

PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PERTAMINA BINTANG AMIN KOTA BANDAR LAMPUNG**Dwiky Dermawan Santari¹, M.Arifki Zainaro^{2*}, Usastiawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy³**¹Mahasiswa Profesi Ners Universitas Malahayati²⁻³Universitas Malahayati

Email Korespondensi: m.arifkiz@yahoo.com

Disubmit: 05 September 2022 Diterima: 31 November 2022 Diterbitkan: 01 Desember 2022
DOI: <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i12.7717>**ABSTRACT**

Performance is one of the problems in today's world. This is the result of people's need for quality services or high-quality services that are closely related to standards because performance is measured by standards. Inpatients at Pertamina Bintang Amin Hospital conducting a pre-survey of 15 nurses by conducting free interviews and filling out questionnaires related to leadership and job design, it was found that 9 nurses (60%) executors stated that the leadership and job design at Bintang Amin Hospital were not good, while 6 nurses (40%) said they were good. The influence of leadership and job design on the performance of nurses at the Pertamina Bintang Amin Hospital, Bandar Lampung City. This type of research uses a quantitative, analytic survey research design with a cross-sectional approach. The population and sample in this study were 103 nurses at the Pertamina Bintang Amin Hospital in Bandar Lampung used the solvin formula so that $n = 81.9$ respondents were obtained and rounded up to 82 respondents, the sampling technique used was purposive sampling. Data analysis using univariate and bivariate using chi-square. Most of the nurse leadership is in the unfavorable category. Most of the job designs with unfavorable categories. Most of the performance of nurses in the category is not good. The results of data analysis using the chi-square test obtained a p -value = 0.000 ($< a$ 0.05), which means that there is a relationship between leadership and nurse performance at Pertamina Bintang Amin Hospital. The results of data analysis using the chi-square test obtained a p -value = 0.000 ($< a$ 0.05). There is a relationship between job design and nurse performance at Pertamina Bintang Amin Hospital.

Keywords: Job Design, Nurse Performance, Hospital**ABSTRAK**

Kinerja menjadi salah satu permasalahan di dunia saat ini. Ini adalah hasil dari kebutuhan masyarakat akan layanan berkualitas atau layanan berkualitas tinggi yang terkait erat dengan standar, karena kinerja diukur dengan standar. Rawat Inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin dengan melakukan prasurvei terhadap 15 perawat dengan melakukan wawancara bebas dan pengisian kuesioner terkait kepemimpinan dan desain pekerjaan didapat 9 perawat (60%) pelaksana menyatakan jika kepemimpinan dan desain pekerjaan yang ada di Rumah Sakit Bintang Amin kurang baik, sedangkan 6 perawat (40%) diantaranya

menyatakan baik. Diketahui pengaruh kepemimpinan dan desain pekerjaan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif, rancangan penelitian survey analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung 103 perawat dan digunakan dengan rumus slovin sehingga didapat $n = 81,9$ responden dan dibulatkan menjadi 82 responden, teknik sampling menggunakan *purposive sampling*. Analisa data menggunakan univariat dan bivariat menggunakan *chi square*. Sebagian besar kepemimpinan perawat dengan katagori kurang baik. Sebagian besar desain pekerjaan dengan katagori kurang baik. Sebagian besar kinerja perawat dengan kategori kurang baik Hasil analisa data menggunakan uji chi square didapat nilai $p\text{-value} = 0,000 (< \alpha 0,05)$ yang artinya ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin. Hasil analisa data menggunakan uji chi square didapat nilai $p\text{-value} = 0,000 (< \alpha 0,05)$. Ada hubungan desain pekerjaan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin

Kata Kunci: Desain Pekerjaan, Kinerja Perawat, Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Kinerja menjadi salah satu permasalahan di dunia saat ini. Ini adalah hasil dari kebutuhan masyarakat akan layanan berkualitas atau layanan berkualitas tinggi yang terkait erat dengan standar, karena kinerja diukur dengan standar. Perawat diharapkan untuk menunjukkan kontribusi profesional yang signifikan dalam meningkatkan kualitas perawatan, yang berdampak pada layanan kesehatan secara keseluruhan dari organisasi tempat mereka bekerja, dan pada akhirnya pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat, pasien rawat jalan dan pasien rawat inap di rumah sakit (Mandagi, 2015).

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin ataupun pekerja, banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Adikoesumo, 2012; Damanik, 2019). persepsi iklim organisasi dan kinerja pada dua organisasi yang berbeda menunjukkan hasil bahwa pengaruh

tingginya kinerja berbeda dari dua organisasi ini terdapat komponen variabel lingkungan kerja Key, 2015; Andini, 2020).

Baik buruknya pelayanan perawat dalam melayani Pasien dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama(Rivai & Basri, 2005; Hermawati & Yosiana, 2021).

Beberapa negara Asia termasuk Indonesia bahwa lemahnya peran kinerja profesional perawat karena dukungan dari tenaga professional kesehatan laiilrya, perawat memiliki pendekatan dan nilai yang berhda dalam pelayanan kesehatan dengan yang lainny persepsi yang berbeda antara perawat dan dokter, dan beberapa kesulitan lainnya dalam hubungan perawat dengan manajemen (Naongi, *et all*, 2014).

Data kinerja keperawatan di Provinsi Lampung dengan melihat data kinerja di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung tahun 2019 didapat nilai 70 dengan keterangan cukup, melakukan komunikasi yang baik terhadap pasien berada pada nilai 65 dengan keterangan cukup, dan pada aspek tidak ada complain pasien berada pada nilai 72 dengan keterangan cukup. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa perawat dalam melayani pasien belum sepenuhnya menjalankan tugasnya secara optimal di RSUD Dr.H. Abdul Moeloek Bandar Lampung (Wulandari, 2019).

Kinerja perawat harus didasari kemampuan yang tinggi dalam membentuk sehingga kinerja mendukung pelaksanaan tugas dalam pelayanan keperawatan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang ditujukan sesuai dengan tugas dalam suatu organisasi. Kinerja perawat merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, dan pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien (Nursalam, 2018).

Proses atau tahapan pelaksanaan asuhan keperawatan perlu memperhatikan desain pekerjaan yang telah ada. Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok organisasi. Dengan tujuan mengatur kegiatan yang di butuhkan oleh sebuah organisasi. Bila di lihat dari sudut pandang bagian sumber daya manusia merupakan kepuasan individu di dalam memangku jabatan. Masalah utama kinerja perawat dalam pelayanan

keperawatan adalah kurangnya perawat yang berpendidikan tinggi, kemampuan yang tidak memadai, banyaknya perawat yang kurang ramah terhadap pasien, kurang sabar dalam menghadapi pasien. Masalah itu tentu bukan hanya soal sikap ramah atau penyabar, tetapi juga beban kinerja yang tinggi, peraturan yang belum jelas kepada perawat (Arditama, 2009; Yanti, 2018).

Penampilan kerja (kinerja) merupakan hasil interaksi dari dua variabel yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan motivasi. Motivasi kerja disini adalah merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya (Riyadi & Kusnanto, 2007; Putri, 2018).

Desain perkerjaan yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja (Sudarmayanti 2009; Libriyanti, 2018)).

Alasan penulis memilih tempat penelitian di Rumah Sakit Bintang Amin adalah untuk tujuan bersama dari kegiatan ini Diketahui pengaruh desain pekerjaan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung.

KAJIAN PUSTAKA

Desain pekerjaan ialah proses penentuan tugastugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam

organisasi". Desain pekerjaan merupakan proses untuk mendefinisikan cara pekerjaan yang akan dilakukan dan tugas-tugas yang akan dibutuhkan pada suatu pekerjaan (Perengkuan et al. 2014). Tujuan desain pekerjaan secara umum adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi serta keprilakuan atau kepuasan individu. Desain pekerjaan mempermudah para manajer dalam menentukan sebuah pekerjaan untuk para SDM. Dalam menentukan atau membuat pekerjaan tersebut tidak terlepas dari kemampuan SDM.

Setiap organisasi menginginkan sumber daya manusia yang baik untuk menunjang keberhasilan organisasi, namun seringkali salah dalam menentukan langkah penempatan sdm. Desain pekerjaan bisa menjadi pijakan seorang manajer dalam sebuah organisasi maupun perusahaan untuk melakukan penempatan kegiatan kerja seorang sdm sesuai dengan keahliannya. Keahlian saja tidak cukup, tetapi juga harus diimbangi dengan etos kerja dan tanggungjawab yang tinggi terhadap suatu pekerjaan. Etos kerja ialah rasa simpati terhadap sebuah pekerjaan sehingga menimbulkan semangat kerja (kerja keras) dan ketekunan (Aulia, 2020)

METODE

Jenis penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Rancangan dalam penelitian ini menggunakan desain *Survei Analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung 103 perawat. Tehnik sampling pada

penelitian ini adalah *purposive sampling*. Kriteria Inklusi: Perawat pelaksana yang hadir saat penelitian, perawat mampu mengerjakan soal yang diberikan oleh peneliti, perawat ketua tim, bersedia dijadikan sampel. Kriteria Eksklusi: Perawat kepala ruangan.

Alat ukur penelitian ini menggunakan adopsi kuisiener kinerja perawat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari (2019) Analisis Perbandingan Kinerja Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Rsud Dr.H. Abdul Moeloek Bandar Lampung. Kuisiener terdiri dari 20 pertanyaan yang terbagi dalam 5 bagian sub pertanyaan yaitu: Pengkajian, Diagnosa, Perencanaan, Implementasi, Evaluasi. Alat ukur tersebut terdiri dari 5 pilihan jawaban dengan ketentuan skala likert dengan pilihan :SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju. Kuisiener telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada penelitian sebelumnya dengan nilai *cronsbachs alpha* = 0,895 > 0,6 pada responden lelaki, dan dengan nilai *cronsbachs alpha* = 0,936 > 0,6 pada responden wanita, dari ke dua hasil uji validitas tersebut, nilai untuk reliabilitas lebih dari tingkat kepercayaan yaitu $\alpha = 0,6$ yang artinya kuisiener telah layak digunakan dalam penelitian.

Kuisiener desain pekerjaan dan kuisiener peran kepala ruangan belum pernah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada penelitian sebelumnya, untuk itu peneliti akan melakukan uji validitas dan reliabilitas pada responden dengan kriteria yang sesuai dengan inklusi dan eksklusi di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Polda Lampung sebanyak 25 responden.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Desain Pekerjaan Pada Perawat Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung

Desain Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
Baik	21	25,6
Kurang Baik	61	74,4
Total	82	100

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat dari 82 responden desain pekerjaan dengan katagori baik sebanyak 21 responden (25,6%) dan kategori kurang baik sebanyak 61 responden (74,4%).

Tabel 2. Pengaruh Desain Pekerjaan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar

Desain Pekerjaan	Kinerja Perawat				Total	P-Value	OR CI 95%
	Baik		Kurang				
	N	%	N	%			
Baik	12	14,6	9	11,0	21	25,6	0,010 3,750
Kurang Baik	16	19,5	45	54,9	61	74,4	
Total	28	34,1	54	65,0	82	100,0	

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat 82 perawat dengan desain pekerjaan baik sebanyak 21 responden (25,6%), dengan kinerja perawat baik sebanyak 12 responden (14,6%), dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 9 responden (11,0%). Sedangkan kepemimpinan kurang baik sebanyak 61 responden (74,4%), dengan kinerja perawat baik sebanyak 16 responden (19,5%), dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 45 responden (54,9%).

PEMBAHASAN

Pengaruh Desain Pekerjaan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung

Hasil analisa data menggunakan uji chi square didapat nilai $p\text{-value} = 0,010$ ($< \alpha 0,05$) yang artinya ada hubungan desain pekerjaan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Tahun 2022,

dengan nilai $OR = 3,750$ yang artinya desain pekerjaan perawat yang kurang baik maka 3 kali beresiko memberikan kinerja yang kurang baik.

Hasil analisa data menggunakan uji chi square didapat nilai $p\text{-value} = 0,010$ ($< \alpha 0,05$) yang artinya ada hubungan desain pekerjaan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Tahun 2022,

dengan nilai $OR = 3,750$ yang artinya desain pekerjaan perawat yang kurang baik maka 3 kali beresiko memberikan kinerja yang kurang baik.

Setiap organisasi menginginkan sumber daya manusia yang baik untuk menunjang keberhasilan organisasi, namun seringkali salah dalam menentukan langkah penempatan sdm. Desain pekerjaan bisa menjadi pijakan seorang manajer dalam sebuah organisasi maupun perusahaan untuk melakukan penempatan kegiatan kerja seorang sdm sesuai dengan keahliannya. Keahlian saja tidak cukup, tetapi juga harus diimbangi dengan etos kerja dan tanggungjawab yang tinggi terhadap suatu pekerjaan. Etos kerja ialah rasa simpati terhadap sebuah pekerjaan sehingga menimbulkan semangat kerja (kerja keras) dan ketekunan (Aulia, 2020).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2021) Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuwasin. Hasil uji statistik dengan Chi Square diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ ($p\text{-value} = < \alpha = 0,05$) yang berarti ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuwasin. Kemudian diperoleh $OR = 17,27$ yang berarti bahwa responden dengan motivasi kerja kurang baik mempunyai peluang sebesar 17,27 kali mempunyai kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang motivasi kerjanya baik.

Pada penelitian ini didapat perawat dengan desain pekerjaan baik sebanyak 36 responden (43,9%), dengan kinerja perawat kurang baik sebanyak 6 responden (7,3%). Hal ini bisa disebabkan karena imbalan kerja yang didapat

serta intensif yang kurang memadai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh perawat. Kegiatan perlu dikumpulkan sesuai dengan spesifikasi tertentu. Pengorganisasian kegiatan dilakukan untuk memudahkan pembagian tugas pada perawat sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan dimiliki peserta sesuai dengan kebutuhan klien pengorganisasian tugas perawat ini disebut metode penugasan.

KESIMPULAN

Sebagian besar desain pekerjaan dengan katagori kurang baik dan sebagian besar kinerja perawat dengan kategori kurang baik. Ada pengaruh desain pekerjaan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini Putri, I. (2020). *Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Adam Bengkulu* (Doctoral dissertation, IAIN BENGKULU).
- Aulia, A. S. (2020). *Analisis desain pekerjaan pada lembaga amal zakat nasional (LAZNAS) Yatim Mandiri cabang Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Damanik, H. (2019). Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Imelda. *Jurnal Ilmiah Keperawatan IMELDA*, 5(1), 562-567.
- Fitriani, A. (2015). Gaya kepemimpinan perempuan. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 1-22.

- Hermawati, A., & Yosiana, Y. (2021). *Optimalisasi Kinerja Perawat Berbasis Beban Kerja Dengan Intervening Stres Kerja Pada Perawat Di Puskesmas*. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10 (1).
- Isnaeni, I. (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kualitas Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Dr. Zainoel Abidin Kota Banda Aceh*. *Idea Nursing Journal*, 8(1), 19-28.
- Kemkes, R. I. (2016). *Profil Kesehatan Indonesia 2015*.
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen keperawatan dan prospektifnya: Teori, konsep dan aplikasi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Librianty, N. (2018). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Uptd Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018*. *Jurnal Ners*, 2(2).
- Mamonto, N. D., Robot, F., & Hamel, R. (2013). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Bitung*. *JURNAL KEPERAWATAN*, 1(1).
- Nangoi, W. J., Pondaag, L., & Hamel, R. (2014). *Hubungan Pemberian Reward dengan Kinerja Perawat di Ruang IRINA A RSUP Prof. DR. RD kandou Manado*. *Jurnal Keperawatan*, 2(2).
- Nje'e, A. D. P. (2019). *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kolonodale 2019* (Doctoral Dissertation, Stikes Bethesda Yakkum Yogyakarta).
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Professional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2018). *Management Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Parengkuan, V., Tumbel, A., & Wenas, R. S. (2014). *Analisis pengaruh brand image dan celebrity endorsment terhadap keputusan pembelian produk shampo Head and Shoulders di 24 mart Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Permenkes RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Putri, E. R. (2018). *Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan lembaga kesehatan cuma-cuma dompet dhuafa (LKC DD)* (Bachelor's thesis, Fak. Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta). Rahayu, P. S. (2015). *Hubungan Kepemimpinan Dan Masa Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Medikal Bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).