

# Hubungan karakteristik individu dan iklim kerja dengan kinerja tenaga keperawatan di rumah sakit bersalin budi kemuliaan jakarta pusat tahun 2002

Astian Octavia, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=95570&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Rumah Sakit Bersalin Budi Kemuliaan Jakarta Pusat merupakan salah satu

Rumah Sakit yang berupaya zmtuk meningkatkan mum Iayanannya. Salah satu komponen utama dalam rangka peningkatan mutu Iayanan Rumah Sakit adalah dengan mcningkatkan mutu sumber daya manusia\_ Téaga keperawatan merupakan sumber daya penting dalam menunjang fimgsi Rumah Sakit Sebagai sarana Kwehatan

Masyarakat Mutu sumber daya tenay keperawaum dapat dilihat salah satunya dengan penilaian kinerja. Dimana pcnilaian kinerja bertujuan untuk mcngevaluasi kinerja setiap tenaga kepemwatan dalam organisasi sehingga dapat diketahui upaya-upaya perbaikan apa yang harus dilakukan Kinerja tenaga keperawatan texsebut dipengaruhi olch banyak hal antara lain karakteristik individu dan iklim ke1ja,' dengan tercipnya ildim kcrja yang baik diharapkan lcinerja 'tenaga keperawatan akan meningkat sehingga mutu layanan RumahSakit men\_iadi1ei>ihhai|<\_ \_

Penelitian ini bertujuan unluli mendapatkan gambaran tenlang kinegia tenaga keperawatan dan melihat bagaimana hubungan antara karakteristik individu -dan iklim keuja engau kincra tenaga keperawatan di Rumah Sakit Bersalin Budi Kemuliaan Jakarta Pusat tahun 2002. Dimana penilaian kinemja dilakukan oleh atasan langsung yaitu kepala ruangan atau waldlnya dan rekan sejawat.

\_ Populasi penelitian ini adalah bidan dan perawat yang langsung melayani pasien. Sampel yang diambil sebanyak 100 tenaga keperawatan, terdiri atas 52 bidan dan 48 perawat merupakan total populasi yang ada. Jenis penelitian yang digunakan adalah Potong Iintang (cross sectional) dengan waktu peneiitian dari bulan April sampai dengan Juli 2002. ° Faktor kurakteristik-indi<r1dii yang ingin diketahuflmubungmuuya dengan kincra adaiah umur, pcndidiknn terakhir, masa kclja, tanggungan dan pcnghasian lain.

Sedangkan iklim kerja yang ingin diketahui hubungannya dengan kineaja adalah Iklim kclja pada dimensi psikologikal, struktural, sosial\_dan~birokrarik. Untukanalisis bivariat antara karakteristik individu dengan kinerja digunakan uji chi square, sedangkan antara ikliiii kérjai dérigzixi Iiitiéjai digU@:i1i t` téél Un`tl}k` zifiéiéis' n5d!fivariat digunakan uji regresi logistik ganda\_

Hasil' penclitian menunjukkan ada hubungan yang bermakna secara statistik antara- masa kexja (p value = 0,016), tanggungan- (p. value = 0,028), iklim kerja pada dimensi psiko}ogika1 Lp value; 2 0,011)\_ dan sosial (p value 2 (1,002) dengan kinerja tenaga kepemwamn. Dan' kinemja tenaga kcperawatnn dcngzm kriteria baik sebesar 64% berdnsarkan pcnilaizm oleh atasan lhngsung dan 67% berdhsarkan penilaian oleh rekzm sejawag sedangkan kjncrja rata-rata dari kedua penilai zersebut didapatkan kincqa

dengan kriteria-baik sebagian 49%. Adapun faktor yang mempunyai hubungan yang kuat dengan kerja tenaga keperawatan adalah masa kerja (OR=0,4-12) dan iklim kerja pada dimensi-psikologika.

<hr>

**Abstract**

Budi Kemuliaan Maternity Hospital of Central Jakarta intends to improve its SGH/ICS quality. One major component in their quality improvement effort is to improve their human resources' quality through better performance evaluation. The most important hospital's human resources in delivering health care services is nurse. Hospital need to evaluate the performance of their nurses to identify major factors that need to be improved. Nurses' performance are affected by individual characteristics and working climate. With a good working climate, nurses' performance will improve their quality of health care services. ,

This research was to get a clearer picture about nurses' performance and the relationship between individual characteristics and working climate affecting nurses' performance at Budi Kemuliaan Maternity Hospital of Central Jakarta-2002.111 which, the evaluation was conducted by direct supervisor (Head Nurse or Vice Head Nurse) and their colleagues. The population of the sample were nurses and midwives who were involved in providing patients. Sample size was 100, 52 nurses and 48 midwives, which sum up the whole population. Research study was sectional.

study with a timeline from April until July 2002.

Characteristics in-focus were age, highest education, length of work, dependents and monthly incomes. Aspects of working climate in study are dimensions of psychological, structural, social and bureaucratic. Chi-Square Test was used as bi-variate analysis of individual characteristics and performance, and T-test for working climate with performance. In addition, multiple regression logistic was used for multivariate analysis.

Research results show there is statistically significant relationship between length of work (p value = 0,016), dependents (p value = 0,028) and working climate's dimensions of psychological (p value = 0,011) and social (p value = 0,002) with nurses' performance. It shows nurses' performance are 64% in the "good" criteria by their direct supervisor and 67% by their colleagues, with the average of 49% on both evaluations. Additionally, high relationship occurs between the following factors: length of work (OR = 0,412) and working climate's dimensions of psychological (OR = 1,22) with nurses' performance.