

HUBUNGAN MASA KERJA DAN KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) MINAHASA SELATAN

Paskalino A. Walukow* Chreisy K.F. Mandagi * Adisti A, Rumayar *

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

ABSTRAK

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan masa kerja dan kepemimpinan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei analitik dengan rancangan cross sectional study. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan dari bulan April – Juli 2018. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah perawat di ruang Rawat Inap RSUD Minahasa Selatan yang berjumlah 76 perawat. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Analisis data pada penelitian ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat dengan menggunakan uji Chi-square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja memiliki nilai $p = 0.012$ ($P_{value} \leq 0,05$). Perawat yang memiliki masa kerja lebih dari atau sama dengan 1 tahun sebanyak 58,8%. dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai $p = 0,038$ ($P_{value} \leq 0,05$). Perawat yang memiliki kepemimpinan yang baik sebanyak 54,4 % dan Perawat yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 42,6%. Kesimpulannya yaitu terdapat hubungan antara masa kerja dan kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan.

Kata Kunci : Masa Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja Perawat

ABSTRACT

Performance is a condition that must be known and confirmed to certain parties to know the level of achievement of individual results related to the vision of an organization, and to know the positive and negative impact of an operational policy. This study aims to determine the relationship between work and leadership with the performance of nurses in the inpatient wards of Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) South Minahasa. This research is a quantitative research with analytic survey method with cross sectional study design. This research was conducted in Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) South Minahasa from April to July 2018. Population and sample in this research are nurses in inpatient room of South Minahasa Hospital which amounts to 76 nurses. The instrument used in this study is a questionnaire. Data analysis in this research is univariate and bivariate analysis using Chi-square test. The results showed that the working period has a value of $p = 0.012$ ($P_{value} \leq 0.05$). Nurses who have a working period of more than or equal to 1 year as much as 58.8%. and result of research indicate that leadership have value $p = 0,038$ ($P_{value} \leq 0,05$). Nurses who have good leadership as much as 54.4% and Nurses who have a good performance as much as 42.6%. The conclusion is that there is a relationship between employment and leadership with nurse performance in Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) South Minahasa.

Keywords: Working Period, Leadership, and Nurse Performance

PENDAHULULAN

Pelayanan kesehatan merupakan hak setiap orang yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945 untuk melakukan upaya peningkatan derajat kesehatan baik perseorangan, maupun kelompok atau masyarakat secara keseluruhan. Menurut Depkes RI tahun 2009 dimana setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan, perorangan, keluarga, kelompok ataupun masyarakat. Perawat adalah seorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun diluar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Seorang perawat dikatakan professional jika memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, keperawatan professional sesuai kode etik profesi (Adhani, 2016). Menurut Siagian (2016) menjelaskan masa kerja adalah waktu pekerja yang sudah bekerja disuatu

organisasi, lembaga dan sebagainya. Masa kerja seorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan parah pekerja dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Misalnya agar produktivitas kerja, semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi pula produktivitasnya karena semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya. Kegiatan kepemimpinan dalam keperawatan mencakup banyak hal antara lain mencakup cara mengarahkan, menunjukkan jalan, mensupervisi, mengawasi tindakan anak buah, mengkoordinasikan kegiatan yang sedang atau akan dilakukan, dan mempersatukan usaha dari berbagai individu yang memiliki karakteristik yang berbeda. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang

bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2016). Penelitian sebelumnya dari Fardiansyah (2017) tentang Gambaran tingkat turnover perawat, motivasi, dan kinerja perawat di rumah sakit islam hasanah Mojokerto memperoleh hasil, bahwa dari 16 responden terdapat 4 responden (25,0%) dengan kinerja kurang, sebanyak 9 responden (56,25%) dengan kinerja sedang, dan sebanyak 3 responden (18,75%) dengan kinerja baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa turnover juga mempengaruhi kinerja perawat di dalam suatu ruangan. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan berdiri sejak tahun 2005. Upaya melaksanakan pelayanan bagi masyarakat pada tahun 2009 dengan membuka pelayanan Unit Gawat Darurat dan Poliklinik Umum dan tahun 2010 melebarkan sayap dengan membuka 4 pelayanan spesialis dasar (Anak, Bedah, Kandungan/Kebidanan dan penyakit dalam) ditambah lagi dengan spesialis kulit kelamin dan spesialis mata (Anonim, 2016). Hasil wawancara dengan kepala ruangan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan mengatakan bahwa Kinerja dari setiap perawat yang ada di Rumah Sakit

Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan tergolong baik. Kemudian berdasarkan pengambilan data awal jumlah perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan 76 perawat. Wawancara singkat dengan salah seorang perawat didapati umur perawat rata-rata 21 sampai 40 tahun dengan masa kerja yang berbeda-beda sehingga pengalaman kerja setiap perawat itu berbeda. Hal ini memberikan dampak yang kurang baik terhadap kinerja. Oleh sebab itu, peneliti ingin membuktikan apakah kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan sudah baik atau kurang baik dan peneliti tertarik mencari Hubungan Masa Kerja dan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan, dengan melakukan penelitian berjudul "Hubungan Masa Kerja dan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei analitik dengan rancangan *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan dari bulan April – Juli 2018. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah perawat di ruang Rawat Inap

RSUD Minahasa Selatan yang berjumlah 76 perawat. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Analisis data pada penelitian

ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat dengan menggunakan uji Chi-square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan

Masa Kerja	Kinerja				Total		<i>p value</i>
	Baik		Kurang baik		N	%	
	n	%	n	%			
< 1 Tahun	17	60,8	11	39,2	28	100	0,012
≥ 1 Tahun	12	30	28	70	40	100	
Jumlah	29	42,7	39	57,3	68	100	

Tabel 1 menunjukkan sebanyak 17 dari 28 (60,8 %) memiliki kinerja baik pada kategori masa kerja kurang dari satu tahun dan sebanyak 12 dari 40 (30 %) memiliki kinerja baik pada kategori

masa kerja lebih dari atau sama dengan 1 tahun. Hasil uji chi-square diperoleh nilai $p=0,012$, artinya ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan.

Tabel 2. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan

Kepemimpinan	Kinerja				Total		<i>p value</i>
	Baik		Kurang baik		N	%	
	n	%	n	%			
Baik	20	54	17	46	37	100	0,038
Kurang Baik	9	29	22	71	31	100	
Jumlah	29	42,7	39	57,3	68	100	

Tabel 2. menunjukkan sebanyak 20 dari 37 (54 %) memiliki kinerja baik pada kategori kepemimpinan yang baik dan sebanyak 9 dari 31 (29 %) memiliki

kinerja baik pada kategori kepemimpinan yang kurang baik. Hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,038$, artinya ada hubungan antara

kepemimpinan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan.

Hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan

Hasil penelitian menunjukkan responden yang memiliki masa kerja ≥ 1 tahun sebanyak 40 responden dan yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 28 responden. Responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun memiliki kinerja baik sebanyak 17 dari total 28 responden, sedangkan yang memiliki kinerja kurang baik 11 responden. Untuk kategori masa kerja ≥ 1 tahun responden yang memiliki kinerja baik sebanyak 12 dari total 40 responden, dan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 28 responden. Hasil analisis statistik dengan uji chi-square didapatkan nilai $p=0,012$, artinya ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kumajas, dkk (2015) menyatakan bahwa ada hubungan masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow dengan nilai $P = 0,000$.

Pengalaman merupakan salah satu cara kepemilikan pengetahuan yang dialami seseorang dalam kurun waktu yang tidak ditentukan. Secara psikologis seluruh pemikiran manusia, kepribadian dan temperamen ditentukan pengalaman indera. Pikiran dan perasaan bukan penyebab tindakan tapi oleh penyebab masa lalu. Berdasarkan data dan analisis yang dilakukan perawat yang memiliki masa kerja ≥ 1 tahun sudah memiliki keterampilan dan pengalaman yang baik namun pada hasil pengukuran sebanyak 28 responden yang memiliki kinerja kurang baik.

Hasil penelitian lainnya yang tidak sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian oleh Asmuji (2010) menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja perawat dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan dengan nilai $p = 0,459$.

Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa distribusi kepemimpinan yang baik sebanyak 37 responden sedangkan kurang baik 31 responden. Responden yang memiliki kinerja baik sebanyak 20 responden berada pada kategori kepemimpinan baik, sedangkan

sebanyak 17 responden memiliki kinerja kurang baik berada pada kategori kepemimpinan kurang baik. Hasil analisis statistik dengan uji chi-square didapatkan nilai $p=0,038$, artinya ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) tentang hubungan peran kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, menunjukkan hasil adanya hubungan antara kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat, nilai $p=0,018$. Kepala ruang memiliki fungsi strategis dalam mendorong peningkatan dan pengembangan kinerja perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Panjaitan (2015) tentang hubungan kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja perawat pelaksana menurut persepsi perawat di RS Pertamina Pangkalan Brandan juga menemukan hasil yang sama, yaitu adanya hubungan antara kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat dengan nilai $p=0,012$. Kepemimpinan mengandung arti yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan

mengarahkan suatu tindakan terhadap orang atau kelompok tertentu. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada kinerja, dengan hadirnya kepemimpinan yang tentunya memiliki integritas dan transformasional, kinerja dapat terlaksana dengan baik (Temu, 2018). Kepemimpinan yang baik juga harus mampu untuk memberikan motivasi positif kepada perawat, untuk mencapai tujuan yang akan dicapai salah satunya dengan menampilkan kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Ada hubungan masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan. Berdasarkan hasil analisis statistik dengan uji chi-square didapatkan nilai $p = 0,012$.
2. Ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan. Berdasarkan hasil analisis dengan uji chi-square didapatkan nilai $p = 0,038$.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan masa kerja dan kepemimpinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan, maka penulis menyampaikan saran :

1. Bagi Rumah Sakit

- Rumah sakit melakukan peningkatan pelayanan ataupun kinerja perawat maka perlu adanya pelatihan, pengembangan pengetahuan, maupun study lanjut bagi para perawat karena data yang ada perawat DIII lebih mendominasi dan juga hendaknya bisa mengatur waktu kerja bagi para perawat yang memiliki masa kerja yang sudah lama di setiap shift kerja yang ada agar supaya disetiap shift terdapat perawat yang bisa dikatakan memiliki masa kerja yang sudah lama bukan hanya perawat yang memiliki masa kerja yang baru.
- Kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para perawat, untuk itu sangat diharapkan kepada pimpinan agar tetap menjaga hubungan baik, selalu memberikan motivasi agar terciptanya suasana yang baik guna

peningkatan kinerja dan kiranya bagi perawat selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar supaya tetap berada pada kinerja atau hasil yang optimal.

2. Bagi peneliti lain

Penelitian ini hanya diambil sebagian kecil faktor internal yaitu masa kerja dan faktor eksternal kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Untuk peneliti lain kiranya bisa melakukan pengembangan dengan faktor – faktor yang lain ataupun mengenai pemanfaatan rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani R. 2016. *Mengelola rumah sakit*.Lambung Mangkurat University : Banjarmasin
- Asmuji. 2010. *Hubungan Faktor Karakteristik Perawat Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasi Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD DR. H. Koesnadi Bondowoso*. (online). Volume 1, Nomor 1
- Fardiansyah. 2017. *Gambaran Tingkat Turnover Perawat, Motivasi, Dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Hasanah Mojokerto*. (online). *PROSIDING SEMINAR NASIONAL*. Volume 1.
- Hasana, L. 2015. *Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan dengan Kinerja Perawat dalam Pelayanan Kesehatan di RSUD Muntilan*

- Kabupaten Magelang.
Yogyakarta. Ilmu keperawatan
STIKES AISYIYAH.
- Kumajas, Warouw, Bawotong.. 2014. *Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow.* Manado. Fakultas kedokteran. Universitas sam ratulangi.
- Panjaitan, N. 2015. *Hubungan Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Menurut Persepsi Perawat di RS Pertamina Pangkalan Brandan.SUMUT. AKPER.* Surya Nusantara. (online) Volume 1 Nomor 5.
- Sari P A. 2016. *Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.* Yogyakarta. Ilmu keperawatan. STIKES AISYIYAH.
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,* Bandung:PT. Refika Aditama
- Siagian S,2016. *Manajemen sumber daya manusia,*Jakarta:Bumi aksara
- Temu, S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan yang Berintegritas terhadap Kinerja Perawat.* Semarang. Keperawatan. STIKES Kendal. (online) Volume 9 Nomor 1.