

Hubungan kemampuan manajemen waktu kepala ruangan dengan produktivitas waktu kerja perawat pelaksana : di ruang rawat inap perjan RS. Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar)

Delis Susilowati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=103363&lokasi=lokal>

Abstrak

Kepala ruangan sebagai salah satu manajer keperawatan bertanggung jawab atas keberhasilan pelayanan keperawatan. Sebagai seorang manajer keperawatan, kepala ruangan harus memiliki kemampuan dalam manajerial, salah satunya kemampuan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah menggunakan waktu yang tersedia secara optimal untuk menghasilkan aktivitas yang berguna sebesar mungkin dalam rangka meningkatkan produktivitas waktu kerja. Produktivitas waktu kerja perawat pelaksana di Perjan RS. Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar ditunjukkan oleh fenomena perawat pelaksana yang tidak tepat waktu untuk memulai dan mengakhiri aktivitas. Hal ini yang menimbulkan minat peneliti untuk melakukan penelitian mengenai hubungan kemampuan manajemen waktu kepala ruangan dengan produktivitas waktu kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap, sebab penelitian mengenai ini belum ada khususnya di Perjan RS. Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar.

Perjan RS. Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar sebagai tempat penelitian memiliki 17 ruang rawat inap, dengan 17 kepala ruangan dan 200 perawat pelaksana yang menjadi responden dan 70 diantaranya diamati mengenai waktu kerja yang digunakan selama dinas pagi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analisis, pendekatan cross sectional untuk melihat hubungan kemampuan manajemen waktu kepala ruangan sebagai variabel independent dan karakteristik kepala ruangan, karakteristik perawat pelaksana serta motivasi kerja perawat pelaksana sebagai variabel confounding dengan produktivitas waktu kerja perawat pelaksana sebagai variabel dependent.

Penelitian ini dilakukan dengan analisis univariat dan bivariat yang hasilnya menunjukkan bahwa 1) kemampuan manajemen waktu kepala ruangan dalam kategori baik dan produktivitas waktu kerja perawat pelaksana dalam kategori rendah. 2) kemampuan manajemen waktu kepala ruangan dan karakteristik perawat pelaksana serta motivasi kerja perawat pelaksana tidak berhubungan dengan produktivitas waktu kerja. 3) karakteristik kepala ruangan tidak berhubungan dengan kemampuan manajemen waktu kepala ruangan. Namun demikian dengan uji analisis multivariat menunjukkan bahwa faktor usia perawat pelaksana dan lama kerja perawat pelaksana berhubungan dengan produktivitas waktu kerja perawat pelaksana yang mampu dijelaskan sebesar 9,4%, sedangkan 90,6%nya dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Analisis multivariat ini menghasilkan model bahwa produktivitas waktu kerja perawat pelaksana di ruang rawat map = $82,102 - 1,238 \text{ usia perawat pelaksana} + 1,312 \text{ lama kerja perawat pelaksana}$.

Penelitian ini merupakan masukan bahwa kemampuan manajemen waktu kepala ruangan masih perlu ditingkatkan melalui diklat yang berkelanjutan dengan disertai evaluasi yang terencana. Tidak berhubungannya karakteristik kepala ruangan dengan kemampuan manajemen waktunya menunjukkan bahwa Pimpinan RS harus bijaksana untuk menentukan kriteria kepala ruangan dengan memberikan

kesempatan kepada staf keperawatan yang berusia muda dan belum memiliki masa kerja namun memiliki tingkat pendidikan S1 keperawatan untuk menjadi kepala ruangan. Masih rendahnya produktivitas waktu kerja perawat pelaksana menjadi tanggung jawab Pimpinan RS dan stafnya untuk meningkatkan produktivitas waktu kerja dengan melakukan pemeliharaan motivasi kerja melalui diklat untuk memelihara motivasi intrinsik dan memperhatikan kesejahteraan staff; insentif yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan, aman dan nyaman, serta memenuhi rasa keadilan untuk memelihara motivasi ekstrinsik. Dengan demikian dapatlah diharapkan produktivitas waktu kerja perawat pelaksana dapat ditingkatkan.

The head nurse of ward as one of the nursing managers, takes the responsibility of the successful nursing service. Being the nursing manager, the head nurse should have managerial skill, including time management skill. Time management is use time availability with optimal of the successful activities make useful to time work productivity for the productivity staff nurse can be improved. Time work productivity for the productivity staff nurse at the state hospital of Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar applied showing is the staff nurse phenomena with the activity was not timely. The researcher would like to conduct the research on correlations study of head nurse's time management skill with time work productivity for the productivity staff nurse of ward because no research about it yet, especially at the state hospital of Dr, Wahidin Sudirohusodo Makassar.

The state hospital of Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar consists of 17 in patient wards with total 17 head nurse and 200 staff nurse who were involved in this study as responden, about 70 of the staff nurse are observed on time work productivity at morning. This study is descriptive analysis research with a cross sectional design to examine correlation between head nurse's time management skill as independent variable, the characteristic of head nurse and staff nurse including the nurse motivation as confounding variable and time work productivity for the productivity staff nurse as dependent variable.

Uni-varied and bi-varied analyses are conducted for this research, which is result in 1) the head nurse's management skill is in good category and the time work productivity of productivity staff nurse is in low category. 2) the head nurse's management skill, the characteristic and motivation of staff nurse has no correlation with the time work productivity of staff nurse. 3) the characteristic head nurse has no correlation with the head nurse's time management skill. However, the multi-varied analysis test applied showing that the age factor and the working period of the staff nurse is correlated with the time work productivity of productivity staff nurse about 9,4% while the 90,6% of it caused by others. This type of analysis can delivered the model of time productivity of productivity staff nurse of ward that is $82,102 - 1,238 \text{ the age of staff nurse} + 1,312 \text{ working period of staff nurse}$.

By conducting the research, it is known that the time management skill of head nurse needs to be improved through the continuing education and training, and planned evaluation. Since there is no correlation of the characteristic of head nurse with the head nurse's time management skill, the hospital manager needs to be wise in determining the head nurse criteria by giving the opportunity to the younger and new nursing staff; who graduated in nursing science to be the head nurse. It is the responsibility of hospital manager and its staff in order to improve the time work productivity of productivity staff nurse by maintaining working motivation through education and training. It is conducted to maintain intrinsic motivation also to consider

the prosperity of stat; the appropriate incentive, the safe, comfortable and oonvinient working atmosphere in order to keep the extrinsic motivation. Hopelixlly, the time productivity of productivity staf nurse can be improved.