



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph4625>

**HUBUNGAN AUDIT MANAJEMEN SDM TERHADAP KINERJA PERAWAT INSTALASI
RAWAT INAP RS NENE MALLOMO SIDRAP**

^KNurfadillah S¹, Ella Andayanie², Nurgahayu³

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

Email Penulis Korespondensi/penulis pertama (^K): fadillahsrf28@gmail.com

fadillahsrf28@gmail.com¹, ella.andayanie@umi.ac.id², nurgahayu.nurgahayu@umi.ac.id³

ABSTRAK

Audit Manajemen adalah evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Dalam Konteks Audit Manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggung jawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Rumah Sakit Nene Mallomo Sidenreng Rappang, Pelatihan dan Pengembangan masih sangat rendah sekitar 70% perawat belum pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan karena belum dijalankan program pelatihan dan pengembangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Nene Mallomo Sidenreng Rappang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan *Cross Sectional Study*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat PNS instalasi rawat inap di rumah sakit nene mallomo sidenreng rappang. Sampel sebanyak 68 responden. Analisis data yang digunakan yaitu Univariat dan Bivariat dengan Uji *Chi-Square*.

Kata kunci : Audit Manajemen; Kinerja ; Pelatihan

Article history :

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

Received : 23 April 2022

Received in revised form 29 April 2022

Accepted : 25 Desember 2023

Available online : 30 Desember 2023

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



ABSTRACT

Management audit is an evaluation of the efficiency and effectiveness of the company's operations. In the context of management audit, it covers all internal operations of the company which must be accountable to various parties with higher authority. Based on initial observations made at Nene Mallomo Hospital Sidenreng Rappang, Training and Development is still very low, around 70% of nurses have never attended training and development because training and development programs have not been implemented. This study aims to determine the relationship of Human Resource Management Audit to the Performance of Inpatient Nurses at Nene Mallomo Hospital Sidenreng Rappang. This type of research uses quantitative research with Cross Sectional Study. The population in this study were PNS nurses in inpatient installations at Nene Mallomo Sidenreng Hospital, Rappang. The sample is 68 respondents. Analysis Analysis of the data used is Univariate and Bivariate with Chi-Square Test.

Keywords : management audit, performance, training.

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan, baik perubahan yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Kemampuan organisasi menghadapi perubahan akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi.

Rumah Sakit sebagai salah satu organisasi bentuk layanan jasa yang kompleks, dinamis, kompetitif, padat modal, padat karya, dan multi disiplin. Rumah Sakit juga mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang bermutu dan terjangkau. Dalam menghadapi perubahan, Rumah Sakit harus tetap konsisten menjalankan misi sebagai institusi pelayanan sosial di bidang kesehatan, dapat berkembang, mandiri, dan memiliki daya saing yang tinggi.

Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia sehingga dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan aset berharga sehingga membutuhkan pengelolaan dan pemeliharaan yang baik. Sumber daya manusia menjadi sangat penting seiring dengan kemajuan yang terjadi di era globalisasi dalam sebuah perusahaan atau organisasi.⁽¹⁾

Audit MSDM merupakan penilaian dan analisis komprehensif, terhadap program-program SDM dalam rangka memastikan, apakah program tersebut memastikan program tersebut berjalan secara ekonomis, efisien, efektif, serta memberikan rekomendasi perbaikan sehingga meningkatkan kinerja.⁽²⁾

Kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas maka pihak rumah sakit perlu memperhatikan kinerja perawat agar tercapai tujuan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas untuk masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja yang baik dari para perawat rumah sakit sangat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit.⁽³⁾

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang perawat dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁽⁴⁾ Pelatihan adalah suatu proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai sehingga mampu melaksanakan pekerjaan pada jabatan yang sedang dijabatnya. Pengembangan adalah suatu proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai sehingga mampu melaksanakan pekerjaan pada jabatan di waktu mendatang.⁽⁵⁾

Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi perawat untuk bekerja lebih baik terhadap

pekerjaan. ⁽⁶⁾ pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan diharapkan memiliki dampak bagi staf perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. ⁽⁷⁾ Kinerja rawat inap erat kaitannya dengan kemampuan organisasi dalam mengembangkan kebijakan dan tata cara kepemimpinan yang baik untuk terus melakukan perubahan. ⁽⁸⁾

Tenaga kesehatan yang handal dapat memikirkan kegiatan yang Inovatif di tengah-tengah masyarakat dalam memberdayakan. ⁽⁹⁾ Pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, juga meningkatkan produktivitas kerja, ⁽¹⁰⁾ pada intinya tujuan Pelatihan dan Pengembangan yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya (perilaku). ⁽¹¹⁾ Hal ini sangat penting karena sebagai apapun tujuan, visi, misi, dan strategi organisasi tidak akan berguna apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik ⁽¹²⁾ Sumber daya manusia yang berkualitas juga handal diperlukan untuk memberikan pelayanan yang terbaik. ⁽¹³⁾ Juga, sangat penting untuk mengevaluasi kembali hal-hal yang menyebabkan kinerja kurang maksimal. ⁽¹⁴⁾ Demi peningkatan kinerja layanan organisasi, meningkatkan inovasi dan kemampuan untuk memanfaatkan keragaman peluang, serta dapat mengarahkan sumber daya untuk lebih dapat membuat prioritas-prioritas dalam menghadapi masalah pelayanan Kesehatan. ⁽¹⁵⁾

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan pendekatan Cross Sectional Study yang bertujuan untuk mengetahui Hubungan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Nene Mallomo Sidenreng Rappang. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat PNS instalasi rawat inap di rumah sakit nene mallomo sidenreng rappang, sebanyak 68 responden. Metode dalam pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Uji analisis data menggunakan uji *statistic chi-square* dengan menggunakan SPSS agar dapat memaparkan hasil dari analisa data univariat dan analisa bivariat untuk mengetahui hubungan dari variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL

Karakteristik Responden

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin perawat di Rumah Sakit Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang

Jenis Kelamin	N	%
Perempuan	10	14,7
Laki-Laki	58	85,3
Jumlah	68	100

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka diperoleh data dari 68 orang responden bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 58 orang responden

atau sebesar (85,3%) dan responden laki-laki sebanyak 10 orang responden atau sebesar (14,7%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur perawat di Rumah Sakit Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang

Umur	N	%
25-34	26	38,2
35-44	23	33,8
45-54	19	27,9
Jumlah	68	100

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka dapat dilihat bahwa umur responden yang paling banyak berada pada umur 25-34 tahun sebanyak 26 orang (38,2%), dan paling sedikit berada pada umur 45-54 tahun sebanyak 19 orang (27,9%).

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan perawat di Rumah Sakit Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang

Pendidikan	N	%
D3	12	17,6
S1	53	77,9
S2	3	4,4
Jumlah	68	100

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden yang terbanyak beradapada jenjang pendidikan S1 dengan jumlah 53 orang (77,9%), kemudian jenjang pendidikan D3 berjumlah 12 orang (17,6%), sedangkan pada jenjang pendidikan S2 berjumlah 3 Orang (4,4%).

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja perawat di Rumah Sakit Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang

Masa Kerja	(N)	(%)
0-5	22	32,4
6-10	18	26,5
11-15	23	33,8
>20	5	7,4
Jumlah	68	100

Berdasarkan tabel 4 di atas, maka dapat dilihat bahwa karakteristik responden yang mempunyai masa kerja 11-15 tahun sebanyak 23 orang (33,8%), kemudian masa kerja 0-5 tahun sebanyak 22 orang (32,4%) dan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 18 (26,5%) sedangkan masa kerja >16 tahun sebanyak 5 orang (7,4%).

Analisis Univariat

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Penyelenggaraan Fungsi Pelatihan dan Pengembangan di Rumah Sakit Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang

Penyelenggaraan fungsi pelatihan dan pengembangan	(N)	(%)
Cukup	48	70,6
Kurang	20	29,4
Jumlah	68	100

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan Penyelenggaraan Fungsi Pelatihan dan Pengembangan di Rumah Sakit Nene Mallomo Tahun 2022 adalah cukup sebanyak 48 orang (70,6%) dikatakan cukup apabila memperoleh nilai jawaban rata-rata >62,5% dan kurang sebanyak 20 orang (29,4%).

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen dengan menggunakan uji *statistic chi-square*.

Tabel 6. Hubungan Penyelenggaraan Fungsi Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang

Penyelenggaraan Fungsi Pelatihan dan Pengembangan	Kinerja Perawat				Total		P-Value
	Cukup		Kurang		N	%	
	N	%	N	%			
Cukup	41	85,4	7	14,6	48	100	0,012
Kurang	11	55,0	9	45,0	20	100	
Jumlah	52	76,5	16	23,5	68	100	

Berdasarkan tabel 6. menunjukkan bahwa penyelenggaraan fungsi pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja perawat yang cukup sebanyak 41 orang (85,4%) dan penyelenggaraan fungsi pelatihan dan pengembangan yang kurang sebanyak 7 orang (14,6%). Penyelenggaraan fungsi pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja perawat kurang sebanyak 11 orang (55,0%) dan yang kurang sebanyak 9 orang (45,0%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai *p value* = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada hubungan penyelenggaraan fungsi pelatihan dan pengembangan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Nene Mallomo.

PEMBAHASAN

Hubungan Penyelenggaraan Fungsi Pelatihan dan Pengembangan dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Nene Mallomo Sidenreng Rappang

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia dalam dunia kerja, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan dan pengembangan, untuk meningkatkan keterampilan, menambah wawasan dan mampu mengikuti perkembangan dibidang masing-masing.

Adapun hasil statistik univariat menunjukkan bahwa 68 responden penyelenggaraan fungsi orientasi dan penempatan di Rumah Sakit Nene Mallomo Sidenreng Rappang adalah cukup sebanyak 48 orang (70,6%) dan yang kurang sebanyak 20 orang (29,4%).

Kemudian pada analisis bivariat dan analisis regresi linear berganda indikator insentif terhadap kinerja perawat dengan menggunakan *chi-square*, menunjukkan nilai *p value* = 0,012 dengan nilai regresi 0,041. Nilai tersebut mengandung arti bahwa karena nilai propabilitas dari *chi-square* dan nilai regresi linear berganda $\alpha < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti ada pengaruh penyelenggaraan fungsi pelatihan dan pengembangan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Nene Mallomo Sidenreng Rappang.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan peneliti bahwa pelatihan dan pengembangan dengan kinerja perawat berpengaruh di Rumah Sakit Nene Mallomo Sidenreng Rappang. Hal ini dapat dilihat dari tenaga kerja atau perawat pada Rumah Sakit Nene Mallomo yang telah menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan rutin yang seharusnya wajib diikuti oleh tenaga kerja atau perawat Rumah Sakit. Pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja, serta memberikan informasi tentang jenjang karir untuk para tenaga kerja atau perawat inap Rumah Sakit.

Pelatihan dan pengembangan pada Rumah Sakit bertujuan untuk meningkatkan *soft skill* keperawatan dalam hal memberikan pelayanan Kesehatan yang berkualitas. Dengan memberikan pelayanan Kesehatan yang berkualitas, maka masyarakat akan memilih untuk berobat di Rumah Sakit yang memiliki kualitas pelayanan yang baik. Salah satu caranya adalah melalui pelatihan, dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki perawat yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan.

Pelatihan dan pengembangan bagi perawat di tatanan pelayanan kesehatan seperti Rumah Sakit merupakan salah satu komponen penting dalam upaya pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia. Maka dari itu setiap Rumah Sakit diperlukan tenaga kerja yang selalu meningkatkan kompetensinya, karna ilmu pengetahuan tentang pelayanan kesehatan berkembang sangat pesat dari waktu ke waktu. Dapat dilihat dengan adanya peralatan baru dan metode perawatan yang berubah merupakan contoh betapa perlunya pengembangan kompetensi, antara lain pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arif Gunawan (2020) dengan judul hubungan Pelatihan Dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan terhadap kinerja perawat terlihat nilai *p value* = 0,001.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Nene Mallomo Sidenreng Rappang, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan penyelenggaraan fungsi pelatihan dan pengembangan dengan kinerja perawat di rumah Sakit Nene Mallomo Sidenreng Rappang. Adapun saran yaitu diharapkan kepada pihak Rumah Sakit Nene Mallomo Sidenreng Rappang untuk tetap mempertahankan dan memperhatikan sistem pelatihan dan pengembangan, karena program pelatihan dan pengembangan perawat

memiliki peran penting dalam peningkatan keterampilan dan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

1. Astuti, Susi. "Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen)." *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi* 17.1 (2018).
2. Maksun, Mohammad Ja'far Sodiq, Septian Ragil Anandita, and Windi Ananda Pratama. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang." *Management and Education Journal* 1.1 (2023).
3. Annisa, Pramudya Nur, and Rr Indah Mustikawati. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowangi." *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi* 5.1 (2017).
4. Taslim, Andi Mellinia, Reza Aril Ahri, and Ulfa Sulaeman. "Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Haji Makassar." *Window of Public Health Journal* 4.1 (2023): 114-123.
5. Nurussama, Nurussama. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Pada UPTD Puskesmas Kedaton Kabupaten Oku." *Adminika* 8.1 (2022).
6. Hermawan, I. Gusti Ngurah Willy, and Evaf Maulina. "Hubungan Pelatihan dan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pusat Tni Au Antariksa Jakarta." *Jurnal Mitra Manajemen* 11.1 (2020).
7. Gazali, Zulkarnain. "Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bima." *Business Management* 1.1 (2022).
8. Arsita, Alma Nofia Mega, Ayun Sriatmi, and Wulan Kusumastuti. "Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran Kabupaten Semarang." *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia* 19.4 (2020): 255-262.
9. Atanilla, Marcelinus O. "Analisis Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Lewoleba, Kabupaten Lembata Provinsi Nusa Tenggara Timur." *Hibualamo: Seri Ilmu-Ilmu Alam Dan Kesehatan* 2.1 (2018): 13-20.
10. Saleh, Muhammad Faried Ma'Ruf, Reza Aril Ahri, and Andi Muhammad Multazam. "Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat: Human Resource Management on Nurse Performance." *Journal of Muslim Community Health* 3.1 (2022).
11. Bariqi, Muhammad Darari. "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia." *Jurnal studi manajemen dan bisnis* 5.2 (2018).
12. Romdhoniyati, Etik Nur Aini, Heni Widyarti, and Ardian Widiarto. "Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Taspen (Persero) KCU Semarang." *Jurnal Manajerial* 8.02 (2021).
13. Basir, Nurul Pratiwi, and Ella Andayanie. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Inap Rsud Haji Kota Makassar." *Window of Public Health Journal* (2022): 1870-1880.
14. Wahyuni, Tri, and Susi Astuti. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 3.4 (2021).

- 15 Arsita, Alma Nofia Mega, Ayun Sriatmi, and Wulan Kusumastuti. "Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran Kabupaten Semarang." *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia* 19.4 (2020).