

## HUBUNGAN SIKAP PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP KELAS III RUMAH SAKIT PERTAMINA BINTANG AMIN BANDAR LAMPUNG

Yosi Adelta<sup>1</sup>, M.Arifki Zainaro<sup>2\*</sup>, Triyoso<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Malahayati

Email Koresponden: m.arifkiz@yahoo.com

Disubmit: 30 Agustus 2022

Diterima: 06 April 2023

Diterbitkan: 01 Mei 2023

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v5i5.7655>

### ABSTRACT

*Performance is very important for research, good and bad nurse services in serving patients can be seen from their performance. Performance is the result or level of success of a person as a whole during a certain period to carry out a task compared to various possibilities, such as work standards, targets or targets or performance that has been determined in advance and has been mutually agreed upon. In addition to motivation, there are also other factors that can affect the performance of nurses, namely the attitude of nurses at work. Attitude is a positive or negative feeling and psychological state that is often prepared, studied, and regulated through experience, which has a specific influence on a person's response to people, situations, and objects. To know the relationship between attitudes of nurses with the performance of nurses in the Class III Inpatient Room at Pertamina Bintang Amin Hospital in 2022. This type of research uses quantitative, analytical survey research design with a cross sectional approach, the population and sample are nurses at Pertamina Bintang Amin Hospital as many as 38 respondents, sampling technique using purposive sampling, data analysis using univariate and bivariate using chi square. Seen by 38 respondents, nurses who have a good attitude are 17 respondents (44.7%) with good nurse performance as many as 15 respondents (39.5%) and nurses' performance is not good as many as 2 respondents (5.3%), while the attitude of nurses is not good. 21 respondents (55.3%) poor nurses with good nurse performance as many as 4 respondents (10.5%) and poor nurse performance as many as 17 respondents (44.7%). Most of the nurses' attitudes were in the poor category. The results of data analysis using the chi square test showed that the p-value had a relationship between the attitude of nurses and the performance of nurses in the class III inpatient room at Pertamina Bintang Amin Hospital in 2022.*

**Keywords:** Nurse Attitude, Nurse Performance

### ABSTRAK

Kinerja sangat penting untuk dilakukan penelitian, baik buruk nya pelayanan perawat dalam melayani pasien dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selain motivasi terdapat juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, yaitu sikap perawat dalam bekerja. Sikap merupakan suatu perasaan positif atau negatif serta keadaan psikis yang sering disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh spesifik terhadap respon seseorang terhadap orang, situasi, dan objek. Diketahui hubungan sikap perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2022. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif, rancangan penelitian *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional*, Populasi dan sampel adalah perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin sebanyak 38 responden, teknik sampling menggunakan *purposive sampling*, analisa data menggunakan univariat dan bivariat menggunakan *chi square*. Dilihat 38 responden, perawat yang memiliki sikap baik sebanyak 17 responden (44,7%) dengan kinerja perawat baik sebanyak 15 responden (39,5%) dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 2 responden (5,3%), sedangkan sikap perawat kurang baik sebanyak 21 responden (55,3%) dengan kinerja perawat baik sebanyak 4 responden (10,5%) dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 17 responden (44,7%). Sebagian besar sikap perawat dengan kategori kurang baik. Hasil analisa data menggunakan uji chi square didapat nilai *p-value* ada hubungan sikap perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.

**Kata Kunci:** Sikap Perawat, Kinerja Perawat

## PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dan terpenting dari pembangunan nasional, tujuan diselenggarakannya pembangunan kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Keberhasilan pembangunan kesehatan berperan penting dalam meningkatkan mutu dan daya saing sumber daya manusia Indonesia. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan nasional diselenggarakan berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu (Permenkes, RI 2015). Penyelenggaraan ini tidak lepas dari bantuan berbagai aspek yang dapat mendukung jalannya pembangunan kesehatan di Indonesia.

Kualitas rumah sakit sebagai institusi yang menghasilkan produk teknologi jasa kesehatan sudah tentu tergantung juga pada kualitas pelayanan medis dan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Nursalam, 2014). Salah satu indikator utama kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit yaitu tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan.

Baik buruknya pelayanan perawat dalam melayani pasien dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005;

Hermawati, Yosiana, 2021). Selain itu pelayanan yang baik tidak terlepas dari adanya pendekatan dalam diri perawat untuk memberikan pelayanan yang lebih baik pada pasien

Data kinerja keperawatan di Provinsi Lampung dengan melihat data Indikator pelayanan kesehatan di rumah sakit terdiri dari persentase cakupan rawat jalan, rawat inap, kemampuan gawat darurat, pelayanan laboratorium sesuai standar, pelayanan gangguan jiwa dan 4 spesialis pelayanan kesehatan dasar. Cakupan RSUD dengan kemampuan Laboratorium kesehatan sederhana sampai tahun 2019 telah mencapai 100% artinya semua RS pemerintah dan swasta telah memiliki laboratorium kesehatan. Laboratorium merupakan sarana sangat penting karena merupakan penunjang diagnose. Cakupan jalan dan rawat inap selama tahun 2012-2019 di sarana pelayanan kesehatan rujukan (RS) terlihat berfluktuatif bahkan cenderung menurun. Capaian kunjungan rawat jalan di RS (pemerintah dan swasta) tahun 2019 sebesar 12,35% dan rawat inap sebesar 3,67%, penurunan ini disebabkan beberapa RS swasta tidak menyampaikan laporannya, seperti terlihat pada grafik (Profil Kesehatan Lampung, 2020).

Seiring dengan perkembangan zaman, perawat dituntut untuk berkontribusi penuh dalam memberikan pelayanannya dengan semaksimal mungkin, sehingga menghasilkan kinerja perawat yang memuaskan bagi klien.

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari

standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Salah satu metode dalam menilai kinerja perawat yaitu dengan melihat standar asuhan keperawatan. Standar asuhan keperawatan adalah suatu pernyataan yang menguraikan kualitas yang diinginkan terkait dengan pelayanan keperawatan terhadap klien (Mandagi, *et all*, 2015). Dalam hal ini kinerja perawat banyak sekali kaitannya dengan faktor internal maupun eksternal di Rumah Sakit.

Kinerja perawat akan dipengaruhi oleh Faktor individu, Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja), dan faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system) (Wirakristama & suharnomo, 2011; Nursalam, 2016). Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat salah satunya adalah sikap dan motivasi perawat itu sendiri.

Kinerja perawat merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja perawat saat ini dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatannya. Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau rangkaian kegiatan pada praktek keperawatan yang langsung diberikan kepada pasien dengan berbagai tatanan pelayanan kesehatan termasuk rumah sakit dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Asuhan keperawatan yang bermutu adalah pelayanan keperawatan yang dapat memuaskan pasien (Kusnanto, 2004; Tamimi, 2015). Hal tersebut tidak terlepas dari sikap perawat yang mendorong pencapaian kinerja seorang perawat.

Sikap merupakan suatu perasaan positif atau negatif serta keadaan psikis yang sering disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh spesifik terhadap respon seseorang terhadap orang, situasi, dan objek (Tewal et al, 2017). Sikap profesi merupakan sikap seorang individu yang berhubungan dengan manfaat tugas, pelaksanaan tugas, rasa senang terhadap pekerjaan, puas terhadap pekerjaan, kerja keras, dan keinginan untuk mencapai sukses dalam suatu profesi.

Hasil prasurvey yang dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin dengan melakukan pengambilan surat hasil rekapitulasi kinerja perawat didapat hasil persepsi pasien dan keluarga dengan kriteria perawat dengan kategori baik 14% dan cukup baik 86%. Hasil pengisian kuisioner sikap yang dibagikan pada 10 perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin, didapat 4 perawat (40%) memiliki sikap yang baik yaitu kurang dari mean skoring kuisioner, sedangkan 6 perawat (60%) memiliki sikap yang kurang baik dari yaitu lebih dari mean skoring kuisioner.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "hubungan sikap perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin". Diketuinya hubungan sikap perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.

#### KAJIAN PUSTAKA

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai wewenang dan

tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika (Nursalam, 2018).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu, untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi, dihubungkan dengan visi dari organisasi atau perusahaan, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja (*Performance*) dalam konteks tugas sama dengan prestasi kerja. Kinerja mengandung dua komponen penting yaitu (Nursalam, 2018):

1. Komponen berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk menilai tingkat kinerjanya.
2. Produktivitas: kompetensi tersebut diatas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja.

Menurut Haynes dalam Sinambela (2012) kinerja dapat dioptimumkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya.

Sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, objek atau issue. Sikap adalah merupakan reaksi atau respon seseorang seseorang yang masih tertutup terhadap stimulus serta pandangan atau perasaan yang disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai objek tersebut (Notoatmojo, 2010).

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan kuantitatif, rancangan penelitian *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional*, Populasi dan sampel adalah perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin, teknik sampling menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria inklusi : perawat dengan Pendidikan terakhir D3,S1 & Ners . Perawat pelaksana di ruang perawatan kelas III. Perawat yang masih aktif bekerja . bekerja minimal satu tahun terakhir bersedia dijadikan sampel . Berdasarkan kriteria eksklusi sebagai berikut: perawat yang sedang masa cuti , perawat kepala ruangan . Analisa data pada penelitian ini menggunakan univariat dan bivariat menggunakan *chi square*.

Alat ukur penelitian menggunakan kuisisioner berdasarkan data diri responden mencakup nama , usia , jenis kelamin dan Pendidikan terakhir .Kuisisioner kinerja perawat memiliki 14 soal

dengan pilihan jawaban berupa sangat setuju (SS) setuju (S) kurang setuju (KS) tidak setuju (TS) sangat tidak setuju (STS) dengan total nilai tertinggi 70 sedangkan nilai terendah 14

Kuisisioner sikap perawat terdiri dari 18 soal dengan pilihan jawaban berupa skala likert yaitu : sangat setuju (SS) setuju (S) tidak setuju (TS) sangat tidak setuju (STS) . nilai tertinggi 72 sedangkan skor nilai terendah 18 . Berdasarkan Analisa data:

1. Diketahui distribusi frekuensi sikap perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin .
2. Diketahui hubungan sikap perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang.
3. Diketahui distribusi frekuensi kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Sikap Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin**

Sikap Perawat	Jumlah	Persentase (%)
Baik	17	44,7
Kurang Baik	21	55,3
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat dari 38 responden sikap perawat dengan kategori baik

sebanyak 17 responden (44,7%) dan sikap perawat dengan kategori kurang baik sebanyak 21 responden (55,3%).

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin**

Kinerja Perawat	Jumlah	Persentase (%)
Baik	19	50,0
Kurang Baik	19	50,0
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat dari 38 responden dengan kinerja perawat dengan kategori baik sebanyak 19 responden (50,0%)

dan kinerja perawat dengan kategori kurang baik sebanyak 19 responden (50,0%).

**Tabel 3 Hubungan Sikap Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin**

Sikap Perawat	Kinerja Perawat				Total		P-Value	OR CI 95%
	Baik		Kurang		N	%		
	N	%	N	%				
Baik	15	39,5	2	5,3	17	44,7	0.000	31,875
Kurang Baik	4	10,5	17	44,7	21	55,3		
Total	19	50,0	19	50,0	38	100,0		

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat 38 responden, perawat yang memiliki sikap baik sebanyak 17 responden (44,7%) dengan kinerja perawat baik sebanyak 15 responden (39,5%) dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 2 responden (5,3%), sedangkan sikap perawat kurang baik sebanyak 21 responden (55,3%) dengan kinerja perawat baik sebanyak 4 responden (10,5%) dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 17 responden (44,7%)

Hasil analisa data menggunakan uji chi square didapat nilai  $p\text{-value} = 0.000$  ( $< \alpha 0,05$ ) yang artinya ada hubungan sikap perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2022, dengan nilai  $OR = 31,875$  yang artinya apabila sikap perawat yang kurang baik maka 31 kali beresiko memberikan kinerja yang kurang baik.

## PEMBAHASAN

### Hubungan Sikap Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapat hasil dari 38 responden, perawat yang memiliki sikap baik sebanyak 17 responden (44,7%) dengan kinerja perawat baik sebanyak 15 responden (39,5%) dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 2 responden (5,3%), sedangkan sikap perawat kurang baik sebanyak 21 responden (55,3%) dengan kinerja perawat baik sebanyak 4 responden

(10,5%) dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 17 responden (44,7%)

Hasil analisa data dengan menggunakan uji chi square didapat nilai  $p\text{-value} = 0.000$  ( $< \alpha 0,05$ ) yang artinya ada hubungan sikap perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2022, dengan nilai  $OR = 31,875$  yang artinya sikap perawat yang kurang baik maka 31 kali beresiko memberikan kinerja yang kurang baik

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mubarak (2009) Sikap dapat berubah-ubah karena itu sikap



dapat dipelajari dan sikap dapat berubah pada orang-orang bila terdapat keadaan-keadaan dan syarat-syarat tertentu yang mempermudah sikap pada orang itu. Sikap tidak berdiri sendiri, tetapi senantiasa mempunyai hubungan tertentu terhadap suatu objek. Dengan kata lain, sikap itu terbentuk, dipelajari atau senantiasa berkenaan dengan suatu objek tertentu yang dapat dirumuskan dengan jelas.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Notoatmojo(2010) Sikap adalah evaluasi umum yang di buat manusia terhadap dirinya sendiri ,orang lain, atau objek . Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap stimulus serta pandangan dan perasaan yang di sertai kecenderungan untuk bertindak sesuai objek .

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Istiqomah (2015) Analisis Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015. Hasil penelitian diperoleh nilai p value < 0,005, dimana pengaruh pengetahuan terhadap kinerja didapatkan p = 0,007 dengan OR sebesar 3,056. Sedangkan sikap terhadap kinerja dihasilkan p= 0,020 dengan OR = 2,563.

Menurut pendapat peneliti bahwa dari hasil pengisian kuisisioner sikap perawat didapatkan bahwa perawat menjawab pernyataan dengan pilihan sangat setuju pada pernyataan sangat dibenarkan adanya obat-obatan dengan konsentrasi pekat boleh ada di ruang perawatan. Menurut peneliti apabila perawat percaya bahwa obat-obatan dengan konsentrasi pekat boleh ada di ruang perawatan

pasien. Maka hal ini dapat mengindikasikan dari sikap perawat yang masih cenderung lalai dalam melaksanakan tugas nya dalam memelihara keselamatan pasien. Apabila hal ini berkelanjutan dalam periode lama maka akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada klien.

Dengan adanya penerapan system keselamatan rumah sakit dalam asuhan keperawatan menjamin pasien lebih aman. Adanya rasa tanggung jawab perawat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dapat menghasilkan ketentuan dalam melaksanakan proses keperawatan yang sempurna untuk pasien dan keluarga. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula bagi suatu instansi pelayanan.

Menurut pendapat peneliti bahwa sikap perawat baik akan menghasilkan kinerja baik dikarenakan sikap dapat mempengaruhi seseorang dalam bertingkah laku , sikap perawat baik kinerja kurang baik dikarenakan kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor dalam diri perawat (pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi) sedangkan faktor luar dari dalam diri perawat (beban kerja dan gaya kepemimpinan) hal tersebut dapat mempengaruhi sikap seseorang dalam bekerja. Sikap perawat kurang baik menghasilkan kinerja baik dikarenakan seorang perawat tersebut melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur tetapi dalam berkomunikasi masih cukup kurang. Sikap perawat kurang baik menghasilkan kinerja kurang baik hal ini dikarenakan setiap individu seseorang berbeda-beda dan perawat dituntut untuk lebih profesional dalam bekerja sehingga, apabila hal tersebut tidak terpenuhi

maka akan berdampak pada penurunan kualitas kinerja. Sikap perawat pelaksana yang kurang baik akan menentukan kecenderungan perawat dalam bertingkah laku hal ini dikarenakan berkaitan dengan objek yang dihadapinya dan disadari atas kepercayaan dan perasaannya.

#### KESIMPULAN

Sebagian besar sikap perawat dengan kategori kurang baik. Ada hubungan sikap perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mandagi, F. M., Umboh, J. M., & Rattu, J. A. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim. *Ebiomedik*, 3(3).
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Professional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2018). *Management Keperawatan Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Keselamatan Pasien. Jakarta: Kementerian
- Rohita, T., & Yetti, K. (2017). Peningkatan Kualitas Pelayanan Keperawatan Melalui Ronde Dan

Pendokumentasian. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan*

Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.

Tamimi, B., Cañizares, C., & Bhattacharya, K. (2013). System Stability Impact Of Large-Scale And Distributed Solar Photovoltaic Generation: The Case Of Ontario, Canada. *Ieee Transactions On Sustainable Energy*, 4(3), 680-688.

Yosiana, Y., Djuandi, D., & Hasanah, A. (2021, March). Mobile Learning And Its Effectiveness In Mathematics. In *Journal Of Physics: Conference Series* (Vol. 1806, No. 1, P. 012081). Iop Publishing.