



Window of Public Health
JOURNAL

Journal homepage : <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph>



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph6113>

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
INSTALASI RAWAT INAP RSUD SINJAI**

^KMunira¹, Andi Surahman Batara², Haeruddin³

^{1,2,3}Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Muslim Indonesia

munira@gmail.com¹, andisurahman.batara@umi.ac.id², haeruddin.eman@umi.ac.id³

ABSTRAK

Salah satu sumber daya manusia (SDM) yang vital pada rumah sakit ialah terkait tenaga kesehatannya, khususnya perawat. Hal tersebut diakibatkan oleh total kebutuhan perawat memiliki proporsi paling besar pada suatu RS jika dibandingkan terhadap tenaga kesehatan lainnya. Separuh dari jumlah perawat di Indonesia mengalami stres karena pekerjaan. Dampaknya adalah perilaku perawat yang sering terlambat karena stres beban kerja, dan banyak dari mereka yang mengambil izin karena masalah kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai. Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, yang memelrkan pendekatan pada usulan penelitian, proses, hipotesis, observasi, analisis data, serta kesimpulan yang mana diperoleh melalui beragam faktor pengukuran serta kepastian data numerik. Teknik pengambilan sampel ialah jumlah sampel sama terhadap populasi. Populasi penelitian ini ialah seluruh perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai yakni berjumlah 108 perawat. Data didapatkan melalui kuesioner. Metode analisis yang diaplikasikan ialah analisis univariat serta bivariat melalui uji chi-square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya ada pengaruh Insentif terhadap kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,036 > 0,05\%$). Tidak Ada pengaruh promosi terhadap kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,179 < 0,05\%$). Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,000 > 0,05\%$). Ada pengaruh pekerjaan itu sendiri dengan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,001 > 0,05\%$). Ada pengaruh rekan kerja dengan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,004 > 0,05\%$). Dari hasil yang didapatkan ini diharapkan pihak rumah sakit memperhatikan dan memastikan lingkungan kerja yang aman bagi perawat.

Kata Kunci : Kinerja Perawat; Insentif; Promosi; Pengawasan; Rekan Kerja

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal Fakultas
Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI) Makassar,
Sulawesi Selatan.

Email : jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 20 Juli 2024

Received in revised form : 28 Juli 2024

Accepted : 19 Februari 2025

Available online : 28 Februari 2025

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

One of the vital human resources (HR) in a hospital is related to its health workers, especially nurses. This is because the total need for nurses is the most significant proportion in a hospital compared to other health workers. Half of the number of nurses in Indonesia experience stress due to work. The impact is the behavior of nurses who are often late due to workload stress, and many of them take leave due to health problems. This study aims to determine the effect of job satisfaction on nurse performance in the Inpatient Installation of Sinjai Hospital. The type of research used in this study is quantitative research, which requires an approach to research proposals, processes, hypotheses, observations, data analysis, and conclusions, which are obtained through various measurement factors and the certainty of numerical data. The sampling technique is the same number of samples as the population. The population of this study was all nurses in the Inpatient Installation of Sinjai Hospital, totaling 108 nurses. Data was obtained through a questionnaire. The analysis method applied was univariate and bivariate analysis through the chi-square test. This study's results indicate an influence of Incentives on nurse performance ($p\text{-value} = 0.036 > 0.05\%$). There is no influence of promotion on nurse performance ($p\text{-value} = 0.179 < 0.05\%$). Supervision influences nurse performance ($p\text{-value} = 0.000 > 0.05\%$). The work influences nurse performance ($p\text{-value} = 0.001 > 0.05\%$). There is an influence of co-workers on nurse performance ($p\text{-value} = 0.004 > 0.05\%$). From the results obtained, it is expected that the hospital will pay attention to and ensure a supportive work environment for nurses, which is crucial for their well-being and performance.

Keyword : *Nurse Performance; Incentive; Promotion; Supervision; Work colleague*

PENDAHULUAN

Pelayanan yang memadai ialah hasil dari produktivitas SDM yang melayani. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja besar tentunya berpengaruh terhadap pengembangan performa. Motivasi ialah sebuah komponen yang vital pada sebuah organisasi untuk meraih target yang sudah menjadi visi serta dirancang sebelumnya.^[1] Suatu SDM yang vital pada rumah sakit ialah terkait tenaga kesehatannya, khususnya perawat. Hal tersebut disebabkan karena total kebutuhan perawat merupakan proporsi yang paling besar di suatu RS jika disandingkan terhadap tenaga kesehatan lainnya, serta senantiasa wajib memberikan layanan selama 24 jam atas pasien secara konsisten.^[2]

Menurut Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, Perawat ialah seorang yang sudah lulus dari pendidikan keperawatan yang diakui pemerintah melalui aturan UU. Perawat mampu melaksanakan tindakan medis melalui persetujuan dokter. Nakes perawat mempunyai kompetensi untuk melaksanakan tindakan keperawatan profesional terhadap pasiennya, bukan melaksanakan suatu tindakan medis spesifik.^[3] Di Indonesia, telah dilakukan sejumlah penelitian mengenai kepuasan kerja perawat. Separuh dari jumlah perawat di Indonesia mengalami stres karena pekerjaan.

Dampaknya adalah perilaku perawat yang sering terlambat karena stres beban kerja, dan banyak dari mereka yang mengambil izin karena masalah kesehatan. Faktor-faktor ini mencakup waktu penuntasan tugas, istirahat, kesulitan, dan risiko kerja yang besar, yang semuanya tak memenuhi harapan perawat karena kompensasi yang belum sesuai seperti seharusnya.^[4] Keluhan pasien terutama terfokus pada penerimaan, di mana mereka merasa kekurangan senyum, salam, dan sapaan saat memasuki ruang perawatan, serta kurangnya interaksi dalam komunikasi saat tindakan dilakukan oleh perawat. Interaksi antara perawat dan pasien ketika memberi asuhan keperawatan pada RS

memegang peranan vital serta memiliki dampak signifikan atas kepuasan kerja.^[5]

Rumah Sakit Daerah Sinjai sebagai pelayan kesehatan rujukan selalu berupaya mengembangkan mutu layanan melalui visi menjadi RS terbaik pada layanan kesehatan di Kawasan Selatan Propinsi Sulawesi Selatan yang didukung oleh tenaga medis serta non medis yang profesional, RS ini selalu siap membawakan layanan prima terhadap seluruh golongan masyarakat, tak terkecuali. RSUD Sinjau ialah sebuah RS dengan kepemilikan pemerintah, yang memiliki luas area 14.496 m², luas bangunan 10.147,2 m² serta diresmikan di tahun 1982. RS ini lahir melalui Peraturan Daerah No. 15 tahun 1994 yang merupakan RS Tipe D.

Oleh karna itu peneliti antusias dalam mengkaji “Pengaruh Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai”

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian kali ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian data numeric. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan cross-sectional yang bertujuan untuk mempelajari korelasi faktor-faktor resiko dengan cara pendekatan atau pengumpulan data sekaligus pada satu waktu tertentu. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Pengumpulan data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara kuesioner dan dianalisis menggunakan uji pearson *chi-square*.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	4	4,9
Perempuan	78	95,1
Total	82	100

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa dari 82 responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 4 orang (4,9%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 78 orang (95,1%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Tahun	n	%
26 – 35 Tahun	45	54,9
36 – 45 Tahun	32	39,0
46 – 55 Tahun	4	4,9
56 – 65 Tahun	1	1,2
Total	82	100

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa dari 82 responden, yang berumur 26-35 tahun sebanyak 45 orang (54,9%), yang berumur 36-45 tahun sebanyak 32 orang (39,0%), yang berumur 46-55 tahun sebanyak 4 orang (4,9%) dan yang berumur 56-65 tahun sebanyak 1 orang (1,2%).

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Pendidikan	n	%
D3	19	23,2
S1	35	42,7
Ners	28	34,1
Total	82	100

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 22 responden, yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 19 orang (23,2%), yang memiliki pendidikan s1 sebanyak 35 orang (42,7%) dan yang memiliki pendidikan ners sebanyak 28 orang (34,1%).

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Status Pekerjaan	n	%
ASN	3	3,7
Honorer	37	45,1
Non PNS	1	1,2
P3K	22	26,8
PNS	19	23,2
Total	82	100

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa dari 82 responden, yang memiliki status pekerjaan sebagai ASN sebanyak 3 orang (3,7%), yang memiliki status pekerjaan sebagai honorer sebanyak 37 orang (45,1%), yang memiliki status pekerjaan sebagai non pns sebanyak 1 orang (1,2%), yang memiliki status pekerjaan sebagai p3k sebanyak 22 orang (26,8%) dan yang status memiliki pekerjaan sebagai PNS sebanyak 19 orang (23,2%).

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Lama Kerja	n	%
< 5 Tahun	7	8,5
>5 Tahun	75	91,5
Total	82	100

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa dari 82 responden, yang lama bekerjanya <5 tahun sebanyak 7 orang (8,5%) dan yang lama bekerjanya >5 tahun sebanyak 75 orang (91,5%).

Analisis Univariat Variabel**Tabel 6.** Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Kinerja Perawat	n	%
Cukup Puas	69	84,1
Kurang Puas	13	15,9
Total	82	100

Berdasarkan Tabel 6 Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 82 responden, yang memiliki kinerja perawat cukup puas sebanyak 69 orang (84,1%) dan yang memiliki kinerja perawat kurang puas sebanyak 13 orang (15,9%).

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Insentif di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Insentif	n	%
Cukup Puas	65	79,3
Kurang Puas	17	20,7
Total	82	100

Berdasarkan Tabel 7 Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 82 responden, yang memiliki insentif cukup sebanyak 65 orang (79,3%) dan yang memiliki insentif kurang sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Kesempatan Promosi di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Kesempatan Promosi	n	%
Cukup Puas	36	43,9
Kurang Puas	46	56,1
Total	82	100

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 82 responden, yang memiliki kesempatan promosi cukup puas sebanyak 36 orang (43,9%) dan yang memiliki kesempatan promosi kurang puas sebanyak 46 orang (56,1%).

Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Pengawasan di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Pengawasan	n	%
Cukup Puas	74	90,2
Kurang Puas	8	9,8
Total	82	100

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa dari 82 responden, yang memiliki pengawasan cukup puas sebanyak 74 orang (90,2%) dan yang memiliki pengawasan kurang puas sebanyak 8 orang (9,8%).

Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Rekan Kerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Rekan Kerja	n	%
Cukup Puas	73	89,0
Kurang Puas	9	11,0

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa dari 82 responden, yang memiliki rekan kerja cukup puas sebanyak 73 orang (89,0%) dan yang memiliki rekan kerja kurang puas sebanyak 9 orang (11,0%).

Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan Itu Sendiri di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Rekan Kerja	n	%
Cukup Puas	73	89,0
Kurang Puas	9	11,0
Total	82	100

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa dari 82 responden, yang memiliki pekerjaan itu sendiri cukup puas sebanyak 71 orang (86,6%) dan yang memiliki pekerjaan itu sendiri kurang puas sebanyak 11 orang (13,4%).

Analisis Bivariat

Tabel 12. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Insentif	Kinerja Perawat				Jumlah		P – value
	Cukup Baik		Kurang Baik		N	%	
	n	%	n	%			
Cukup Puas	58	89,2	7	10,8	65	100	0,036
Kurang Puas	11	64,6	6	35,5	17	100	
Total	69	84,1	13	15,9	82	100	

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa dari 82 responden, yang memiliki yang memiliki insentif cukup puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 58 orang (89,2%), yang memiliki insentif cukup puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 7 orang (10,8%), yang memiliki insentif kurang puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 69 orang (84,1%) dan yang memiliki insentif kurang puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 6 orang (35,3%).

Berdasarkan hasil uji statistik chi-square diperoleh nilai $p=0,036 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara insentif dengan kinerja perawat di RSUD Sinjai.

Tabel 13. Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Promosi	Kinerja Perawat				Jumlah		<i>P – value</i>
	Cukup Baik		Kurang Baik		N	%	
	n	%	n	%			
Cukup Puas	33	91,7	3	8,3	36	100	0,179
Kurang Puas	36	78,3	10	21,7	46	100	
Total	69	84,1	13	15,9	82	100	

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa dari 82 responden, yang memiliki yang memiliki promosi cukup puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 33 orang (91,7%), yang memiliki promosi cukup puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 3 orang (8,3%), yang memiliki promosi kurang puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 36 orang (78,3%) dan yang memiliki promosi kurang puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 10 orang (21,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik chi-square diperoleh nilai $p=0,179 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara insentif dengan kinerja perawat di RSUD Sinjai.

Tabel 14. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Pengawasan	Kinerja Perawat				Jumlah		<i>P – value</i>
	Cukup Baik		Kurang Baik		N	%	
	n	%	n	%			
Cukup Puas	67	90,5	7	9,5	74	100	0,000
Kurang Puas	2	25,0	6	75,0	8	100	
Total	69	84,1	13	15,9	82	100	

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa dari 82 responden, yang memiliki yang memiliki pengawasan cukup puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 67 orang (90,5%), yang memiliki pengawasan cukup puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 7 orang (9,5%), yang memiliki pengawasan kurang puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 2 orang (25,0%) dan yang memiliki pengawasan kurang puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 6 orang (75,0%).

Berdasarkan hasil uji statistik chi-square diperoleh nilai $p=0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara pengawasan dengan kinerja perawat. Di RSUD Sinjai.

Tabel 15. Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Pengawasan	Kinerja Perawat				Jumlah		<i>P – value</i>
	Cukup Baik		Kurang Baik		N	%	
	n	%	n	%			
Cukup Puas	65	89,0	8	11,0	73	100	0,004
Kurang Puas	4	44,4	5	55,6	9	100	
Total	69	84,1	13	15,9	82	100	

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan bahwa dari 82 responden, yang memiliki yang memiliki rekan

kerja cukup puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 65 orang (89,0%), yang memiliki rekan kerja cukup puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 8 orang (11,0%), yang memiliki rekan kerja kurang puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 4 orang (44,4%) dan yang memiliki rekan kerja kurang puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 5 orang (55,6%).

Berdasarkan hasil uji statistik chi-square diperoleh nilai $p=0,004<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara rekan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sinjai.

Tabel 16. Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Pengawasan	Kinerja Perawat				Jumlah		<i>P – value</i>
	Cukup Baik		Kurang Baik		N	%	
	n	%	n	%			
Cukup Puas	64	90,1	7	9,9	71	100	0,001
Kurang Puas	5	45,5	6	54,5	11	100	
Total	69	84,1	13	15,9	82	100	

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa dari 82 responden, yang memiliki yang memiliki pekerjaan itu sendiri cukup puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 64 orang (90,1%), yang memiliki pekerjaan itu sendiri cukup puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 7 orang (9,9%), yang memiliki pekerjaan itu sendiri kurang puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 5 orang (45,5%) dan yang memiliki pekerjaan itu sendiri kurang puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 6 orang (54,5%).

Berdasarkan hasil uji statistik chi-square diperoleh nilai $p=0,001<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara pekerjaan itu sendiri dengan kinerja perawat di RSUD Sinjai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan dengan kinerja dan grainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.^[3]

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Sinjai bahwa insentif kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dimana nilai $p=0,036<0,05$. Pemberian insentif sangat berpengaruh dalam kinerja perawat karna hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat yang tinggi bagi perawat untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Hal ini disebabkan karna beberapa faktor meliputi sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman serta harapan. Besarnya insentif yang diterima perawat setiap bulan berbeda-beda sesuai dengan pendapatan ruangan serta unsur atau point beban kerja belum dimasukkan dalam perhitungan pemberian insentif.^[6]

Hal ini didukung dengan penelitian sejalan oleh Sutrisno (2017) yang menganalisis hubungan insentif antara insentif dengan kinerja perawat rawat inap bahwa terdapat hubungan insentif dengan kinerja perawat (p-value 0,001).^[6]

Hasil penelitian yang tidak sejalan oleh Suryani (2021) di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara menunjukkan pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa perawat telah menerima insentif dari rumah sakit atas sumbangan tenaga dan pikirannya guna mencapai tujuan dari rumah sakit tersebut.^[7]

Pengaruh Promosi Dengan Kinerja Perawat Di Intalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) bagi suatu Perusahaan.^[8]

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Sinjai, promosi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, dimana nilai $p=0,179 > 0,05$. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya promosi pekerjaan bagi perawat yang memiliki prestasi atau kinerja yang bagus. Selain itu kurangnya kesempatan untuk kemajuan dalam pekerjaan seperti kurang mengikuti pelatihan, seminar – seminar, manajemen yang tidak aktif dan kurangnya menambah ilmu pendidikan dalam bidang keperawatan.

Penelitian yang dilakukan pada Tahun (2017) di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito bahwa tidak ada pengaruh antara promosi dengan kinerja perawat. Tidak adanya kesempatan promosi disebabkan karna tidak tersedia dana melanjutkan pendidikan. Bagi perawat yang memiliki latar belakang DIII belum memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan structural.^[9]

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saleh (2020) mengenai manajemen SDM terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar bahwa terdapat pengaruh promosi terhadap kinerja perawat dengan nilai $p = 0,000$. Hal ini dibuktikan dengan fakta dilapangan bahwa para perawat diikutsertakan dalam pelatihan untuk menambah ilmu pengetahuan baru maupun keterampilan baru sehingga menghasilkan kerja yang akan maksimal.^[10]

Pengaruh Pengawasan Dengan Kinerja Perawat Di Intalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Pengawasan sangat penting dilaksanakan oleh instansi dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dengan melakukan tindakan perbaikan terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi sebelumnya.^[11]

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Sinjai, terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja perawat dimana nilai ($P = 0,000$). Dengan adanya sistem pengawasan yang baik, cukup

banyak tenaga medis, maka rumah sakit akan terbiasa dengan mewujudkan disiplin kerja. Mungkin bagi perawat tertentu, terutama yang telah memahami pentingnya sebuah sistem pengawasan yang baik, manajemen Rumah Sakit tidak perlu menerapkan sistem pengawasan dalam hal menegakan disiplin kerja perawat, karena mereka sudah berinisiatif dalam menegakan disiplin kerja.^[12]

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2018) di Rumah Sakit Martha Friska Medan Tahun 2017 bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja perawat ($P = 0,022$). fungsi pengawasan pada kinerja perawat yaitu untuk meningkatkan kinerja bukan untuk mencari kesalahan dan supervise harus dilakukan secara berkala serta tetap menjalin komunikasi antara staf dan kepala ruangan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja serta mencapai tujuan pekerjaan menjadi lebih baik.^[13]

Pengaruh Sesama Rekan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Intalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang memelihara hubungan timbal balik dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan. Rekan kerja mengacu pada karyawan yang saling membantu dalam pelaksanaan tugas.^[14] Karyawan juga merasakan hal positif apabila mendapat dukungan dari rekan mereka berupa memberikan bantuan apabila adanya kendala sehingga mampu memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan.^[15]

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Sinjai tahun 2024, terdapat pengaruh sesama rekan kerja terhadap kinerja perawat dimana nilai ($p = 0,004$). Rekan kerja yang pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Kinerja perawat dapat ditingkatkan agar bekerja lebih efektif dengan komunikasi yang baik. Kemampuan berbicara sopan kepada rekan kerja atau pasien merupakan syarat bagi pimpinan atau sesama perawat dalam melakukan pekerjaan.^[16]

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2020) menunjukkan bahwa sebesar 91% hubungan tim dan rekan kerja di rawat inap RS Islam Banjarmasin sudah sangat baik. Mengembangkan kerjasama, komunikasi yang efektif, kepercayaan, dan kekompakan diperlukan untuk kerja tim yang efektif. Setiap anggota tim harus menghormati dan memahami tugas dan tujuan anggota lain.^[10]

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian subakti syain (2017) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kondisi kerja, rekan kerja dan kinerja perawat ($p = 0,739$). Dalam hal ini lingkungan kerja dan rekan kerja yang kurang nyaman tidak sepemahaman sehingga mempengaruhi kinerja perawat.^[17]

Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri Dengan Kinerja Perawat Di Intalasi Rawat Inap RSUD Sinjai

Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual strategis dan operasional organisasi oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya, legal dan tidak melanggar hukum, etika dan moral. Disatu sisi ada pemahaman konsep kinerja yang lebih memfokuskan pada konteks organisasi, tetapi disisi lain ada yang lebih memfokuskan pada konteks individu atau sumber daya manusia.^[18]

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Sinjai pada perawat di ruang rawat inap tahun 2024 ada pengaruh pekerjaan itu sendiri dengan kinerja perawat dimana nilai ($p = 0,001$). Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja atau kualitas pelayanan kesehatan, dalam hal ini perawat membutuhkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional di mana Anda menikmati dan mencintai pekerjaan Anda.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Noviatius (2018) menetapkan bahwa p -value ($0,006 \leq 0,05$). Analisis multivariat yang dilakukan dengan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pekerjaan itu sendiri dengan kinerja perawat. Diketahui berdasarkan nilai p ($0,01 \leq 0,05$).^[19]

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2020) terhadap kinerja perawat di tempat rehabilitasi dengan uji Pearson menghasilkan nilai korelasi Pearson sebesar 0,060 dan Sig. (2 ekor) 0,853, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel hubungan kerja itu sendiri dengan kinerja perawat. Hal ini disebabkan kondisi kerja yang tidak menguntungkan dan perawat muda merasa bertanggung jawab atas semua pekerjaan oleh perawat yang lebih tua.^[20]

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa data diperoleh kesimpulan bahwasannya hanya insentif, pengawasan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dan promosi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. diharapkan pihak rumah sakit memperhatikan dan memastikan lingkungan kerja yang aman bagi perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Ananda, R. Damayanti, And R. Maharja, "Tingkat Kepuasan Masyarakat Terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan," *J Keperawatan Prof*, Vol. 4, No. 1, Pp. 9–17, 2023.
- [2] A. K. Pratiwi And H. Nurtjahjanti, "Hubungan Antara Spiritualitas Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Rawat Inap Rsi Sultan Agung Kota Semarang," *J Empati*, Vol. 7, No. 1, Pp. 269–273, 2020.
- [3] R. H. Riasari, (2021) "Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Pada Rumah Sakit Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan (Legal Protection Against Nurses On Hospital Based Law Number 38 Of 2014 About Nursing)," *J Huk Lex Gen Vol2 No10*, Vol. 2, No. 10, Pp. 946–960, 2021.
- [4] M. Safitri, L. N. And Astutik, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja," *J Ris Manaj Dan Bisnis Dewantara*, Vol. 2, No. 1, Pp. 13–26, 2019.
- [5] D. O. Werdanengsih, A. C., & Putri (2019). Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap., *J 'Aisyiyah Med*, 2019.

-
- [6] D. Arianto And A. Sutrisno, “Kajian Antisipasi Pelayanan Kapal Dan Barang Di Pelabuhan Pada Masa Pandemi Covid-19,” *J Penelit Transp Laut*, Vol. 22, No. 2, Pp. 97–110, 2021.
- [7] H. S. S. Norma Dewi Suryani, Martini, “Perbandingan Faktor Risiko Kejadian Dermatitis Kontak Iritan Antara Petani Garam Dan Petani Sawah Di Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang Norma,” *Kesehat Masy Univ Diponegoro, Semarang*, Vol. 5, 2021.
- [8] Y. Rivaldo, E. Yusman, And Supardi, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam,” *J As-Said*, Vol. 1, No. 2, Pp. 2774–4175, 2021.
- [9] P. D. Wolo, R. Trisnawati, And Wiyadi, “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsud Tni Au Yogyakarta,” *J Ekon Manaj Sumber Daya*, Vol. 17, No. 2, Pp. 25–34, 2017.
- [10] P. Siregar & Handayani, “Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan,” *J Ilm Manaj Dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 2020.
- [11] S. M. Azura Winalda, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo,” Universitas Quality Berastagi, 2022.
- [12] P. Afandi, “Concept & Indicator Human Resources Management For Management Suska Riau,” Vol. 13, No. 1, 2018.
- [13] N. S. Salasim, R. W. Sirait, And M. Sinaga, “Hubungan Mutu Pelayanan Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Puskesmas Pasir Panjang Kota Kupang,” *Media Kesehat Masy*, Vol. 3, No. 1, Pp. 44–51, 2021,
- [14] D. V. Wibowo, D. H. C. Pangemanan, And H. Polii, “Hubungan Merokok Dengan Kadar Hemoglobin Dan Trombosit Pada Perokok Dewasa,” *J E-Biomedik*, Vol. 5, No. 2, 2017.
- [15] G. Saulina Batubara And F. Abadi, “Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Sibatik J J Ilm Bid Sos Ekon Budaya, Teknol Dan Pendidik*, Vol. 1, No. 11, Pp. 2483–2496, 2022.
- [16] I. Sasauw, P. I., Tewal, B., & Trang, “Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Tobelo,” *J Emba*, Vol. 11, No. 1, 2023.
- [17] B. Y. Surtini, S., & Saputri, “Fundamental And Management Hubungankondisi Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit,” *Fundam Manag Nurs J*, Vol. 3, No. 1, Pp. 1–17, 2020.
- [18] K. Zainaro, M. A., Isnainy, U. C. A. S., Furqoni, P. D., & Wati, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat,” *Holistik J Kesehat*, Vol. 11, No. 4, Pp. 209–215, 2017.
- [19] N. Noviatius, “Kualitas Hidup Pasien Rehabilitasi Rawat Jalan Di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Lumajang,” Universitas Jember Surabaya, 2018.
- [20] R. Damanik, Y. S., Marbun, V. E., & Siregar, “Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di Lokasi Rehabilitasi Bnn Deli Serdang,” *J Penelit Kesmasy*, Vol. 3, No. 1, Pp. 90–97, 2020.
-