

Hubungan antara karakteristik individu, motivasi kerja perawat dan kepemimpinan Kepala Ruang Rawat Inap dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Asshobirin Tangerang tahun 2003

Sitti Baidoeri, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=77593&lokasi=lokal>

Abstrak

Kinerja perawat merupakan cerminan mutu pelayanan rumah sakit dimana perawat merupakan SDM yang paling dominan dan berperan penting dalam memberikan dan menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sebagian besar kontak pasien dilakukan dengan perawat dengan memberikan pelayanan penuh dan mendampingi pasien selama 24 jam sehari.

Dari karakteristik perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Asshobirin (RSIA) Tangerang didapatkan bahwa 62% perawat berpendidikan SPK. Jumlah perawat di Rumah Sakit Asshobirin (RSIA) Tangerang sebanyak 68 orang untuk melayani 100 tempat tidur dengan BOR 78%, dirasakan kurang. Beban kerja yang tinggi dan tidak berjalannya SOP yang sedikit banyak dapat mempengaruhi motivasi kerja, merupakan faktor yang berpengaruh dalam memacu kinerja seseorang perawat dalam bekerja. Dengan latar belakang kepala ruangan yang semuanya adalah SPK, perlu dilihat lebih lanjut hubungan kepemimpinan kepala ruangan karma peran sentral seorang pemimpin dalam memberikan dukungan dan bimbingan perlu dicermati sebagai bagian yang tak terpisahkan dalam mensejahterakan kinerja seseorang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja perawat di ruang rawat inap RSIA Tangerang serta melihat hubungan karakteristik individu yaitu umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, dan status perkawinan; motivasi kerja perawat yaitu persepsi peran, desain pekerjaan, kondisi kerja, pengembangan karir dan imbalan; dan kepemimpinan atasan yaitu kredibilitas, komunikasi dan supportive terhadap kinerja perawat. Desain penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan kuesioner melalui pendekatan cross sectional terhadap seluruh 61 orang perawat pelaksana di ruang rawat inap dengan tidak mengikutsertakan 7 orang kepala ruangan.

Dari hasil penelitian didapatkan 51% perawat yang mempunyai kinerja buruk. Lebih lanjut penelitian memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara dua karakteristik individu yaitu umur dan pendidikan; semua komponen motivasi kerja (persepsi peran, desain pekerjaan, kondisi kerja, pengembangan karir dan imbalan) dan kepemimpinan atasan (kredibilitas, komunikasi dan supportive) dengan kinerja perawat.

Persepsi peran dan supportive merupakan variable yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Namun dari kedua variable tersebut, variable supportive merupakan paling berpengaruh.

Disarankan agar rumah sakit lebih memberdayakan perawatnya dengan memberikan pelatihan dan membuka kesempatan yang seluas-luasnya untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan melalui pendidikan formal. Struktur organisasi keperawatan perlu ditinjau ulang untuk menghindari rankap jabatan. Posisi Kepala rawat inap yang dipegang rangkap oleh seorang kepala ruangan harus lebih jelas digambarkan dalam struktur besar organisasi RSIA. Struktur organisasi keperawatan sebaiknya dipisahkan dari pelayanan medis sehingga dapat berdiri sendiri dan lebih otonom dengan menunjuk seorang perawat yang kompeten sebagai pimpinan. Sistem imbalan dapat diberikan dalam bentuk lain selain materi seperti pelatihan,

penghargaan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan kondisi fisik kerja yang lebih menyenangkan sehingga dapat lebih memotivasi perawat dalam bekerja. Sistem penilaian kinerja yang baku perlu disusun sebagai pedoman dan standard kompetensi dalam penyusunan jenjang karir dan sistem imbalan. Disamping masa kerja, tingkat pendidikan dan ketrampilan perlu diperhitungkan dalam penyusunan jenjang karir. Pimpinan keperawatan perlu menyusun kembali dan merevisi SOP yang sudah ada secara rinci dan jelas sehingga perawat mempunyai acuan dan pedoman yang jelas dalam bekerja serta mensosialisasikannya. Untuk mengatasi beban kerja yang tinggi terutama di bangsal Mina dan Namira, perlu diadakan penambahan jumlah perawat sehingga perawat dapat memberikan asuhan keperawatan yang baik.

.....Nurse performance represents the service quality of a hospital. Nurses themselves are the dominant human resource that plays an important role in delivering and maintaining the quality of health service. Most patients rely on nurses' services 24 hours.

A condition that can influence the work performance is the fact that 62% nurses are graduated from nursing high school. With the capacity of 100 bed and 70% bed occupancy rate, 68 nurses employed by the hospital is considered not enough. Heavy workload and less implementation in SOP can more or less influence the work motivation, which is one of the factors that can increase the nurse's work performance. Since the background of the entire nurse head are nursing high school graduate, the central function of a leader in providing support and guidance should be noticed as an inseparable part in reflecting work performance. The aim of this research is to give a description of the overall nurse performance in inpatient service in Asshobirin Islamic Hospital and to look at the relationship of individual characteristic such as age, gender, length of work, education and marital status; nurse's work motivation which consist of role perception, work design, working condition, career development and reward; and nurse head leadership which comprise of credibility, communication and supportive towards nurse performance. The research surveys 61 nurse in inpatient department and excluding 7 head nurse using a questionnaire in a cross sectional approach. The result shows that 51% of the nurse has bad work performance. The research also shows that there have been significant relationships between 2 components of individual characteristic, which are age, and education with nurse performance. All of the components of nurse's work motivation (role perception, work design, working condition, career development and reward) and head nurse leadership (credibility, communication, supportive) with nurse performance.

Role perception and supportive are considered as the influential factors towards nurse performance and the most influential factor between both of them is supportive.

It is advisable that the hospital empowered the nurses with trainings and opportunities to upgrade their skills and knowledge through formal education. To maximize the role of leadership, the organizational structure should be reorganized to avoid double position that can interfere good Leadership implementation.

Furthermore the position of the head of inpatient department which is also head by a head nurse should be clearly stated in the hospital's organization structure. On the other hand nursing department should stand separately from medical service department to give a more autonomy and appoint a competent nurse as the head of the department. Reward system can be given in other forms like training, merit, opportunity for self-actualization and a more conducive work condition, all of which can increase work motivation. A standardized performance appraisal has to be made as a guidance and standard of competence in developing career path and reward system.

The head of nursing department must improve and socialize the SOP in a vivid and clear document for nurses in their daily work. To deal with high workload especially in Mina and Namira, additional number of

nurses is necessary.