

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Non ICU di RS Abdi Waluyo Tahun 2023 = Factors Associated with the Performance of Non-ICU Inpatient Nurses at Abdi Waluyo Hospital in 2023

Alexandra Francesca Chandra, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920525507&lokasi=lokal>

Abstrak

Latar Belakang : Layanan kesehatan adalah industri yang berorientasi kepada manusia, sehingga kinerja perawat sangatlah penting karena menjadi cerminan baik buruknya layanan rumah sakit. Di RS Abdi Waluyo, tren kinerja perawat rawat inap terlihat menurun dari kuartal 2 sampai 4 tahun 2022, dari 83% ke 76%, sementara target di 85% namun upaya evaluasi dan perbaikan untuk peningkatan kinerja perawat di rumah sakit masih belum tampak. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengatasi fenomena tersebut, dengan terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat rawat inap di RS Abdi Waluyo.

Metode : Penelitian ini adalah penelitian non eksperimental dengan pendekatan mixed method yang terdiri dari 2 tahap: 1) studi kuantitatif cross sectional dengan kuesioner yang dibagikan kepada 61 perawat secara total sampling untuk mengetahui gambaran kinerja dan faktor-faktor yang berhubungan; dan 2) studi kualitatif untuk mengetahui perspektif manajemen melalui wawancara mendalam kepada 3 informan kunci.

Hasil : Dari hasil kuesioner ditemukan bahwa hanya 39 (64%) perawat rawat inap di RS Abdi Waluyo yang memiliki skor kinerja diatas nilai tengah 41 (min 21 – maks 52). Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan bahwa hanya faktor organisasi yang secara statistik berhubungan dengan kinerja perawat rawat inap, meliputi: iklim organisasi ($r=0,267$; $p=0,037$), beban kerja ($r=-0,517$; $p<0,001$), kompensasi ($r=0,274$; $p=0,033$), dan kepemimpinan ($r=0,227$; $p=0,078$). Dari analisis regresi linear didapatkan persamaan berikut: $\text{Kinerja} = 40,336 - 0,721 (\text{Beban Kerja}) + 0,33 (\text{Kepemimpinan})$. Beban kerja adalah faktor yang paling dominan berhubungan dengan kinerja perawat, dengan arah hubungan negatif (berbanding terbalik). Dari studi kualitatif diketahui perspektif manajemen terkait faktor organisasi yang belum optimal, seperti adanya budaya menyalahkan di iklim organisasi, kurang objektifnya pemberian apresiasi/kompensasi, kepemimpinan Kepala Ruangan yang perlu ditingkatkan, dan sosialisasi berkala program pelatihan profesional.

Simpulan : Faktor-faktor organisasi perlu dijaga dengan lebih baik untuk dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk kinerja perawat yang optimal, dengan menghilangkan budaya menyalahkan, melakukan analisis dan mengontrol beban kerja, memberikan apresiasi finansial maupun non finansial kepada perawat yang berprestasi, meningkatkan kepemimpinan kepala ruangan, dan mensosialisasikan program pengembangan karir berkala agar perawat termotivasi untuk berprestasi.

.....Introduction : Healthcare is a human-oriented industry, so the performance of nurses is very important because it is a reflection of how good hospital services are. At Abdi Waluyo Hospital, the performance trend of inpatient nurses appears to have decreased from the 2nd to 4th quarter of 2022, from 83% to 76%, while

the target is at 85%. Meanwhile, evaluation and improvement efforts to improve nurse performance in hospitals are still not visible. Therefore, this research was conducted to overcome this phenomenon, by first examining the factors that influence the performance of inpatient nurses at Abdi Waluyo Hospital.

Method : This is a non-experimental study with a mixed method approach consisting of 2 stages: 1) a cross-sectional quantitative study with questionnaires distributed to 61 nurses in total sampling to determine performance description and influencing factors; and 2) a qualitative study to find out the management perspective through in-depth interviews with 3 key informants.

Result : The results of the questionnaire revealed only 39 (64%) of inpatient nurses at Abdi Waluyo Hospital had a performance score above the median value of 41 (min 21 – max 52). The results of the Spearman correlation test showed that only organizational factors were statistically correlated to the performance of inpatient nurses, including organizational climate ($r=0.267$; $p=0.037$), workload ($r=-0.517$; $p<0.001$), compensation ($r= 0.274$; $p=0.033$), and leadership ($r=0.227$; $p=0.078$). The following equation was obtained from linear regression analysis: $\text{Performance} = 40.336 - 0.721 (\text{Workload}) + 0.33 (\text{Leadership})$. The workload was the most dominant factor related to nurse performance, with a negative relationship (inversely related). The qualitative study revealed the management perspective regarding nonoptimal organizational factors such as the existence of a culture of blaming in the organizational climate, the lack of objectivity in giving appreciation/compensation, the fact that the Head of the Room still needs to improve her leadership, and regular socialization of professional training programs.

Conclusion : Organizational factors need to be maintained better to be able to create an environment that is more conducive to optimal nurse performance, by eliminating the culture of blame, analyzing and controlling the workload, providing financial and non-financial appreciation to outstanding nurses, improving the leadership of the head of the room, and socializing career development program periodically so the nurses are motivated to excel.