



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph7218>

HUBUNGAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DENGAN KINERJA PERAWAT DI
RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT STELLA MARIS

^KAdelia Pratika¹, Ella Andayani², Nurgahayu³

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

Email Penulis Korespondensi/penulis pertama (^K): adeliapratikaaa@gmail.com

adeliapratikaaa@gmail.com¹, ella.andayani@umi.ac.id², nurgahayu.nurgahayu@umi.ac.id³

ABSTRAK

Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar di rumah sakit dan memiliki peran penting dalam menjaga mutu pelayanan, terutama di ruang rawat inap yang memiliki intensitas interaksi tinggi dengan pasien. Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar terdapat 134 perawat ruang rawat inap, namun hanya sebagian kecil yang telah mengikuti pelatihan formal dari rumah sakit. Meskipun demikian, terdapat upaya berbagi pengetahuan secara internal antarperawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *knowledge management* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling*, dan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 100 responden yang terdiri atas perawat ruang rawat inap. Analisis data dilakukan menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara dimensi *knowledge management* dengan kinerja perawat, meliputi sosialisasi ($p = 0,086$), eksternalisasi ($p = 0,361$), kombinasi ($p = 0,209$), dan internalisasi ($p = 0,279$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, maupun internalisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Berdasarkan hasil penelitian, rumah sakit disarankan untuk meningkatkan sistem pengelolaan pengetahuan melalui penguatan budaya berbagi informasi, dokumentasi pengalaman kerja, serta pelatihan yang mendukung kemampuan perawat dalam mengelola dan menerapkan pengetahuan dalam praktik pelayanan sehari-hari guna meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

Kata kunci: *Knowledge management*; kinerja perawat; rawat inap; sosialisasi

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 : 14 Mei 2025

Received in revised form : 10 Juli 2025

Accepted : 19 April 2026

Available online : 30 April 2026

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Nurses comprise the largest number of healthcare workers in hospitals and play a crucial role in maintaining service quality, particularly in inpatient wards, which involve high levels of patient interaction. Stella Maris Hospital Makassar employs 134 inpatient nurses, but only a small proportion have received formal training from the hospital. Despite this, there are efforts to share knowledge internally among nurses. This study aims to clarify how knowledge management influences nurse performance in inpatient wards at Stella Maris Hospital, providing insights to improve care quality. This study used a quantitative, cross-sectional design. Purposive sampling was used, and the sample size was determined using the Slovin formula, resulting in 100 respondents, all inpatient nurses. Data analysis was performed using the chi-square test. The results showed no relationship between knowledge management dimensions and nurse performance, including socialization ($p = 0.086$), externalization ($p = 0.361$), combination ($p = 0.209$), and internalization ($p = 0.279$). While these findings may seem conclusive, they highlight the importance of further exploration. Recognizing the complexity of nurse performance can motivate professionals to consider additional factors influencing outcomes in the inpatient ward of Stella Maris Hospital, Makassar. Based on the study's findings, the hospital is encouraged to enhance its knowledge management system by strengthening a culture of information sharing, documenting work experiences, and providing training. These steps can empower nurses to better manage and apply their knowledge, ultimately improving the quality of nursing care and inspiring continuous improvement.

Keywords: Knowledge management, nurse performance, inpatient care, socialization.

PENDAHULUAN

Seiring dinamika perubahan, tenaga kerja menjadi aset terpenting yang sangat menentukan keberhasilan upaya peningkatan efisiensi organisasi dan lembaga terkait untuk mencapai tujuannya.¹ Profesionalitas tenaga kesehatan memiliki karakter yang harus terpelihara dan ditingkatkan untuk mempertahankan standar mutu yang tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan.² Mutu pelayanan keperawatan menjadi indikator pelayanan kesehatan dan juga sebagai salah satu faktor yang menentukan gambaran institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat.³ Perawat adalah tenaga kesehatan yang merupakan Sumber Daya Manusi (SDM) di rumah sakit, apabila memiliki kualitas kerja kurang, mengakibatkan tidak terpenuhinya kebutuhan masyarakat akan kesehatan.⁴ Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang perawat dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵ Upaya peningkatan mutu layanan harus disertai dengan perbaikan kinerja staf. Langkah strategis yang dapat diambil yaitu memberikan pelatihan kepada tenaga kesehatan di seluruh unit rumah sakit guna mempercepat proses pelayanan.⁶

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, No. 1128 tahun 2022 mengenai Standar Akreditasi Rumah Sakit didefinisikan sebagai sebuah institusi pelayanan kesehatan yang memberikan layanan kesehatan individu secara menyeluruh meliputi rawat inap, rawat jalan, serta layanan kegawatdaruratan.⁷ Departemen Kesehatan RI menyebutkan bahwa tingkat pencapaian kinerja perawat idealnya minimal sebesar 75% dari total tenaga yang tersedia. Seorang perawat dinilai beroperasi secara efektif dan produktif apabila mampu mengupayakan asuhan keperawatan yang mencakup seluruh aspek kebutuhan pasien.⁸ Hasil pengolahan data Kementerian Kesehatan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2022 tercatat jumlah tenaga kesehatan di Indonesia mencapai sekitar 1.4 juta orang, dengan perawat sebagai profesi terbanyak yakni 563 ribu orang.⁹

Knowledge management merupakan salah satu strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keterikatan karyawan.¹⁰ *Knowledge management* (Manajemen Pengetahuan)

dianggap sebagai strategi untuk menciptakan, mengakuisisi, dan menerapkan pengetahuan guna meningkatkan kinerja organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif dalam persaingan.¹¹

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.¹² Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada sejumlah indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian kerja individu.¹³ Menurut Nurpratama, penerapan manajemen pengetahuan menjadi penting karena 42% wawasan organisasi berada dalam pikiran dan ingatan staf secara tertata, 26% disimpan di berkas fisik, 20% disimpan di berkas digital, dan 12% disimpan di basis pengetahuan digital.¹⁴ Implementasi *knowledge management* dalam institusi dilakukan melalui beberapa langkah penting meliputi pengenalan pengetahuan, pengembangan pengetahuan, pengelolaan pengetahuan, distribusi pengetahuan, serta penerapan, pelaksanaan, dan penilaian pengetahuan.¹⁵

Berdasarkan data awal yang diambil di RS Stella Maris pada tahun 2024, total perawat di ruang rawat inap sejumlah 134 perawat dan yang mengikuti pelatihan dari rumah sakit yaitu 19 perawat. Perawat di RS Stella Maris bukan Aparatur Sipil Negara (ASN) dikarenakan RS Stella Maris merupakan rumah sakit swasta. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu perawat di ruang rawat inap, didapatkan hasil bahwa masih banyak perawat yang belum mengikuti pelatihan dikarenakan belum adanya informasi pelatihan dari manajemen rumah sakit, rumah sakit lebih memprioritaskan ruangan khusus seperti ICU, anak, dan maternitas. Hasil wawancara mengenai sosialisasi yang ada di ruang rawat inap berjalan dengan baik, adanya *morning briefing* setiap hari senin sampai sabtu. Eksternalisasi mengenai pelatihan dari rumah sakit masih banyak yang belum mengikuti pelatihan. Kombinasi mengenai kolaborasi antar perawat yang baik dalam berbagi pengetahuan satu sama lain.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *knowledge management* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris. Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2024 sampai Mei 2025. Populasi penelitian adalah semua perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris. Jumlah populasi yaitu 134 perawat dan jumlah sampel 100 perawat, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Rumah Sakit Stella Maris

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	4	4.0
Perempuan	96	96.0
Total	100	100

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu Perempuan sebanyak 96 orang (96.0%), sedangkan jenis kelamin Laki-laki sebanyak 4 orang (4.0%).

Tabel 2. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Perawat di Rumah Sakit Stella Maris

Umur	n	%
20-29 Tahun	46	46.0
30-39 Tahun	39	39.0
>40 Tahun	15	15.0
Total	100	100

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada umur 20-29 Tahun yaitu sebanyak 46 orang (46.0%), dan yang paling sedikit adalah umur >40 Tahun sebanyak 15 orang (15.0%).

Tabel 3. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Perawat Rumah Sakit Stella Maris

Lama Bekerja	n	%
1-10 Tahun	67	67.0
11-20 Tahun	26	26.0
>20 Tahun	7	7.0
Total	100	100

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja responden 1-10 tahun yaitu sebanyak 67 orang (67.0%), dan yang paling sedikit adalah umur >20 Tahun sebanyak 7 orang (7.0%).

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Knowledge Management* Berdasarkan Sosialisasi pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris

Sosialisasi	n	%
Kurang	35	35.0
Cukup	65	65.0
Total	100	100

Berdasarkan Tabel 4, mengenai distribusi responden berdasarkan jawaban tentang *knowledge management* berdasarkan sosialisasi pada perawat di ruang rawat inap RS Stella Maris bahwa dari 100 responden dengan jawaban cukup sebanyak 65 responden (65.0%), sedangkan dengan jawaban kurang sebanyak 35 responden (35.0%).

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Knowledge Management* Berdasarkan Eksternalisasi pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris

Eksternalisasi	n	%
Kurang	41	41.0
Cukup	59	59.0
Total	100	100

Berdasarkan Tabel 5, mengenai distribusi responden berdasarkan jawaban tentang *knowledge management* berdasarkan eksternalisasi pada perawat di ruang rawat inap RS Stella Maris bahwa dari 100 responden dengan jawaban cukup sebanyak 59 responden (59.0%), sedangkan dengan jawaban kurang sebanyak 41 responden (41.0%).

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Knowledge Management* Berdasarkan Kombinasi pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris

Kombinasi	n	%
Kurang	46	46.0
Cukup	54	54.0
Total	100	100

Berdasarkan Tabel 6, mengenai distribusi responden berdasarkan jawaban tentang *knowledge management* berdasarkan kombinasi pada perawat di ruang rawat inap RS Stella Maris bahwa dari 100 responden dengan jawaban cukup sebanyak 54 responden (54.0%), sedangkan dengan jawaban kurang sebanyak 46 responden (46.0%).

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Knowledge Management* Berdasarkan Internalisasi pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris

Internalisasi	n	%
Kurang	47	90.0
Cukup	53	10.0
Total	100	100

Berdasarkan Tabel 7, mengenai distribusi responden berdasarkan jawaban tentang *knowledge management* berdasarkan internalisasi pada perawat di ruang rawat inap RS Stella Maris bahwa dari 100 responden dengan jawaban cukup sebanyak 53 responden (53.0%), sedangkan dengan jawaban kurang sebanyak 47 responden (47.0%).

Tabel 8. Distribusi Berdasarkan Jawaban Responden Mengenai Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris

Kinerja Perawat	n	%
Kurang	37	37.0
Cukup	63	63.0
Total	100	100

Berdasarkan Tabel 8, mengenai distribusi responden berdasarkan jawaban tentang Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Stella Maris bahwa dari 100 responden dengan jawaban cukup sebanyak 63 responden (63.0%), sedangkan dengan jawaban kurang sebanyak 37 responden (37.0%).

Tabel 9. Hubungan *Knowledge Management* Sosialisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris

Sosialisasi	Kinerja Perawat				Total		Uji Chi-Square p-value
	Kurang		Cukup		N	%	
	n	%	n	%			
Kurang	9	9.0	26	26.0	35	35.0	0.086
Cukup	28	28.0	37	37.0	65	65.0	
Total	37	37.0	63	63.0	100	100	

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai $p = 0.086$ ($p > 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan *knowledge management* sosialisasi dengan kinerja perawat di ruang

rawat inap Rumah Sakit Stella Maris.

Tabel 10. Hubungan *Knowledge Management* Eksternalisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris

Eksternalisasi	Kinerja Perawat				Total		Uji Chi-Square
	Kurang		Cukup		N	%	<i>p</i> -value
	n	%	n	%			
Kurang	13	13.0	28	28.0	41	41.0	0.361
Cukup	24	24.0	35	35.0	59	59.0	
Total	37	11.0	63	89.0	100	100	

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai $p = 0.361$ ($p > 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan *knowledge management* eksternalisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris.

Tabel 11. Hubungan *Knowledge Management* Kombinasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris

Kombinasi	Kinerja Perawat				Total		Uji Chi-Square
	Kurang		Cukup		N	%	<i>p</i> -value
	n	%	n	%			
Kurang	14	14.0	32	32.0	46	46.0	0.209
Cukup	23	23.0	31	31.0	54	54.0	
Total	37	37.0	63	63.0	100	100	

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai $p = 0.209$ ($p > 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan *knowledge management* kombinasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris.

Tabel 12. Hubungan *Knowledge Management* Internalisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris

Internalisasi	Kinerja Perawat				Total		Uji Chi-Square
	Kurang		Cukup		N	%	<i>p</i> -value
	n	%	n	%			
Kurang	20	20.0	27	27.0	47	47.0	0.279
Cukup	17	17.0	36	36.0	53	53.0	
Total	37	37.0	63	63.0	100	100	

Berdasarkan tabel 12, hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai $p = 0.279$ ($p > 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan *knowledge management* internalisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jenis kelamin dari responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan, yang mencerminkan kecenderungan umum pada profesi keperawatan di Indonesia di mana tenaga perawat perempuan masih mendominasi. Hal ini dapat dikaitkan dengan persepsi masyarakat terhadap keperawatan

sebagai profesi yang membutuhkan empati, kelembutan dan perhatian terhadap pasien karakteristik yang secara kultural sering diasosiasikan dengan perempuan.

Sebagian besar perawat dalam penelitian ini berada pada rentang usia 20–29 tahun, yang termasuk dalam kategori usia produktif. Perawat pada usia ini umumnya berada dalam fase aktif bekerja, memiliki semangat belajar yang tinggi, dan lebih terbuka terhadap pembaruan pengetahuan maupun teknologi keperawatan.

Dalam penelitian ini, mayoritas responden telah bekerja lebih dari satu tahun di rumah sakit. Lama bekerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai tingkat pengalaman klinis perawat, serta pemahaman mereka terhadap sistem pelayanan dan budaya kerja di ruang rawat inap. Pengalaman kerja yang lebih panjang memberikan keuntungan dalam proses internalisasi pengetahuan.

Hubungan *Knowledge Management* Sosialisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *knowledge management* sosialisasi dengan kinerja perawat. Meskipun secara deskriptif, proses sosialisasi antar perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris terbilang baik. Hal ini menunjukkan bahwa sosialisasi yang terjadi belum secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja perawat. Sosialisasi yang berlangsung mungkin lebih bersifat interpersonal atau sosial, seperti membangun keakraban dan komunikasi sehari-hari, namun belum terarah pada pertukaran pengetahuan profesional atau klinis yang dapat meningkatkan keterampilan dan kualitas pelayanan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Syakirah et al., tahun 2021 bahwa hasil penelitian ini menguji pengaruh *knowledge management* sosialisasi terhadap kolaborasi tenaga kesehatan di puskesmas. Hasilnya, nilai *p-value* untuk variabel sosialisasi adalah 0.496 (> 0.05), sehingga disimpulkan tidak ada perbedaan atau pengaruh signifikan antara implementasi *knowledge management* sosialisasi terhadap kolaborasi tenaga kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, sosialisasi *knowledge management* tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja atau kolaborasi¹⁶.

Hubungan *Knowledge Management* Eksternalisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara *knowledge management* eksternalisasi dengan kinerja perawat. Hal ini menandakan bahwa dalam Rumah Sakit Stella Maris kemungkinan besar proses eksternalisasi belum berjalan optimal. Dari data awal di RS Stella Maris, diketahui bahwa hanya 19 dari 134 perawat di ruang rawat inap yang mengikuti pelatihan resmi dari rumah sakit. Ini menunjukkan bahwa masih banyak perawat yang belum memiliki akses atau kesempatan yang sama dalam memperoleh pengetahuan baru secara formal. Jika proses pembelajaran dan pelatihan pun masih terbatas maka peluang untuk mendokumentasikan atau mengeksternalisasi pengetahuan juga menjadi semakin kecil. Padahal pelatihan adalah salah satu titik awal penting untuk memperkaya pengetahuan yang kemudian bisa dibagikan melalui eksternalisasi.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Syakirah et al., tahun 2021 Penelitian di 30 puskesmas di Sulawesi Selatan menemukan bahwa implementasi KM eksternalisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kolaborasi tenaga kesehatan, yang merupakan salah satu indikator kinerja tim. Nilai *p-value* untuk eksternalisasi adalah 0.061 (>0.05), sehingga disimpulkan tidak ada perbedaan atau pengaruh antara implementasi KM eksternalisasi terhadap kolaborasi dan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas tersebut¹⁶.

Hubungan *Knowledge Management* Kombinasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *knowledge management* kombinasi dengan kinerja perawat. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *knowledge management* kombinasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Stella Maris. Hal ini menunjukkan bahwa upaya menggabungkan berbagai pengetahuan eksplisit, seperti SOP, pedoman klinis, dan laporan kasus, belum berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja perawat dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Syakirah et al., tahun 2021 variabel kombinasi menunjukkan bahwa dengan strategi experiential learning dan non experiential learning nilai signifikan implementasi *knowledge management* terhadap kolaborasi P1, P2, P3 dengan *p-value* = 0.264 $> 0,05$. Maka dapat di katakan bahwa tidak ada perbedaan atau pengaruh antara implementasi *knowledge management* kombinasi terhadap kolaborasi P1, P2, P3 tenaga kesehatan di puskesmas.¹⁶

Hubungan *Knowledge Management* Internalisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *knowledge management* internalisasi dengan kinerja perawat. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan perawat dalam menyerap dan menginternalisasi pengetahuan eksplisit, seperti SOP, pedoman kerja, maupun hasil pelatihan, belum secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja keperawatan. Beberapa faktor dapat menjadi penyebab tidak adanya hubungan ini. Salah satunya adalah kemungkinan bahwa proses internalisasi yang dilakukan oleh perawat belum sepenuhnya efektif. Meskipun informasi dan pengetahuan baru telah disediakan melalui berbagai media, belum tentu semua perawat mampu memahami, mengadopsi, dan mengaplikasikan pengetahuan tersebut ke dalam praktik sehari-hari. Ini bisa disebabkan oleh perbedaan tingkat pengalaman antar perawat, rendahnya motivasi internal untuk mengembangkan diri, beban kerja yang tinggi sehingga perawat lebih fokus pada pelaksanaan tugas rutin dibandingkan penerapan pengetahuan baru. Kurangnya program pendampingan atau supervisi klinis untuk memastikan bahwa pengetahuan yang dipelajari benar-benar diimplementasikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syakirah et al., tahun 2021 bahwa Hasil uji statistik menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan *knowledge management* internalisasi terhadap kolaborasi tenaga kesehatan (*p-value* = 0.512 > 0.05). Meskipun fokusnya pada kolaborasi, hasil ini

menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu internalisasi KM belum tentu berdampak langsung pada aspek kinerja yang berkaitan dengan kerja sama tim.¹⁶

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian adalah tidak ada hubungan *knowledge management* sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, internalisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris. Saran dalam penelitian yaitu Rumah Sakit Stella Maris diharapkan dapat mendorong proses sosialisasi antar perawat agar tidak hanya sebatas pada interaksi sosial semata, namun lebih diarahkan kepada pertukaran informasi yang berkaitan dengan pelayanan klinis, manajemen rumah sakit diharapkan memberikan dukungan dan fasilitas bagi perawat untuk aktif mendokumentasikan pengetahuan dan pengalaman kerja mereka, disarankan agar rumah sakit menyediakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan perawat dalam menggabungkan berbagai sumber informasi, baik dari literatur, pedoman klinis, dan pengalaman lapangan. Rumah Sakit Stella Maris diharapkan mendorong perawat untuk lebih aktif dalam mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh dari pelatihan, SOP, dan pengalaman kerja ke dalam praktik sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kasmalena, Deswarta & Nugroho, G. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. *J. Ekon. KIAT* 33, 73–78 (2021).
2. Rahmi, N. Al, Ahri, R. A. & Andayani, E. Hubungan Pengetahuan, Sikap, dan Motivasi Perawat dengan Penerapan Patient Safety Di RSUD Labuang Baji Makassar. *Wind. Public Heal. J.* 2, 863–871 (2021).
3. Taslim, A. M., Ahri, R. A. & Sulaeman, U. Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Haji Makassar. *Wind. Public Heal. J.* 4, 114–123 (2023).
4. Retnaningsih, D. & Dwiantoro, L. Faktor Yang Meningkatkan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap: Systematic Review. *J. Kesehatan. Kusuma Husada* 169–175 (2020) doi:10.34035/jk.v11i2.442.
5. Nurfadillah S, Ella Andayani & Nurgahayu. Hubungan Audit Manajemen SDM Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RS Nene Mallomo Sidrap. *Wind. Public Heal. J.* 4, 1115–1121 (2023).
6. Kirana, G. R. & Nugraheni, R. Penilaian Kinerja Perawat Berdasarkan Aspek Sikap Kerja, Tingkat Keterampilan, dan Manajemen Kinerja di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri. *J. Manaj. Kesehatan. Yayasan RS.Dr. Soetomo* 9, 151–162 (2023).
7. Kemenkes RI. Standar Akreditasi Rumah Sakit Berdasarkan KMK 1128. Keputusan Menteri Kesehatan. (2022).
8. Mei Widyawati, Suhartono, S. & Liwani Miza Mastura. Hubungan Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Teori Big Five Personality Trait Model (Di RSNU Tuban). *J. Cakrawala Ilm.* 2, 461–466 (2022).
9. Marna, A., Manginte, A. B. & Pilo, Y. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023. *J. Ilm. Kesehatan. Promot.* (2023).
10. Putu Kawiana, I. G., Sri Cempaka, N. M., Gede Supartha, W. & Komang Candra Dewi, L. Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan di PT Limajari Interbhuana Bali. *J. Ekon. Ekon. Syariah* 6, 2024–2040 (2023).
11. Khaerana. Peran Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo* 8, 255–264 (2022).
 12. Pinasti, P. & Nurdin, H. Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. *J. Manaj. dan Bisnis* 7, 122–129 (2022).
 13. Hidayah, M., Erpidawati & Putri, S. A. Gambaran Penilaian Kinerja Karyawan di RSUD Mohammad Natsir Solok Tahun 2022. *J. Manaj. dan Ilmu Adm. Publik* 5, 226–231 (2023).
 14. Tjusanto, S. E. & Sukarno, G. Analisis Knowledge Management dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BCA KCU Darmo Surabaya. *Widya Manaj.* 3, 128–137 (2021).
 15. Priyatna, A., Susanto, I. & Sevtiana, A. Perancangan Knowledge Management System Berbasis Web Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Rapid Application Development (RAD) (Studi Kasus : PT. Citra Kreasi Makmur). *J. Digit* 12, 214–224 (2022).
 16. Syakirah, I., Arman & Sulolipu, A. M. Pengaruh Knowledge Management terhadap Kolaborasi Tenaga Kesehatan pada Manajemen Puskesmas di Sulawesi Selatan. *Wind. Public Heal. J.* 2, 377–387 (2021).