

ANALISIS FAKTOR KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RSUD LIWA LAMPUNG BARAT 2014

Irna Yunaeni¹, Samino²

ABSTRAK

Kepuasan kerja perawat yang buruk berdampak pada prestasi kerja, disiplin dan kualitas kerjanya. Dampak kinerja buruk di RS Liwa adalah 2013 terjadi kasus *dekubitus* 3,12%, lebih tinggi dari target yang diharapkan dalam Standar Pelayanan Minimal (SPM) 2,5%. Kejadian infeksi jarum infus (*phlebitis*) 1,21% lebih tinggi dari SPM 0,5%. Tujuan penelitian diketahui faktor kinerja perawat pelaksana di RSUD Liwa Lampung Barat 2014.

Penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi seluruh perawat pelaksana di RSUD Liwa Lampung Barat tahun 2014, 78 orang dengan total populasi. Pengujian dengan *chi square* dan regresi logistik ganda.

Hasil penelitian ada hubungan beban kerja ($p=0,003$), stres kerja ($p=0,002$), kepuasan kerja ($p=0,000$), motivasi kerja ($p=0,011$) dengan kinerja perawat pelaksana. Variabel kepuasan kerja merupakan variabel paling dominan berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana ($p=0,000$). Berdasarkan hasil tersebut disarankan pimpinan RSUD Liwa Lampung Barat selalu mengevaluasi beban kerja perawat setiap 6 bulan sekali, dengan memperhatikan karakteristik perawat.

Kata kunci : Beban kerja, stres, kepuasan, motivasi, dan kinerja perawat.

LATAR BELAKANG

Kinerja perawat merupakan salah satu indikator mutu pelayanan rumah sakit (RS). Salah satu indikator rendahnya kinerja perawat di RS Liwa adalah buruknya pencatatan dokumentasi asuhan keperawatan tidak lengkap 24,8% (2012), dan 2013 meningkat menjadi 31,2%. Dampak kinerja rendah, 2013 munculnya pasien *dekubitus* sebesar 3,12% (SPM 2,5%), kejadian infeksi jarum infus (*phlebitis*) 1,21% lebih tinggi dari SPM (0,5%) dan angka infeksi luka operasi (ILO) masih tinggi, 0,72% di bandingkan target SPM 0,14%. Beban kerja, motivasi, kepuasan kerja, stres kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit (Hasibuan (2006), Antonius (2011), dan Nursalam (2007)).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi seluruh perawat pelaksana di RSUD Liwa Lampung Barat 2014, 78 orang, dengan sampel total populasi. Alat pengumpulan data beban kerja, stres kerja, kepuasan

kerja, motivasi kerja dengan kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Pengumpulan data dengan teknik wawancara. Variabel kinerja perawat pelaksana diukur oleh atasan langsung dengan teknik observasi, menggunakan form ceklis. Analisa data digunakan uji *chi kuadrat* dan regresi logistik berganda model prediksi, dengan taraf kesalahan 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Variabel

Tabel 1
Distribusi Masing-masing Variabel

Variabel	Frekuensi	
	n	%
Beban kerja	- Berat	43 55,1
	- Ringan	35 54,9
Stres kerja	- Stres	45 57,7
	- Tidak stress	33 42,3
Kepuasan kerja	- Puas	43 55,1
	- Kurang puas	35 54,9
Motivasi kerja	- Baik	51 65,4
	- Kurang baik	27 44,6
Kinerja	- Baik	47 60,3
	- Kurang baik	31 39,7

1) RSUD Liwa, Lampung Barat

2) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati, Lampung

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan distribusi frekuensi beban kerja perawat pelaksana lebih tinggi pada kategori berat sebesar 43 orang (55,1%), stres kerja perawat pelaksana lebih tinggi pada kategori stres sebesar 45 orang (57,7%), kepuasan kerja perawat pelaksana lebih tinggi pada

kategori puas sebesar 43 orang (55,1%), motivasi kerja perawat pelaksana lebih tinggi pada kategori kurang baik sebesar 51 orang (65,4%), kinerja perawat pelaksana lebih tinggi pada kategori baik sebesar 47 orang (60,3%).

Hubungan Variabel

Tabel 2
Hubungan Masing-masing Variabel

Variabel	Kinerja Perawat Pelaksana				n	%	p	OR (CI 95%)
	Kurang baik		Baik					
	n	%	n	%				
Beban kerja : - Berat	24	55,8	19	54,2	43	100	0,003	5,05
	7	20,0	28	80,0	35	100		
Stres kerja : - Stres	25	55,6	20	44,4	45	100	0,002	5,62
	6	18,2	27	81,8	33	100		
Kepuasan kerja : - Tidak puas	23	65,7	12	34,3	35	100	0,001	8,38
	8	18,6	35	81,4	43	100		
Motivasi kerja : - Kurang baik	26	51,0	25	49,0	51	100	0,011	4,57
	5	18,5	22	81,5	27	100		

Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan, dari 43 responden dengan beban kerja berat ada 24 orang (55,8%) memiliki kinerja kurang baik, sedangkan 35 responden dengan kategori beban kerja ringan ada 7 orang (20,0%) memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji statistik diperoleh $p=0,003$, yang berarti ada hubungan signifikan antara beban kerja dengan kinerja. Nilai OR 5,05 artinya responden dengan kategori beban kerja berat memiliki peluang 5,05 kali lebih besar berkinerja kurang baik dibandingkan responden dengan beban kerja ringan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Gomes (2010) menyatakan ada hal yang mempengaruhi kinerja petugas adalah pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, waktu atau jam kerja terlalu panjang, dan tuntutan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan Jagero dan Komba (2012) menyatakan ada pengaruh beban kerja dengan kinerja petugas. Beban kerja yang berat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Beban kerja perawat pelaksana lebih banyak dalam kategori berat (55,1%) hal ini disebabkan pekerjaan

yang diembannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga menyebabkan pegawai tidak memiliki kompetensi baik pengetahuan maupun keterampilan dalam mengerjakannya. Demikian waktu kerja mereka cukup panjang, karena ada tambahan jam lembur, dengan tidak memperhatikan aspek kelelahan perawat. Oleh karena itu pimpinan RS diharapkan untuk melakukan peninjauan jam kerja serta meningkatkan pendidikan mereka.

Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana

Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana dapat dijelaskan dari 45 responden mengalami stres kerja terdapat 25 orang (55,6%) memiliki kinerja kurang baik, sedangkan 33 responden tidak merasa stres kerja ada 6 orang (18,2%) memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji chi square diperoleh $p = 0,002$, yang berarti ada hubungan signifikan antara stres kerja dengan kinerja. Nilai OR 5,62 artinya responden yang merasa stres kerja berpeluang 5,62 kali berkinerja kurang baik dibandingkan dengan yang tidak stres kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan Selye (1950) dalam Hidayat (2011) menyatakan stres merupakan respon tubuh terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dan orang tersebut tidak dapat mengatasinya, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu atas tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres. Dalam konteks ini perawat yang merasa beban kerjanya berat maka dia akan stres dan berakibat pada kinerja perawat pelaksana. Hasil penelitian ini sejalan dengan Al-Khasawneh et al (2013) menyatakan ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat.

Stres merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang perawat. Perawat yang mengalami stres akan menyebabkan konsentrasi menurun yang disebabkan karena kemampuan berfikir menggunakan nalar dan logika digantikan dengan emosi sehingga ketelitian dalam bekerja menurun dan hasil kerja kurang maksimal dan kurang baik.

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana dapat dijelaskan dari 35 responden tidak puas terdapat 23 orang (65,7%) memiliki kinerja kurang baik, sedangkan 43 responden tidak puas dan 8 orang (18,6%) memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji chi square diperoleh $p=0,001$, yang berarti ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Nilai OR 8,38 artinya responden yang merasa tidak puas berpeluang 8,38 kali berkinerja kurang baik dibandingkan dengan yang puas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Nursalam (2007) kepuasan kerja bagi perawat diperlukan untuk meningkatkan kinerja, berdampak pada prestasi kerja, disiplin dan kualitas kerjanya. Hasil ini sejalan dengan Dizgah et al (2012) menyatakan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Perawat yang tidak puas dalam bekerja akan menimbulkan perasaan kecewa dan mendapat kesan

yang kurang baik dari membandingkan hasil pelayanan kinerja dengan harapan-harapannya. Perawat yang tidak puas akan dimanifestasikan kedalam hasil pekerjaan yang kurang maksimal karena bekerja berdasarkan unsur keterpaksaan, sehingga tingkat absensi meningkat dan semangat kerja menurun. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2004) yang menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana dapat dijelaskan dari 51 responden motivasinya kurang baik, terdapat 26 orang (51,0%) memiliki kinerja kurang baik, sedangkan 27 responden memiliki motivasi baik ada 5 (18,5%) memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji chi square diperoleh $p=0,011$, yang berarti ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja. Nilai OR 4,57 artinya responden yang merasa motivasinya kurang baik berpeluang 4,57 kali berkinerja kurang baik dibandingkan dengan yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan Manullang (2007), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi seseorang akan akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada pencapaian kepuasan. Motivasi bukan suatu yang dapat diamati tetapi hal-hal yang dapat disimpulkan pada suatu perilaku yang tampak.

Adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Liwa Lampung Barat tahun 2014 disebabkan karena perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi dalam bekerja maka dapat menstimulasi perilaku perawat untuk bekerja secara maksimal, lebih teliti dalam bekerja, bekerja sebaik mungkin agar memiliki prestasi yang baik dalam bekerja, taat terhadap peraturan yang berlaku sehingga perawat lebih disiplin dalam mentaati tata tertib yang berlaku, mau bekerja mengikuti tupoksi yang telah diberikan sesuai protap kerja, mampu bekerja sama dalam tim dan pegawai lain dan memiliki prakarsa berupa ide-ide serta saran yang diberikan untuk mencapai tujuan

organisasi yang tertuang dalam visi dan misi rumah sakit.

Variabel dominan

Hasil uji logistik menunjukkan kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana dengan $p=0,000$, dengan OR 16.00, artinya responden yang tidak puas dalam bekerja memiliki peluang 16.00 memiliki kinerja kurang baik dibandingkan responden yang puas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Yanidrawati (2011), bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel paling dominan berkaitan dengan kinerja perawat ($p=0,003$). Kepuasan kerja berhubungan dengan harapan-harapan yang diinginkan oleh perawat, jika harapan tidak sesuai dengan yang didapat maka perawat tidak puas. Perawat yang tidak puas maka akan menyebabkan motivasi kerja yang rendah dan tidak memiliki semangat dan daya dorong yang kuat dari dalam diri untuk bekerja sebaik mungkin. Hal ini akan mempengaruhi rendahnya kinerja perawat dalam bekerja yang dimanifestasikan kedalam perilaku tidak teliti dalam bekerja, hasil kerja yang tidak maksimal karena tidak mengikuti uraian tugas, tidak taat terhadap peraturan kantor yang berlaku, tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab petugas terhadap pekerjaan rendah, tidak mampu bekerja sama dalam tim dan pegawai lain serta tidak memiliki ide-ide serta saran yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kualitas hasil pekerjaan dan menurunnya kinerja perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di RSUD Liwa dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kepuasan kerja merupakan variabel paling dominan dibandingkan dengan variabel lain. Disarankan pimpinan RSUD dapat mengevaluasi kinerja perawat pelaksana serta variabel terkait setiap enam bulan sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Khasawneh, Akif Lutfi and Futa, Sahar Moh'd, *The Relationship between Job Stres and Nurses Performance in the Jordanian Hospital: A Case Study in King Abdullah the Founder Hospital*, Asian Journal of Bussiness management 2013, 5(2): 267-275, www.maxwellsci.com, Diakses tanggal 8 April 2014
- Antonius, *Penilaian Kinerja Perawat*, 2011. Dalam *Penilaiankinerjaperawat.blogspot.com*, 8 April 2014.
- Dizgah, Morad R, Chegini, Mehrdad G and Bisokhan, Roghayeh, *Relationship Between Job Satisfaction and Employee Job Performance Sector*, Journal of Basic and Applied Sciences Research, 2012, 2(2): 1735-1741, www.texroad.com, 8 April 2014
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset, 2010
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta, 2004
- Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Hidayat, Aziz Alimul, *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*, Ed.2. Jakarta: Salemba Medika, 2011
- Jagero, Nelson, Komba, Hilary V, and Mlingi, Michael N, *Relationship Between on the Job Training and Employee's Performance in Courier Companies in Dar es Salam, Tanzania*, International Journal of Humanities and social Sciences, 2012, Vol.2 No. 22, www.ijhssnet.com, 8 April 2014
- Manulang, M, dan Manulang, Marihot, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2007
- Nursalam, *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Jakarta, Salemba Medika, 2007
- Yanidrawati, F.Kartika, Susilaningsih, Sri Somantri, Irman, *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi*, Bandung: Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran; 2011