik sebanyak 30 responden (51,7%) dan baik sebanyak 28 responden (48,3%). Umur responden tua sebanyak 17 (28,3%) dan muda sebanyak 41 (70,7%). Jenis kelamin responden perempuan 49 (84,5%) lebih banyak dari laki-laki 9 (84,5%). Berdasarkan pendidikan responden yang berpendidikan rendah 35 (60,3%) dan tinggi 23 (39,7%). Responden 100% memiliki kompetensi individu kurang baik. Komunikasi perawat kurang baik 29 (50%) dan baik sama 29 (50%). Kepemimpinan senior kurang baik 31 (53,4%) dan baik hanya 27 (46,6%) responden. Dari variabel sarana prasarana tidak ada sebanyak 29 (50%) dan ada juga 29 (50%). Kemudian dilihat dari jadwal kerja terdapat 29 (50%) kurang baik dan baik sebanyak 29 (50%).

Analisa Bivariat

Tabel 2. Hubungan Antara Umur dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Basemah Kota Pagar Alam

Umur	Kinerja		Jumlah		P value		
	Tidak Baik		Baik				
	n	%	n	%			
Tua	13	76,5	4	23,5	17	100	0,032
Muda	17	41,5	24	58,5	41	100	

Pada tabel 2 umur tua dengan kinerja tidak baik 13 responden (76,5%), sedangkan umur muda dengan kinerja tidak baik 17 responden (41,5%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,032, artinya

ada hubungan antara umur dengan kinerja perawat di Ruang Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Basemah Kota Pagar Alam

Tabel 3. Hubungan Antara Jenis Kelamin dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Basemah Kota Pagar Alam

Jenis Kelamin	Kinerja				Jumlah		P value
	Tidak Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Laki-laki	6	66,7	3	33,3	9	100	0,47
Perempuan	24	49	25	51	49	100	

Pada tabel 3 terdapat jenis kelamin laki-laki dengan kinerja tidak baik 6 responden (66,7%), dan jenis kelamin perempuan dengan kinerja tidak baik 24 responden (49,0%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,47, maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Basemah Kota Pagar Alam.

Tabel 4. Hubungan Antara Pendidikan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Basemah Kota Pagar Alam

Pendidikan	Kinerja				Jumlah		P-value
	Tidak Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Rendah	17	48,6	18	51,4	35	100	0,74
Tinggi	13	56,5	10	43,5	23	100	

Pada tabel 4 terdapat pendidikan rendah dengan kinerja tidak baik 17 responden (48,6%), dan pendidikan tinggi dengan kinerja tidak baik 13 responden (56,5%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,74, artinya tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam UPTD RSD Basemah Kota Pagar Alam.

Tabel 5. Hubungan Antara Komunikasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Basemah Kota Pagar Alam

Komunikasi Perawat	Kinerja				Jumlah		P-value
	Tidak Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	23	79,3	6	20,7	29	100	0,00
Baik	7	24,1	22	75,9	29	100	

Berdasarkan table 5 terdapat komunikasi perawat kurang baik dengan kinerja tidak baik 23 responden (79,3%), dan komunikasi baik dengan kinerja tidak baik 7 responden (24,1%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,00, artinya ada hubungan antara Komunikasi perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam UPTD RSD Basemah Kota Pagar Alam.

Tabel 6. Hubungan Antara Kepemimpinan Perawat Senior dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Basemah Kota Pagar Alam

Komunikasi Perawat	Kinerja		Jumlah		P-value		
	Tidak Baik	Baik					
	n	%	n	%			
Kurang Baik	23	74,2	8	20,7	31	100	0,00
Baik	7	25,9	20	75,9	27	100	

Berdasarkan tabel 6 terdapat kepemimpinan perawat senior kurang baik dengan kinerja tidak baik 23 responden (74,2%), dan kepemimpinan perawat senior baik dengan kinerja tidak baik 7 responden (25,7%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,00, artinya ada hubungan antara kepemimpinan perawat senior dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam.

Tabel 7. Hubungan Antara Sarana Prasarana dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Basemah Kota Pagar Alam

Sarana Prasarana	Kinerja		Jumlah		P-value		
	Tidak Baik	Baik					
	n	%	n	%			
Kurang Baik	15	51,7	14	48,3	29	100	1,00
Baik	15	51,7	14	48,3	29	100	

Pada tabel 7 terdapat sarana prasarana kurang baik dengan kinerja tidak baik 15 responden (51,7%), dan sarana prasarana baik dengan kinerja tidak baik 15 responden (51,7%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 1,00, maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara sarana prasarana dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam.

Tabel 8. Hubungan Antara Jam Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Basemah Kota Pagar Alam

Jam Kerja	Kinerja		Jumlah		P-value		
	Tidak Baik	Baik					
	n	%	n	%			
Kurang Baik	24	82,8	5	17,2	29	100	0,00
Baik	6	20,7	23	79,3	29	100	

Dari tabel 8 menjelaskan bahwa jam kerja kurang baik dengan kinerja tidak baik terdapat 24 responden (82,8%), dan jam kerja baik dengan kinerja tidak baik 6 responden (20,7%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,00, artinya ada hubungan antara jam kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam.

Analisa Multivariat

Tabel 9. Analisis Regresi Logistik Sederhana Tahap Seleksi Bivariat Terhadap Variabel Independen

No	Variabel	<i>p</i> Value
1	Umur	0,01
2	Jenis kelamin	0,32
3	Pendidikan	0,55
4	Komunikasi perawat	0,00
5	Kepemimpinan perawat senior	0,00
6	Sarana prasarana	1,00
7	Jadwal kerja	0,00

Pada tabel 9 hasil analisis bivariat ada empat variabel independen memiliki nilai $p < 0,25$ maka dengan demikian empat dilanjutkan dalam analisis multivariat.

Analisis Regresi Logistik Ganda

Tabel 10. Regresi logistik Berganda

Variabel	B	Sig.	Exp (B)	95,0% C.I.for EXP(B)	
				Lower	Upper
Step 1 ^a					
Jam kerja	1.797	0.070	6.031	0.863	42.140
Umur	0.673	0.418	1.959	0.384	9.987
Komunikasi perawat	1.444	0.053	4.238	0.979	18.345
Kepemimpinan perawat senior	0.504	0.602	1.656	0.249	11.000
Constant	-6.872	0.000	0.001		
Step 2 ^b					
Jam kerja	2.153	0.004	8.606	2.005	36.951
Umur	0.589	0.474	1.802	0.360	9.021
Komunikasi perawat	1.463	0.050	4.320	0.998	18.710
Constant	-6.556	0.000	0.001		
Jam kerja	2.240	0.002	9.398	2.233	39.552
Step 3 ^a					
Komunikasi perawat	1.565	0.033	4.783	1.138	20.104
Constant	-5.831	0.000	0.003		
Jam kerja	1.797	0.070	6.031	0.863	42.140

Dengan metode *backward*, terdapat tiga langkah untuk sampai pada hasil akhir. Tabel 10 menunjukkan bahwa jam kerja merupakan faktor dominan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam dengan *P* value (0,002) (OR 9,398).

Tabel 11. Hasil analisis regresi logistik ganda supervisi

Variabel	B	<i>p</i> value	OR
Supervise	-3,468	0,00	0,031
Konstanta	1,705		

Cox & Snell R Square = 0,340

Nagelkerke R Square = 0,454

Berdasarkan tabel 11 jika jam kerja kurang baik, maka kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam maka kemungkinan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024 sebesar 34 %, sedangkan sisanya

sebesar 66 % merupakan pengaruh faktor lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Hubungan Antara Umur dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Umur tua dengan kinerja tidak baik 13 responden (76,5%), dan umur muda dengan kinerja tidak baik 17 responden (41,5%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,032, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara umur dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024. Diperoleh nilai OR 4,58 yang artinya jika umur tua mempunyai risiko 4,58 akan kinerja tidak baik dibandingkan dengan umur muda.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian berjudul faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat selama pandemi covid-19 di RSD Dr.Soebandi Kabupaten Jember, hasil penelitian tidak ada hubungan umur dengan kinerja perawat (Hartanti et al., 2023). Widaningsih (2016) juga menyebutkan bahwa tidak ada hubungan umur terhadap kinerja perawat.

Umur adalah lama waktu hidup seseorang atau ada sejak dilahirkan atau diadakan (KBBI, 2023). Berdasarkan asumsi peneliti sebagian besar umur responden muda. Umur muda lebih mempunyai energi yang kuat dalam beraktivitas, sehingga dalam bekerja mampu), dan jenis kelamin perempuan dengan kinerja tidak baik 24 responden (49,0%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai p value 0,47, maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian berjudul faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat selama pandemi covid-19 di RSD Dr.Soebandi Kabupaten Jember, hasil penelitian tidak ada hubungan jenis kelamin dengan kinerja perawat (Hartanti et al., 2023). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Widaningsih (2016) menyebutkan bahwa pengaruh karakteristik terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang perawatan intensif rumah sakit, hasil penelitian tidak ada hubungan jenis kelamin terhadap kinerja perawat.

Jenis kelamin merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam peran, fungsi, hak, tanggung jawab, dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah menurut waktu serta kondisi setempat (Kartini & Maulana, 2019).

Berdasarkan asumsi peneliti sebagian besar jenis kelamin perempuan. Jenis kelamin tidak berhubungan langsung dengan kinerja perawat di rumah sakit, jenis kelamin laki-laki maupun

perempuan mempunyai peluang yang sama untuk kinerja yang baik.

Hubungan Antara Pendidikan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Pendidikan rendah dengan kinerja tidak baik 17 responden (48,6%), dan pendidikan tinggi dengan kinerja tidak baik 13 responden (56,5%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,74, maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hartanti et al (2023) menyatakan bahwa tidak ada hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja perawat.

Penelitian in sejalan dengan penelitian oleh pengaruh karakteristik terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang perawatan intensif rumah sakit, hasil penelitian tidak ada hubungan pendidikan terhadap kinerja perawat (Widaningsih, 2016). Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan anak usia dini (TK/RA), pendidikan dasar (SD/MI), pendidikan menengah (SMP/MTs dan SMA/MA), dan pendidikan tinggi (Universitas) (Hidayat & Abdillah, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu peneliti berasumsi bahwa sebagian besar pendidikan responden rendah. Pendidikan didalam penelitian ini tidak berhubungan langsung dengan kinerja. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh faktor lain seperti komunikasi dan kepemimpinan.

Hubungan Antara Komunikasi Perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi perawat kurang baik dengan kinerja tidak baik dan komunikasi baik dengan kinerja tidak baik. Dari hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,00, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara komunikasi perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024. Diperoleh nilai OR 12,04 yang artinya jika Komunikasi perawat kurang baik mempunyai risiko 12,04 akan kinerja tidak baik dibandingkan dengan komunikasi perawat baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian berjudul pengaruh komunikasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit, hasil penelitian komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat (Ismiatun, 2018). Penelitian ini sejalan dengan penelitian berjudul pengaruh

komunikasi dan kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang, hasil penelitian ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja (Hadiwijaya, 2018).

Komunikasi merupakan proses transaksional, simbolik yang melibatkan pemberian makna antara orang-orang. Komunikasi dipandang sebagai proses kesepakatan antara orang-orang yang terlibat dalam proses tersebut (Zuwirna, 2020). Berdasarkan penelitian terkait peneliti berasumsi bahwa komunikasi dalam suatu pekerjaan merupakan hal yang penting dimana berkomunikasi antara sesama tim akan membuat pekerjaan tersebut berjalan dengan baik.

Hubungan Antara Kepemimpinan Perawat Senior dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Kepemimpinan perawat senior kurang baik dengan kinerja tidak baik 23 responden (74,2%), dan kepemimpinan perawat senior baik dengan kinerja tidak baik 7 responden (25,7%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,00, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara kepemimpinan perawat senior dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024. Diperoleh nilai OR 8,21 yang artinya jika kepemimpinan perawat senior kurang baik mempunyai risiko 8,21 akan kinerja tidak baik dibandingkan dengan kepemimpinan perawat senior baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian berjudul hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat di ruang anggrek dan gladiola Rumah Sakit Husada Jakarta, hasil penelitian ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja kerja perawat (Efkelin et al., 2023). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dengan judul hubungan masa kerja dan kepemimpinan dengan kinerja perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan, hasil penelitian menyebutkan bahwa ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat (Walukow et al., 2018).

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi mempengaruhi orang-orang dengan menetapkan tujuan, memberi pengarahan/perintah dan motivasi sehingga secara operasional tujuan tercapai dan meningkatkan keberadaan organisasi, hasil pengaruhnya akan ditandai adanya kemauan staf yang bekerja dengan sukarela (Ahmad et al., 2021).

Berdasarkan asumsi peneliti sebagian besar pemimpin senior tidak baik. Pimpinan harus mengarahkan ketika melakukan suatu pekerjaan disuatu tim, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target.

Hubungan Antara Sarana Prasarana dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit

Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian menyebutkan ada sarana prasarana kurang baik dengan kinerja tidak baik dan sarana prasarana baik dengan kinerja tidak baik. Dari hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 1,00, maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara sarana prasarana dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian berjudul pengetahuan, dana insentif, sarana dan prasarana dengan partisipasi kader dalam pelaksanaan posyandu, hasil penelitian tidak ada hubungan sarana dan prasarana (Yanti et al., 2015). Penelitian ini sejalan dengan penelitian berjudul pengaruh kompensasi, sarana prasarana melalui motivasi kerja terhadap kinerja petugas kebersihan pada dinas lingkungan hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba, hasil penelitian Pengaruh sarana prasarana secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba (Bohari et al., 2019).

Sarana prasarana rumah sakit segala sesuatu benda fisik yang dapat tervisualisasi mata maupun teraba oleh panca indra dan dengan mudah dapat dikenali oleh pasien dan (umumnya) merupakan bagian dari suatu gedung ataupun bangunan gedung itu sendiri dan benda maupun jaringan / instalasi yang membuat suatu sarana yang ada bisa berfungsi sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Rensiner et al., 2018).

Berdasarkan asumsi peneliti sarana prasarana di rumah sakit sebagai bagian dari terlaksananya suatu pekerjaan dengan baik. sarana prasarana di rumah sakit sesuai dengan standar untuk pelaksanaan pelayanan

Hubungan Antara Jam Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Hasil penelitian terdapat jam kerja kurang baik dengan kinerja tidak baik sebanyak 24 responden (82,8%), dan jam kerja baik dengan kinerja tidak baik sebanyak 6 responden (20,7%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,00, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara jam kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh pengaruh shift kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada muslim baby day care di Timoho Yogyakarta (studi pada muslim baby day care), hasil penelitian Shift kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat Muslim Baby Day Care di Timoho Yogyakarta (Arini, 2021). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian berjudul Pengaruh

Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Ruang UGD Rumah Sakit di Kota Madiun), hasil penelitian shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ruang UGD rumah sakit di Kota Madiun (Ramadhani et al., 2021).

Jam kerja atau Shift kerja adalah kerja bergilir atau berotasi dengan sifat kerja atau permanen. Lamanya seseorang bekerja dengan baik dalam sehari pada umumnya 6-10 jam. Sisanya (14-18 jam) dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur, dan lain-lain (Sussanto et al., 2023).

Berdasarkan asumsi peneliti jam kerja atau shift kerja di rumah sakit akan mempengaruhi petugas kesehatan dalam kinerja. Perlunya pengaturan shift kerja sesuai dengan ketentuan dalam bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Dari hasil metode *backward*, menyebutkan bahwa jam kerja merupakan faktor dominan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024 dengan *P value* 0,002 dan OR 9,398. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa jam kerja kurang baik, maka kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024 sebesar 34 %, sedangkan sisanya sebesar 66 % merupakan pengaruh faktor lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini yaitu ada hubungan umur, komunikasi perawat, kepemimpinan dan jam kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam di UPTD RSD Besemah Kota Pagaralam. Faktor yang paling dominan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam di UPTD RSD Besemah Kota Pagaralam adalah jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

KBBI. (2023). *umur*. <https://www.kbbi.web.id/umur>.
Ahmad, S. N. A., Haryanto, F., & Habibi, A. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Swasta. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 3.
Arini, B. P. (2021). Pengaruh Shift Kerja Dan BebaKerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Moslem Baby Day Care Di Timoho Yogyakarta (Studi Pada Moslem Baby Day Care). *Jurnal Akmenika Vol*, 18(1), 485–491..
Asmi, A. S., & Haris, A. (2020). Analisis Kinerja Petugas Kesehatan Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan Kepada Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*,

12(2), 953–959. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v12i2.447>
Ayele, Y., Hawulte, B., Feto, T., Basker, G. V., & Bacha, Y. D. (2020). Assessment of patient satisfaction with pharmacy service and associated factors in public hospitals, Eastern Ethiopia. *SAGE Open Medicine*, 8. <https://doi.org/10.1177/2050312120922659>.
Bisnis, F., Informasi, T., & Yogyakarta, U. T. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian Dengan Variabel Mediasi Kujainah 1) Inon Listyorini 2) 1). *Telaah Bisnis*, 16(1), 17–30.
Bohari, Ansar, & Tamrin, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *Yume : Journal of Management*, 2(3).
Efkelin, R., Utami, R. A., & Mailintina, Y. (2023). Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Ruang Angrek dan Gladiola Rumah Sakit Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 7(01), 1–7.
Fadhilah, H., Nurlita, N., & Listiana, I. (2020). Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kefarmasian Di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada. *Edu Masda Journal*, 4(2), 121. <https://doi.org/10.52118/edumasda.v4i2.103>
Hadiwijaya, H. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang. *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 124–131.
Hariani, B., Wahyudi, A., & Rawalilah, H. (2022). Analisis Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kesehatan di RSUD Lahat Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA*, 5(2), 447–367. <https://doi.org/10.32524/jksp.v5i2.702>
Hartanti, R. I., Indrayani, R., & Asyidik, M. F. (2023). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di Rsd Dr.Soebandi Kabupaten Jember. *Ikesma: Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 19(1). <https://doi.org/10.19184/ikesma.v>
Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82.
Hidayat, R., & Abdillah. (2019). *Buku Ilmu Pendidikan konsep, teori dan aplikasinya*. LPPPI.
Ida Ayu Laksmi Arnita Utari, & Dety Mulyanti. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit: Tinjauan Teoritis. *Jurnal Kesehatan Amanah*, 7(1), 51–60. <https://doi.org/10.57214/jka.v7i1.264>

- Ismiatun. (2018). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Penelitian Kesehatan*, 63, 68.
- K. Kurniawan, R. N., & Syah, K. K. (2020). Kinerja Perawat Di RSUD H. Padjonga DG. Ngalle Kabupaten Takalar. *JURNAL Promotif Preventif*, 3(1), 58–68.
- Kaltsum, S., & Hamdan. (2023). Analisis Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap terhadap Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Angkatan Udara Lanud Sulaiman. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 1670–1678.
- Kartini, A., & Maulana, A. (2019). REDEFINISI GENDER DAN SEKS. *An-Nisa Jurnal Kajian Perempuan & Keislaman*, 12(2), 217–239.
- Kurniati, P. S., & Fidowaty, T. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen di Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, 7(2), 191–206.
- Manorek, L., Tucunan, A. A. T., & Ratag, B. T. (2020). Hubungan Antara Persepsi Mutu Pelayanan Kesehatan dengan Kepuasan Pasien Peserta BPJS di Puskesmas Pingkan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal KESMAS*, 9(2), 1–6.
- Rahman, A. (2009). Mengukur Kepuasan Pelayanan Publik Institusi Pemerintah: Studi Kasus Pada Bumn Pt. Jamsostek (Persero). *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 6(2), 07–07.
- Ramadhani, L., Hariyanto, I. S., & Purwanto, H. (2021). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Ruang UGD Rumah Sakit di Kota Madiun). *Statera: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 133–154.
- Rensiner, R., Azwar, V. Y., & Putra, A. S. (2018). Analisis Faktor Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Rsd Dr. Achmad Darwis. *Jurnal Kesehatan Andalas*, 7, 1. <https://doi.org/10.25077/jka.v7i0.817>
- Salim, D. (2022). pISSN:2355-7583 | eISSN:2549-4864
<http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/kesehatan>. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 9(2), 837–843.
- Saragih, S. L. N. (2020). Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan implementasi keperawatan dalam meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. *OSF Preprints*, 2009.
- Septiani, N. W. (2017). *Upaya Peningkatan Kepuasan Pasien Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Surabaya Tahun 2016*. 3(1), 1–14.
- Sussanto, W., Supriyadi, Sukamto, E., & Parellangi, A. (2023). Hubungan Shift Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsd Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Kabupaten Bulungan. *Sanitekes Jurnal Sains, Teknologi Dan Kesehatan*, 3, 349–354.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44, R. I. (2009). Undang Undang No 44 Tahun 2009. *Undang-Undang*, 5(August), 12–42.
- Veranita, M., & Hatimatunnisani, H. (2020). *Pengaruh Mutu Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Rumah Sakit Mata Bandung Eye Center*. 4–5.
- Walukow, P. A., Mandagi, C. K. F., & Rumayar, A. A. (2018). *Hubungan Masa Kerja Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsd) Minahasa Selatan*. 012.
- Widaningsih. (2016). Pengaruh Karakteristik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Perawatan Intensif Rumah SakiT. *Indonesian Journal of Nursing Health Science*.
- Wulandari, A. R. C., Rachmawaty, R., Ilkafah, I., & Erfina, E. (2021). Patient satisfaction towards healthcare quality in Indonesian Public Hospital. *Enfermería Clínica*, 31, S745–S750. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2021.09.006>
- Yanti, Mulyadi, & Usman, S. (2015). Pengetahuan, Dana Insentif, Sarana Dan Prasarana Dengan Partisipasi Kader Dalam Pelaksanaan Posyandu. *Jurnal Ilmu Keperawatan*.
- Yuniarti, S., Wahyudi, A., & Asiani, G. (2023). Analisis Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Keperawatan di Unit Rawat Jalan Poloklinik Orthopedi dan Traumatologi 2023. *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA (JKSP)*, 6(2 SE-Articles), 357–368. <https://doi.org/10.32524/jksp.v6i2.1003>
- Zuwirna.(2020).*Buku_Dasar_Dasar_Komunikasi_Zuwirna.pdf*. Kencana.