

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan hasil dan pembahasan penelitian tentang data deskripsi identifikasi kinerja pada Rumah Sakit Siti Khodijah, Sidoarjo dengan responden sejumlah 19 perawat ruang rawat inap. Hasil penelitian disajikan dalam dua bagian yaitu data umum dan data khusus. Data umum dimuat karakteristik umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jenis pekerjaan dan lama bekerja. Sedangkan data khusus terdiri dari kinerja perawat.

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Paviliun Multzam Rumah Sakit Siti Khodijah, Sepanjang, Sidoarjo. Pemilihan rumah sakit tersebut didasarkan pada identifikasi permasalahan yang ada di rumah sakit. Jumlah responden penelitian sebanyak 124 perawat yang memiliki usia 23-54 tahun. RS Khodijah Sidoarjo merupakan Rumah sakit Tipe B yang berlokasi di Sepanjang . Jumlah ruangan di paviliun multzam 5 ruangan kesehatan, tiap ruangan terdapat kamar mandi dalam dan masing dilengkapi tv dan ac. Pelayanan yang disediakan oleh RS ini adalah menerima penyakit dalam laki-laki dan perempuan yang berisi sejumlah tempat tidur berjumlah kurang lebih 26 .Jumlah perawat yang berada diruangan Multzam adalah 19 orang . Pelayanan keperawatan yang dilakukan selama ini adalah Kinerja perawat di RS Siti Khodijah perlu untuk ditingkatkan.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Data Umum Responden Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden (Perawat) Berdasarkan Umur

Hasil dari prosentase karakteristik responden berdasarkan umur yang telah di dapat sebagai berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi responden berdasarkan umur di RS Siti Khodijah, Sidoarjo Juli 2020

No.	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	22 – 31 tahun	9	47,4
2.	32 – 38 tahun	6	31,6
4.	>39 tahun	4	21,1
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (perawat) (47,4%) berumur 22-31 tahun sejumlah 9 perawat dan paling sedikit (21,1%) berumur >39 tahun dengan jumlah 4 perawat.

#### 2. Karakteristik Responden (Perawat) Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari prosentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang telah di dapat sebagai berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin diRS Siti Khodijah, Sidoarjo Juli 2020

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Perempuan	18	99%
2.	Laki-laki	1	1%
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (perawat) berjenis kelamin perempuan (100%) sebanyak 18 perawat, sedangkan berjenis kelamin laki-laki tidak ada.

### 3. Karakteristik Responden (Perawat) Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil dari prosentase karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang telah di dapat sebagai berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi responden berdasarkan pendidikan terakhir di RS Siti Khodijah, Sidoarjo Juli 2020

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	D3 Keperawatan	15	56,6%
2.	S1 Keperawatan	3	42,1%
3.	SMA	1	5,3%
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (perawat) dengan pendidikan terakhir D3 Keperawatan (56,6%) dengan jumlah 15 perawat, sedangkan dengan pendidikan terakhir S1 Keperawatan (42,1%) terdapat 3 perawat.

### 4. Karakteristik Responden (Perawat) Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil dari prosentase karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang telah di dapat sebagai berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi responden berdasarkan lama bekerja diRS Siti Khodijah, Sidoarjo Juli 2020

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	<5 tahun	2	10,5 %
2.	5 - 10 tahun	7	36,8%
3.	>10 tahun	10	52,6 %
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (perawat) dengan lama bekerja >10 tahun (52,6%) dengan jumlah 10 perawat, sedangkan paling sedikit dengan lama bekerja <5 tahun (10,5%) ada 2 perawat.

#### 4.2.3 Data Khusus Responden Penelitian

Hasil dari prosentase kinerja perawat ruang rawat inap yang telah di dapat sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi frekuensi responden berdasarkan kinerja perawat di RS Siti khotijah Sepanjang 2020

No.	Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Baik	11	57,9%
2.	Cukup	8	42,1%
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar mempunyai kinerja baik sebesar (57,9%) dengan jumlah 11 perawat.

#### 4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dari 19 responden didapat hasil kinerja 11 perawat baik (57,9%) dan 8 orang kinerja cukup 42,1%.

Berdasarkan umur sebagian besar responden berumur 22-31 tahun sejumlah 9 perawat (47,4%) . Dimana umur menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Umur berkaitan dengan tingkat kedewasaan/ maturnitas seseorang. Semakin tinggi umur, semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa dan semakin dapat berfikir rasional, bijaksana serta terbuka terhadap orang lain (Siagaan,2010). Pendapat berbeda dikemukakan

oleh Zachher & Fresse (2011) yang mengemukakan terdapat korelasi antara umur dengan kinerja karyawan. Robbins (2010) mengemukakan kinerja merosot dengan semakin meningkatnya umur. Robbins menegaskan perundangan di Amerika menyatakan hukum bagi perusahaan yang memperkerjakan seseorang yang telah dipensiun dari pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Kozier, (2008) menjelaskan bahwa bertambahnya usia seseorang maka semakin tinggi juga tingkat kerjanya. Menurut Linggardini (2010) menyebutkan bahwa rentang umur 30-45 tahun adalah usia kerja yang optimal. Di rentang usia tersebut, seseorang dapat melakukan pekerjaan dan tugasnya dengan tingkat produktivitas tertinggi yang juga akan berpengaruh besar terhadap kinerja seseorang.

Berdasarkan jenis kelamin sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (99%) dan paling sedikit laki-laki sebanyak 1 orang (%). Menurut sejarahnya, keperawatan muncul dari peran perspektif perempuan dalam suatu keluarga, maka dianggap wajar bila perawat perempuan lebih banyak dari laki-laki (Robinson, 2011). Manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Dalam studi didapatkan bahwa tidak ada perbedaan dalam produktivitas kerja pria dan wanita. Siagian (2010) mengemukakan secara sosial budaya pegawai perempuan yang berumah tangga akan memiliki tugas tambahan, hal ini menyebabkan kemangkiran yang lebih sering dari pegawai perempuan. Pendapat berbeda yang dikemukakan oleh Masitoh (2010), Aminuddin (2011), dan Panjiatan (2007) tidak ada perbedaan kinerja wanita dan pria.

Berdasarkan latar belakang pendidikan sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan D3 (Diploma) yaitu sebanyak 15 orang (56,6%) sedangkan dengan pendidikan terakhir S1 Keperawatan (42,1%) terdapat 3 perawat. Pendidikan dianggap sebagai salah satu karakteristik demografi yang dapat mempengaruhi seseorang, baik terhadap lingkungan maupun objek tertentu, selain itu pendidikan merupakan faktor tidak langsung yang berpengaruh pada kinerja individu (2010)

Dalam menghasilkan tenaga profesional di bidang keperawatan, pendidikan keperawatan didasarkan oleh kerangka konsep pendidikan, yakni paradigma keperawatan, falsafah keperawatan sebagai profesi dan keperawatan sebagai pelayanan profesional (AIPIN, 2010). mempengaruhi kinerja, siagaan (2010), menegaskan bahwa tingkat pendidikan perawat yang berpendidikan tinggi kinerjanya lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan perawat yang berpendidikan rendah. dan makin tinggi pendidikan akan berhubungan dengan positif terhadap perilaku kerja seseorang.

Berdasarkan masa kerja sebagian besar responden lama bekerja >10 tahun (52,6%) dengan jumlah 10 perawat, sedangkan paling sedikit dengan lama bekerja <5 tahun (10,5%) ada 2 perawat. dengan lama kerja < 10 tahun mempengaruhi kualitas dari kinerja perawat serta pengalamannya dalam bekerja. Lama kerja turut menentukan kinerja seseorang dalam menjalankan tugas. Semakin lama seseorang bekerja, semakin terampil dan cepat seseorang menyelesaikan tugas tersebut (rohani,2010).

Hal ini sesuai dengan teori mengatakan bahwa masa kerja perawat merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Siagian (2010), menyatakan bahwa lama kerja dan kepuasan serta kinerja berkaitan secara positif. Pendapat ini didukung oleh Riani (2011), karyawan yang lebih lama bekerja (senior) akan lebih produktif dari karyawan yang junior.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Ilyas, 2001). Kinerja dapat merupakan penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang menaungi jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada seluruh jajaran personel didalam organisasi. Kinerja keperawatan merupakan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat dalam melaksanakan tugas dalam pemberian asuhan keperawatan sehingga menghasilkan output yang baik kepada customer dalam kurun waktu tertentu (Kurniadi, 2013).

Kinerja perawat yang ditemukan dalam penelitian ini adalah berkategori baik (57,9%) dengan jumlah 11 perawat sisanya berkategori cukup sejumlah 8 orang (42,1%) dimana terdiri dari aspek perilaku, kemampuan profesional dan proses keperawatan. Kinerja disini tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Penelitian terkait kinerja perawat yang dilakukan Mile (2014) melakukan penelitian yang sama yaitu kinerja perawat. diaman juga menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 98,4% kinerja perawat berkategori cukup. Penelitian lain yaitu yang dilakukan Hartati (2013) menunjukkan bahwa kinerja dalam pelaksanaan asuhan keperawatan berada

ada kategori baik. Hasil tidak lepas dari faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seperti karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat ruang rawat inap RS Siti Khotijah Sepanjang dengan hasil cukup. Perlunya ditingkatkan dalam ketrampilan seperti seringnya ikut seminar dan pelatihan, meningkatkan lagi pengetahuan dan ketrampilan dalam asuhan keperawatan, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan agar nyaman dalam lingkungan pekerjaan, pandai mengatur manajemen pekerjaan seperti datang tepat waktu dan mempersiapkan semua alat – alat yang akan digunakan, lengkapi semua dokumen – dokumen keperawatan sesuai dengan prosedur dan meningkatkan lagi kemampuan dalam bekerja agar kinerja lebih baik lagi. Dengan adanya pelayanan yang baik maka pasien akan puas dengan kinerja yang dilakukan oleh perawat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Siti Khotijah Sepanjang didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,042 artinya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di tunjukkan dengan signifikansi kurang dari 0,05. Dan kekuatan hubungan di tunjukkan dengan hasil korelasi koefisien 0,229 yang artinya mempunyai hubungan lemah (0,10-0,29).

Dalam jurnal yang ditulis oleh Evita (2016) Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Pengaruh motivasi terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam”, maka dapat disimpulkan; Tanggapan Perawat terhadap



variabel motivasi memiliki persentase sebesar 79,6% yang berada dalam kategori “baik”. Dimana dimensi kebutuhan sosial yang paling unggul dibanding dimensi yang lainnya karena responden sudah setuju bahwa hubungan sosial antar sesama Perawat/rekan kerja, hubungan dengan atasan dan dengan pasien penting dalam kelancaran mereka menjalankan pekerjaan mereka. Adapun dimensi terendah dalam variabel motivasi ini yaitu dimensi kebutuhan keamanan yang dalam kategori “cukup baik”. Hal ini diperkuat dengan peneliti melihat laporan Tri Wulan yang dibuat oleh Kepala Perawat Instalasi Paviliun Anyelir yang menuliskan bahwa ada beberapa kerusakan terhadap alat di instalasi tersebut seperti alat pendeteksi kebakaran yang tidak berfungsi, tidak adanya alat pendeteksi kuman otomatis di counter Perawat serta sarung tangan medis yang terkadang mengalami kebocoran saat Perawat menangani pasien. Tanggapan Perawat terhadap variabel kinerja memperoleh nilai sebesar 78% dimana persentase tersebut berada pada kategori “baik”. Hal ini berarti Perawat telah melakukan kerja yang baik. Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan pada bagian Indikator Disiplin Kerja karena masih ada responden yang tidak setuju dengan pernyataan “perawat senantiasa berada di Rumah Sakit pada saat jam kerja” yaitu sebesar 15%. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam sebesar 80,5%, sisanya yaitu sebesar 19,5% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Siti Khotijah Sepanjang ada hubungan yang

signifikan. Setiap rumah sakit mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya perawat yang berkualitas. Untuk menciptakan perawat yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari pihak rumah sakit. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perawat.