

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 untuk meningkatkan mutu layanannya. Salah satu komponen utama dalam rangka peningkatan mutu layanan Rumah Sakit adalah dengan meningkatkan mutu sumber daya manusia. Tenaga keperawatan merupakan sumber daya penting dalam menunjang fungsi Rumah Sakit sebagai sarana kesehatan Masyarakat. Mutu sumber daya tenaga keperawatan dapat dilihat salah satunya dengan penilaian kinerja. Dimana penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kinerja setiap tenaga keperawatan dalam organisasi sehingga dapat diketahui upaya-upaya perbaikan apa yang harus dilakukan. Kinerja tenaga keperawatan tersebut dipengaruhi oleh banyak hal antara lain karakteristik individu dan iklim kerja, dengan terciptanya iklim kerja yang baik diharapkan kinerja tenaga keperawatan akan meningkat sehingga mutu layanan Rumah Sakit menjadi lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja tenaga keperawatan dan melihat bagaimana hubungan antara karakteristik individu dan iklim kerja dengan kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Bersalin Budi Kemuliaan Jakarta Pusat tahun 2002. Dimana penilaian kinerja dilakukan oleh atasan langsung yaitu kepala ruangan atau walidnya 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 lintang (cross sectional) dengan waktu penelitian dari bulan April sampai dengan Juli 2002. Faktor karakteristik-individu yang ingin diketahui hubungannya dengan kinerja adalah umur, pendidikan terakhir, masa kerja, tanggungan dan penghasilan lain.

Sedangkan iklim kerja yang ingin diketahui hubungannya dengan kinerja adalah iklim kerja pada dimensi psikologis, struktural, sosial dan birokratik. Untuk analisis bivariat antara karakteristik individu dengan kinerja digunakan uji chi square, sedangkan antara iklim kerja dengan kinerja digunakan uji regresi logistik ganda.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang bermakna secara statistik antara masa kerja (p value = 0,016), tanggungan (p value = 0,028), iklim kerja pada dimensi psikologis (p value; 2 0,011) dan sosial (p value 2 (1,002) dengan kinerja tenaga keperawatan. Dan kinerja tenaga keperawatan dengan kriteria baik sebesar 64% berdasarkan penilaian oleh atasan langsung dan 67% berdasarkan penilaian oleh rekan sejawat sedangkan kinerja rata-rata dari kedua penilai tersebut didapatkan kinerja

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

<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' 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 clear 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. In 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 in the front line serving the patients. Sample size was 100, 52 midwives and 48 nurses, which sum up the whole population. Research was sectional study with a timeline from April to July 2002.

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

Research's results show there is statistically significant relationship between length of work (p value = 0,016), dependants (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 evaluation. 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.