

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DI RSUD DR. RADEN SOEDJATI PURWODADI

Oleh;

Suciati¹⁾, Sutiyono²⁾

1) Mahasiswa STIKES An Nur Purwodadi, email: annurlppm@gmail.com

2) Staf Pengajar STIKES An Nur Purwodadi, email: mstiono@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang, Dalam era globalisasi keberadaan rumah sakit sebagai suatu sarana kesehatan sangat dirasakan peranannya dalam memberikan pelayanan kesehatan rumah sakit. Pilar utama dalam penyelenggaraan rumah sakit tidak dapat melepaskan peran dan keberadaan tenaga fungsional yaitu perawat. Untuk memberikan pelayanan yang baik diperlukan kinerja yang baik oleh perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Raden Soedjati Soemodiardjo Purwodadi,.

Metode; Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah *diskriptif korelasi* dengan pendekatan yang bersifat *Cross Sectional*, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 36 perawat. Analisa data yang dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *lambda* dengan tingkat kemaknaan 0,05.

Hasil; Penelitian ini menunjukkan bahwa 1) perawat dengan tingkat pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 20 responden (55,5%), 2) perawat dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 28 responden (77,8%).3) Ada hubungan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja pada perawat di RSUD dr. Raden Soedjati Purwodadi dengan nilai symetric lambda (0,543) (0,630) dan (0,443), sig (0,003), (0,030), (0,004) < α (0,05).

Simpulan; hal ini membuktikan bahwa ada hubungan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr Raden Soedjati Purwodadi.

Kata kunci : Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan,kinerja perawat.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi keberadaan rumah sakit sebagai suatu sarana kesehatan sangat dirasakan peranannya dalam memberikan pelayanan kesehatan rumah sakit. Pilar utama dalam penyelenggaraan rumah sakit tidak dapat melepaskan peran dan keberadaan tenaga fungsional yaitu perawat. Dalam menunjang pelayanan kesehatan manajemen rumah sakit sangat membutuhkan sosok manusia yang terampil dan profesional sehingga dapat menunjang pencapaian kinerja yang tinggi.

Dalam konteks yang lebih makro peningkatan kinerja dapat menunjang lajunya pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia perlu diarahkan pada upaya peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan bekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya. Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan bekerja, mempunyai dampak langsung terhadap peningkatan kinerja (Joeaharno, 2008).

Kinerja adalah gambaran mengenai pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planningsuatu* organisasi. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan yang mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan

hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah dia bisa bekerja sama dan lebih efektif pada masa yang akan datang. Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini karena hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi.

Mutu tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Melalui kinerja perawat, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Sumber daya manusia sebagai pelaksana yang handal, maka unsur-unsur manusia sebagai faktor produksi sudah sepantasnya diperhatikan dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini manajemen rumah sakit yang merupakan perusahaan jasa, harus berusaha meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat berkembang terus, mampu berkompetisi dan mampu menjaga eksistensi.

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan sumber daya manusia. Dalam mencapai efisien guna mewujudkan tujuan perusahaan atau

instansi, pendidikan merupakan salah satu dari kebutuhan untuk mencapai efisiensi tersebut. Hal ini disebabkan karena dengan pendidikan seorang karyawan akan lebih memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Susilo Maryoto (1998), bahwa tingkat pendidikan sangat menentukan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut M. Hasibuan (2002), pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan manusia, baik jasmaniah dan rohaniyah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah.

Pengertian pendidikan merupakan usaha untuk mendapatkan pengetahuan baik secara formal melalui sekolah maupun informal dari pendidikan didalam rumah tangga, sedangkan definisi lain tentang pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh (Edwin, B. Flipo, 1997).

Menurut M. Manullang (1987), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih tenaga kerja yang

berpengalaman, sebab mereka berpendapat bahwa pekerja yang berpengalaman lebih produktif bila dibandingkan dengan yang tidak berpengalaman.

Kemampuan tenaga kerja perawat akan terlihat lebih baik jika mereka telah berpengalaman dalam bidangnya serta harus ditunjang pengetahuan dan masa kerja. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan yang mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil. Fokusnya adalah untuk mengetahui kinerja seorang karyawan pada masa yang akan datang.

Pelatihan menurut Ivancevich (2008), didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan sekarang atau dalam pekerjaan yang akan dijabatnya sekarang. Pelatihan juga penting untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pengertian pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan terhadap berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek) (Susilo Maryoto, 1998).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Direktorat Keperawatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia bekerjasama dengan *World Health Organization* (WHO) tahun 2005 di Provinsi Kalimantan Timur, Sumatera

Utara, Sulawesi Utara, Jawa Barat dan Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta menemukan bahwa 70% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan, 4% perawat tidak memiliki uraian tugas dan belum dikembangkan monitoring dan evaluasi kinerja perawat khususnya mengenai keterampilan, sikap, kedisiplinan dan motivasi kerjanya.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui observasi dan wawancara pada perawat yang dilakukan di RSUD dr. Raden Soedjati Soemodiardjo bahwa tingkat pendidikan perawat mulai dari SPK, D3, dan S1, sedangkan untuk pengalaman kerja perawat mulai dari 2-10 tahun, dan perawat yang ada telah mengikuti pelatihan baik dalam dan luar rumah sakit.

Meskipun dilihat dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan sudah cukup dilakukan, namun kenyataan dilapangan untuk kinerja perawat masih kurang itu tercemin dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pemberi asuhan keperawatan kepada klien.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *diskriptif korelasi* yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yaitu untuk mengetahui hubungan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan dengan

kinerja perawat. Dengan Pendekatan yang bersifat *Cross Sectional* yaitu dimana peneliti mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat atau hanya diobservasi sekali saja (Praktiknya, 2008).

Populasi pada penelitian ini adalah perawat PNS yang bekerja diruang rawat inap kelas tiga Rumah Sakit Umum Daerah dr. Raden Soedjati Purwodadi sebanyak 56 orang. Besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang. Adapun kriteria yang digunakan adalah kriteria inklusi. Kriteria Inklusi, yaitu karakteristik umum subjek peneliti dari suatu populasi yang menentukan subjek-subjek tersebut masuk dalam sampel penelitian.

Analisis univariat dilakukan pada setiap variabel secara statistik diskriptif untuk mendapatkan gambaran mengenai distribusi frekuensi karakteristik responden, yang biasanya menghasilkan distribusi dan persentase dari tiap variabel (Notoatmodjo, 2005). Analisa bivariat untuk mencari hubungan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja perawat dengan menggunakan uji *korelasi spearman rho* jika skala data ordinal ordinal dan distribusi data tidak normal (Dahlan, 2011).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Uji Lambda Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat

			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Lambda	Symmetric	.543	.163	2.830	0.003
		Tingkat Pendidikan	.150	.153	.915	.360
		Dependent	.133	.215	.580	.562
		Kinerja Independent				

Tabel 2 Uji Lambda Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat

			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Lambda	Symmetric	0.630	.160	1.809	0.030
		Pengalaman kerja	0.00	0.00		
		Dependent	.200	.103	1.809	0.70
		Kinerja Independent				

Tabel 3; Uji Lambda Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat

			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Ordinal	Lambda	Symmetric	0.443	.060	2.869	0.004
		Pelatihan	0.00	0.00		
		dependent	.224	.163	0.869	0.77
		Kinerja Independent				

PEMBAHASAN

1. Hubungan tingkat pendidikan terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan antara tingkat

pendidikan terhadap kinerja perawat hal ini ditunjukkan dengan nilai sig (0,003) < α (0,05). Ada hubungan yang cukup kuat antara tingkat pendidikan terhadap kinerja perawat yang

ditunjukkan nilai *symetric uji lambda* 0.543.

Menurut Mangkunegara (2000), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Ini membuktikan bahwa dengan tingkat pendidikan yang rendah tidak menjadikan acuan seseorang untuk dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kerja yang baik berasal dari diri seseorang itu sendiri. Meskipun tingkat pendidikan D3 Keperawatan dengan kemampuan yang dimiliki seorang perawat tersebut, mereka tidak mau kalah meskipun harus bersaing dengan lulusan S1 Keperawatan maupun Profesi.

Hal ini sesuai yang di ungkapkan Dewey dalam Abu (2007:69) yang mengatakan bahwa pendidikan adalah “Proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia”. Dengan

demikian, perbedaan pendidikan akan memberikan perbedaan pula dalam hal wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang sesuatu. Semakin tinggi pendidikan yang dicapai oleh seseorang perawat, maka semakin mengerti dan paham akan bidang tugasnya sehingga perawat akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ini, Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, terhadap kinerja karyawan. Sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Isesreni, (2009) tingkat pendidikan perawat mempengaruhi kinerja perawat.

2. Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja perawat hal ini ditunjukkan dengan nilai $\text{sig } (0,03) < \alpha (0,05)$ dengan nilai *symetric value* Uji Lambda 0,630. Ada hubungan yang kuat antara pengalaman kerja terhadap kinerja perawat.

Masa kerja perawat yang sebagian besar adalah masa kerja < 11 tahun dimana hasil ini menunjukkan perawat sudah cukup memiliki pengalaman

dalam melaksanakan tugasnya. Berbagai pengalaman hidup baik yang berupa kebahagiaan maupun kesedihan akan membuat seseorang semakin mengenal dirinya, semakin terampil dalam mengendalikan diri, memotivasi diri, dapat memahami orang lain, memiliki keterampilan sosial, berempati, dan dapat berhubungan baik dengan orang lain (Muhaimin 2008).

Kreitner dan Kinicki (2004), menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Hubungan masa kerja dengan kinerja perawat diperoleh nilai statistik sebesar 0,006 yang berarti bermakna sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara masa kerja perawat dengan kinerja perawat. Masa kerja merupakan waktu dimana seseorang mulai bekerja di tempat kerja.

Makin lama seseorang bekerja semakin banyak pengalaman yang dimilikinya sehingga akan semakin baik komunikasinya. Dimana dalam bekerja seseorang harus mampu

mengaplikasikan ilmu agar dapat berhasil dengan baik. Untuk itu pengalaman seseorang sangat diperlukan bagi perawat untuk menjalin hubungan dengan orang lain ketika bekerja (Putra, 2011).

Dengan komitmen yang tinggi seseorang akan lebih dapat bertahan lama di tempat kerjanya. Masa kerja perawat akan mempengaruhi kinerja karena perawat dengan masa kerja lama akan memiliki banyak pengalaman terhadap pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bar-on dalam Armiyati (2008) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecakapan non-kognitif, yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil memenuhi tuntutan dan tekanan lingkungan. Temuan Wechsler ini mendefinisikan, masa kerja yang lama berpengaruh dalam mencapai keberhasilan hidup.

Kondisi tempat kerja yang nyaman dan suasana lingkungan organisasi yang mendukung akan membuat seseorang merasa nyaman untuk bertahan dalam pekerjaannya sehingga seseorang akan memiliki masa kerja lebih lama dan menurunkan tingkat pengunduran diri tenaga kerja.

3. Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji lambda bahwa ada hubungan antara pelatihan terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Raden Soedjati Purwodadi dengan nilai symmetric value 0,443. Dan nilai sig (0,004) < α (0,05). Dalam penelitian ini perawat RSUD dr. Raden Soedjati Purwodadi seluruhnya mengikuti pelatihan.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora, 2004).

Pelatihan mengacu pada metode yang digunakan untuk memberikankaryawan baru atau karyawan yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan (Dessler, 2006).

Banyaknya pelatihan keperawatan baik didalam maupun diluar rumah sakit itu Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nofrianti (2009) dalam penelitian berjudul Hubungan Pelatihan Mutu Produksi Bagian *Quality Inspection* dengan Kinerja Karyawan dengan hasil p value (0,00) < (0,05).

KESIMPULAN

1. Pada perawat di RSUD dr. Raden Soedjati Soemodiardjo Purwodadi bahwa perawat dengan tingkat pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 20 responden (55,5%) dan tingkat pendidikan S1 Keperawatan sebanyak 14 responden (38,4%), dan perawat dengan tingkat pendidikan S1 + Profesi sebanyak 2 responden (5,6%).
2. Pada perawat di RSUD dr. Raden Soedjati Soemodiardjo Purwodadi bahwa perawat yang mempunyai masa kerja 2-3 tahun sebanyak 1 responden (2,8%), 3-4 tahun sebanyak 2 responden (5,6%), 4-5 tahun sebanyak 5 responden (13,9%), dan masa kerja perawat lebih dari 5 tahun sebanyak 28 responden (77,8%).
3. Pada perawat di RSUD dr. Raden Soedjati Soemodiardjo Purwodadi bahwa seluruh responden melakukan pelatihan sebanyak 36 responden atau sebanyak 100%.
4. Ada hubungan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja pada perawat di RSUD dr. Raden Soedjati Soemodiardjo Purwodadi dengan nilai koefisien korelasi (0,543), (0,630) dan (0,443) p value, (0,003), (0,030), (0,004) < α (0,05). Yang artinya H0 ditolak , dan Ha diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati.(2007). *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Admin, 2006. *Peningkatan Mutu Pelayanan RS dengan Pemberdayaan Problem Solving Mindset*.www.health-irc.or.id. Akses [03 Mei 2014 - 04:28 AM]
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arfrida, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Ghalia Indonesia
- Budiarso, A.W., 1999. *UU Perlindungan Konsumen dan Dampaknya Kepada Pelayanan Rumah Sakit*. Jakarta: Seminar Sehari IDI tentang Perlindungan Konsumen Pelayanan Kesehatan.
- Djati P.S., dan Khusaini, 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*. Surabaya: Universitas Kristen PETRA
- Ellitan, L., 2003. *Peran Sumber Daya Dalam Meningkatkan Pengaruh Tehnologi Dalam Produktivitas*. Surabaya: Universitas Kristen PETRA
- Febri, 2006. *Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis: untuk Perawat dan Bidan di Rumah Sakit dan Puskesmas Indonesia*.<http://www.kinerjaklinikperawatbidan.net>
- Filippo, Edwin B. 1997. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan. 2007 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika Ofset.
- Hasibuan, Malayu, SP. 1996. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bandung: Bumi Aksara
- Hidayat alimul Azis. 2008. *Metode penelitian Keperawatan Dan Teknik Analisis Data*. Jakarta. Salemba Medika.
- Joeharno. 2008. *Penilaian Keperawatan*. <http://blogspot.com>. Diambil pada tanggal 13 September 2013. Pukul 16.00 WIB
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Revika Aditma
- Mangkunegara.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Natisemito alex. S. 1997. *Manajemen Personalialia* cetakan kedua. Jakarta: Bharata
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nursalam. 2008. *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- PPNI. (2010). *Standar Profesi dan kode etik keperawatan indonesia*. Jakarta: Author

- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Jogjakarta : Media Kom
- Riwidikdo, Handoko. 2010. *Statistik Kesehatan : Belajar Mudah Tehnik Analisis Data dalam Penelitian Kesehatan*. Jogjakarta : Mitra Cendikia Press
- Siagian, S.,P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P.J., 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Suharti Rini. 2010. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo Cabang Padang*. FE UNP: Skripsi.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sumidjo wahyu. 1997. *Kepemimpinan dan Motivasi cetakan tiga*. Jakarta : Ghalia.