

Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rawat Inap RS Haji Jakarta Tahun 2011 = Factors Related to Nurse Performance Executing on Hajj Jakarta Hospital Inpatient Year 2011 / Arina Purnawati

Arina Purnawati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20440140&lokasi=lokal>

---

Abstrak

Rumah sakit menghadapi persaingan dalam memberikan pelayanan yang bermutu dalam mempertahankan kepercayaan customer. Salah satu pelayanan potensial yang menggambarkan citra pelayanan rumah sakit adalah pelayanan rawat inap yang diberikan oleh tenaga perawat profesional dengan memberikan asuhan keperawatan selama 24 jam dengan pasien. Hasil survey persepsi pasien terhadap asuhan keperawatan periode Juli-Desember tahun 2010 di rawat inap RS Haji menunjukkan angka persentase sebesar 68,8% di mana hasil tersebut belum mencapai target yang telah ditentukan oleh Bagian Keperawatan. Asuhan keperawatan merupakan bentuk kinerja tenaga perawat.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di rawat inap RS Haji Jakarta tahun 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan disain cross sectional menggunakan Uji t dan Uji korelasi regresi. Pengambilan sampel penelitian dengan metode simple random sampling dengan jumlah sampel yang didapatkan adalah 98 responden perawat rawat inap RS Haji Jakarta dengan pengambilan data primer menggunakan instrumen kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa lebih banyak responden yang memiliki kinerja yang baik (67,3%). Didapatkan pula bahwa variabel gaya kepemimpinan (kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif), disain pekerjaan, dan motivasi memiliki perbedaan yang signifikan dengan kinerja dengan p value <0,05. Sedangkan, variabel karakteristik individu, sumber daya, dan insentif tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan kinerja.

Saran dari penelitian ini antara lain mengembangkan instrumen penilaian kinerja perawat dengan melibatkan rekan kerja (peer group) dalam tim serta masukan dan harapan dari pasien/customer, lebih memperhatikan masukan dari aspek pasien dalam perbaikan kinerja, melakukan follow up setiap program pelatihan yang diberikan kepada kepala ruangan, mengkaji kembali kebijakan internal mengenai insentif, mengembangkan insentif positif dan negatif berupa reward dan punishment yang bersifat non finansial, mendisain kembali pekerjaan dengan pengembangan dan pengkayaan SOP dan Uraian tugas serta pengkajian kembali beban kerja, dan berkomitmen tinggi untuk pengembangan karir perawat dalam

jangka panjang.

<hr>

Hospitals face competition in providing quality services to maintain customer confidence. One of the potential services that describes the image of hospital services are inpatient services provided by professional nurses to provide nursing care for 24 hours with the patient. The survey results of patient satisfaction, nursing care period July to December of 2010 in hospital inpatient Hajj shows the percentage rate of 68.8% in which the results are yet to reach the target set by the Nursing Section. Nursing care is a form of performance of nurses.

The purpose of this study was to determine the factors associated with the performance of nurses in hospital inpatient Hajj Jakarta in 2011. The research method is quantitative method with cross sectional design using t tests and regression correlation test. The sampling method is simple random sampling with the number of samples is 98 respondents who obtained inpatient hospital nurses Hajj Jakarta with primary data collection using a questionnaire instrument.

Based on the results, more respondents have a good performance (67.3%). It was found also that the variables of leadership style (directive leadership, supportive leadership, participative leadership), work design, and motivation have a significant difference in performance with a p value <0.05. Meanwhile, individual characteristics variables, resources, and incentives have no significant difference in performance.

Advice from this research include developing performance appraisal instruments of nurses by involving peers (peer group) in the team as well as suggestions and expectations of patients / customers; more attention to suggestions from the aspect of patient in performance improvement; follow up on any training program provided to the head room; reviewing internal policies regarding incentives; develop a positive and negative incentives in the form of reward and punishment that are non financial; re-work design with the development and enrichment SOPs, job descriptions, and review of work load; and highly committed to career development of nurses in long-term.