

## Hubungan promosi kerja dan kondisi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Wulan Windy

Safrina Ramadhani<sup>1</sup>, Rupina Kanasia Situmorang<sup>1</sup>, Sindy Syaputri Hsb<sup>1\*</sup>  
*Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia*

### INFO ARTIKEL

\*Corresponding Author

Email: sindysyaputri8@gmail.com

### ABSTRAK

Kinerja seorang tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, motivasi kerja disini merupakan kondisi atau keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan promosi kerja dan kondisi kerja dengan kinerja perawat. Metode penelitian ini secara kuantitatif dengan pendekatan cross sectional, populasi sebanyak 103 perawat diruang rawat inap dan sampel yang digunakan sebanyak 51 perawat diruang rawat inap. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari variabel Promosi kerja diperoleh p value (0,007) memiliki hubungan dengan kinerja perawat karena nilai p value lebih kecil dari 0,05 Sedangkan variabel kondisi kerja diperoleh p value (0,256). Berdasarkan hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa promosi kerja memiliki hubungan dengan kinerja perawat sedangkan kondisi kerja tidak memiliki hubungan dengan kinerja perawat..

Kata Kunci : Promosi kerja, Kondisi kerja, Kinerja perawat, Rawat inap

### ABSTRACT

Work motivation is a state or situation that cause a person to continue to improve, direct, and sustain his behaviour both directly and indirectly with his work environment. This study aimed to determined the relationship of job promotion and working condition to nurse performance. This is quantitative research with a cross sectional approach, the population was 103 nurses in inpatient room and the sample was 51 nurse data collection techniques used questionnaires. The result showed that the variable of job promotion acquired (0.035) had a link with nursing performance. While the working condition (0,256). The conclusion job promotion have a relationship with nurse performance, whereas working condition have no relationship with nurse performance.

Keywords : Job Promotion, Working condition, Nurse performance, Inpatient.

### PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Rumah sakit diselenggarakan berdasarkan Pancasila dan didasarkan kepada nilai kemanusiaan, etika dan profesionalitas, manfaat, keadilan, persamaan hak dan anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan dan keselamatan pasien, serta mempunyai fungsi sosial (1). Salah satu profesi yang berperan penting di rumah sakit adalah keperawatan. Perawat adalah tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknis, interpersonal, moral, dan bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan. Perawat yaitu seseorang yang telah lulus pendidikan perawat yang berperan dalam merawat, membantu dan melindungi seseorang karena sakit. Seorang perawat harus memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan pada orang lain berdasarkan ilmu dan kiat yang dimilikinya dalam batas-batas kewenangan yang dimilikinya (2).

Seorang perawat, harus memberikan asuhan keperawatan kepada pasien berdasarkan standar asuhan keperawatan yang telah ditetapkan oleh Depkes RI, yang meliputi pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi. Selain memberikan asuhan, perawat juga berperan membantu pasien dan keluarga dalam memberikan berbagai informasi mengenai pelayanan asuhan keperawatan khususnya dalam pengambilan keputusan atas tindakan keperawatan yang diberikan dan mempertahankan hak-hak pasien yang meliputi hak mendapatkan pelayanan keperawatan yang sebaik-baiknya, hak atas informasi mengenai penyakitnya, hak atas privasi, dan hak untuk menerima ganti rugi

akibat kelalaian yang dilakukan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien. Selain itu, sebagai seorang perawat harus dapat memahami masalah yang dihadapi oleh pasien. Untuk itu seorang perawat memerlukan kemampuan untuk memerhatikan orang lain, keterampilan intelektual, teknikal, interpersonal, yang tercermin dalam perilaku caring. caring merupakan sikap peduli, menghormati dan menghargai orang lain, artinya memberi perhatian dan mempelajari kesukaan-kesukaan seseorang dan bagaimana seseorang berfikir dan bertindak. Memberikan asuhan secara sederhana tidak hanya sebuah perasaan emosional atau tingkah laku sederhana, karena caring merupakan kepedulian untuk mencapai perawatan yang lebih baik, perilaku caring bertujuan dan berfungsi membangun struktur sosial, pandangan hidup dan nilai kultur setiap orang yang berbeda pada suatu tempat (2).

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat menjadi isu penting dalam organisasi kesehatan (3). Kinerja seorang tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, motivasi kerja disini merupakan kondisi atau keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam bekerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dalam diri pekerja seperti penghargaan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan promosi kerja. Motivasi ekstrinsik merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pekerja seperti gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, dan hubungan kerja (4).

Rumah Sakit Umum Wulan Windy merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di kota medan yang merupakan kepemilikan swasta di bawah naungan Mitra Medika Group. RSUD Wulan Windy mendapatkan Izin Operasional dari dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor: 0004/SK OPRS/DPMPSTP/MDN/3.3/XII/2020 yang ditanda tangani oleh kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yaitu Drs. Ahmad Basaruddin, M.Si tertanggal 11 desember 2020. Pelayanan kesehatan yang diberikan RSUD Wulan Windy meliputi Instalasi Gawat darurat, Instalasi Rawat Jalan, Instalasi Rawat Inap, Instalasi Perawatan Intensif, Instalasi Kebidanan dan Kandungan, Instalasi Perawatan Bayi, Instalasi Bedah Sentral, Instalasi Radiologi, Instalasi Laboratorium, Instalasi Farmasi, Instalasi Gizi, Instalasi Rekam Medis, Instalasi Sanitasi, Laundry, Instalasi pemeliharaan Sarana RS (IPSRs), Ambulance, Kamar Jenazah, One Day Care, dan Loker Pendaftaran.

Hasil survei awal yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Umum Wulan Windy terdapat jumlah perawat sebanyak 190 perawat dari seluruh unit. Dan perawat yang berada di unit Ruang Rawat Inap sebanyak 103 perawat. Jumlah tempat tidur di Ruang Rawat Inap sebanyak 164 tempat tidur. Data kunjungan pasien Rumah Sakit Umum Wulan Windy pada bulan Januari 2023 sebanyak 4.865 orang pasien dengan Bed Occupancy Rate (BOR) 95,69%. Pada bulan Februari 2023 sebanyak 4.459 orang pasien dengan Bed Occupancy Rate (BOR) 97,10%, pada bulan Maret 2023 sebanyak 4.495 orang pasien dengan Bed Occupancy Rate (BOR) 88,41%, pada bulan April 2023 sebanyak 4.072 orang pasien dengan Bed Occupancy Rate (BOR) 82,76%, Pada bulan Mei 2023 sebanyak 4.346 orang pasien dengan Bed Occupancy Rate (BOR) 85,48%, Pada bulan Juni 2023 sebanyak 4.684 orang pasien dengan Bed Occupancy Rate (BOR) 90,20%, pada bulan Juli 2023 sebanyak 5.285 orang pasien dengan Bed Occupancy Rate (BOR) 103,95%, pada bulan Agustus 2023 sebanyak 5.295 orang pasien dengan Bed Occupancy Rate (BOR) 104,15%. Hal ini memberikan dampak langsung kepada kinerja perawat dikarenakan semakin tinggi Bed Occupancy Rate (BOR) maka semakin tinggi juga kerja Perawat. Hasil dari wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 perawat di ruang rawat inap mengeluhkan beban kerja yang tinggi karena banyaknya pasien yang harus ditanganin dibanding perawat yang bekerja dalam satu shift sehingga mengharuskan 1 perawat menangani 3 sampai 4 pasien, kelebihan jam kerja, dan kurang kerja sama diantara tim. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan promosi kerja dan kondisi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Wulan Windy.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian cross sectional yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan promosi kerja dan kondisi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Wulan Windy. Penelitian ini

dianalisis dengan analisa data univariat dan bivariat. Analisa univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian, Analisa bivariat bertujuan untuk menganalisis variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (5)

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Univariat

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Kategori Promosi Kerja, Kondisi Kerja Dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wulan Windy.

Variabel	Frekuensi (f)	Persentasi (%)
<b>Promosi kerja</b>		
Tinggi	30	58,8
Rendah	21	41,2
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>
<b>Kondisi Kerja</b>		
Baik	22	43,1
Kurang Baik	29	56,9
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>
<b>Kinerja Perawat</b>		
Baik	21	41,2
Kurang Baik	30	58,8
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Berdasarkan variabel promosi kerja sebagian besar perawat dikategorikan memiliki promosi kerja yang tinggi sebanyak 30 responden (58,8) dan dengan kategori rendah sebanyak 21 responden (41,2). Berdasarkan variabel kondisi kerja sebagian besar perawat dikategorikan memiliki kondisi kerja yang baik sebanyak 22 responden (43,1) dan dengan kategori kurang baik sebanyak 29 responden (56,9). Berdasarkan variabel kinerja perawat sebagian besar perawat dikategorikan memiliki kinerja kerja yang baik sebanyak 21 responden (41,2) dan dengan kategori kurang baik sebanyak 30 responden (58,8).

### Analisis Bivariat

Tabel 2

Tabulasi Silang antara Promosi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wulan Windy Tahun 2023

No	Promosi Kerja	Kinerja Perawat				Total		Sig -p
		Baik		Kurang Baik		n	%	
		n	%	n	%			
1	Tinggi	16	31,4	14	27,5	30	58,8	0,035
2	Rendah	5	9,8	16	31,4	21	41,2	
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>41,2</b>	<b>30</b>	<b>58,8</b>	<b>51</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel diatas hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa perawat yang memiliki promosi kerja yang tinggi sebanyak 30 orang, sebagian besar mempunyai kinerja yang baik sebanyak 16 orang (31,4%) dan yang mempunyai kinerja yang kurang baik sebanyak 14 orang (27,5%). Sedangkan perawat yang memiliki promosi kerja yang rendah sebanyak 21 orang,sebagian besar mempunyai kinerja yang baik sebanyak 5 orang (9,8%) dan selebihnya mempunyai kinerja yang kurang baik sebanyak 16 orang (31,4%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh *p value* sebesar 0,004 dan oleh karena nilai *p value* ( $0,035 < 0,05$ ), sehingga ada hubungan antara promosi kerja dengan kinerja perawat.



Tabel 3.  
Tabulasi Silang antara Kondisi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wulan Windy Tahun 2023.

No	Kondisi Kerja	Kinerja Perawat				Total		Sig -p
		Baik		Kurang Baik		n	%	
		n	%	n	%			
1	Baik	11	21,6	11	21,6	22	43,1	0,265
2	Kurang Baik	10	19,6	19	37,3	29	56,9	
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>41,2</b>	<b>30</b>	<b>58,8</b>	<b>51</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel diatas hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa perawat yang memiliki kondisi kerja yang baik sebanyak 22 orang, sebagian besar mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan yaitu sebanyak 11 orang (21,6%) dan yang mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 11 orang (21,6%). Sedangkan perawat yang memiliki kondisi kerja yang kurang baik sebanyak 29 orang, sebagian besar mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan yaitu sebanyak 10 orang (19,6%) dan selebihnya mempunyai kinerja yang kurang baik sebanyak 19 orang (37,3%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh *p value* sebesar 0,265 dan oleh karena nilai *p value* ( $0,265 > 0,05$ ), sehingga tidak ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja perawat.

## PEMBAHASAN

### Hubungan Promosi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Wulan Windy.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa promosi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Wulan Windy ( $p=0,035$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Asmuliatin, tahun 2019 tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari menunjukkan ada hubungan promosi kerja dengan kinerja perawat diperoleh dengan nilai *sig-p*  $0,001 < 0,05$  (6).

Promosi Kerja merupakan pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang yang lebih besar. Biasanya kesempatan untuk promosi pada waktu organisasi mengadakan perluasan kegiatan atau bila ada karyawan yang mencapai usia pensiun atau mengundurkan diri, namun ada pula karyawan yang dipromosikan ke jabatan karena kemampuan khusus yang dimilikinya. maka jika semakin tepat promosi kerja yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya (7).

Menurut asumsi peneliti, apabila pekerja memperoleh peluang untuk meningkatkan jabatan atau karirnya, maka pekerja akan tetap berada di tempat kerjanya. Sebaliknya apabila pekerja cenderung memiliki karir yang macet atau tidak kunjung naik jabatan, maka akan berfikir untuk keluar atau mencari pekerjaan ditempat lain yang sekiranya dapat meningkatkan karir dengan harapan akan mendapatkan fasilitas, tunjangan atau gaji yang lebih layak atau memadai. Selain itu kemampuan khusus perawat juga menjadi tolak ukur mendapatkan promosi kerja. kemampuan khusus yang dimaksud seperti, bisa memeriksa tanda-tanda vital, melaksanaa CPR (*Cardiopulmonary Resuscitation*) saat kondisi darurat, pemasangan infus dan kateter dengan baik, recording data pasien dan obat-obatan serta memiliki pengetahuan yang mendalam tentang prosedur medis.

### Hubungan Kondisi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Wulan Windy

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kondisi kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rmah Sakit Umum Wulan Windy ( $p=0,265$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aleassandra Lourdes Sutrisnoputri, tahun 2019 tentang Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Tugurejo Semarang menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel kondisi kerja dengan kinerja perawat karena diperoleh nilai *sig-p*  $0,332 > 0,05$  (8).

Kondisi Kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaannya. hal ini sangat penting karena kondisi kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pekerja dan kesejahteraan mereka (9).

Menurut asumsi peneliti, kondisi kerja tidak ada hubungannya dengan kinerja perawat karena rumah sakit kurang memperhatikan kondisi kerja perawat untuk menunjang peningkatan kinerja perawat setiap harinya, rumah sakit terlalu fokus kepada kemampuan individu sehingga faktor pendukung seperti kondisi kerja tidak berjalan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja perawat.

## **KESIMPULAN**

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan antara promosi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum wulan windy, Berdasarkan hasil uji statistik chi-square diperoleh  $p$  value sebesar  $0,035 < 0,05$ , artinya semakin promosi kerja yang dimiliki perawat tinggi maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat dan tidak terdapat hubungan kondisi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum wulan windy, Berdasarkan hasil uji statistik chi-square diperoleh  $p$  value sebesar  $0,265 < 0,05$  artinya semakin kondisi kerja perawat baik, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat.

## **REFERENSI**

1. Kementrian Kesehatan RI. UU No 44 Tahun 2009. Vol. 1, Undang-Undang Republik Indonesia. 2009. 41 p.
2. Triwibowo C. Manajemen Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit. Jakarta: Penerbit CV, Trans info media; 2013. 254 p.
3. Mangkunegara AA prabu. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama; 2010.
4. Herzberg F. The Motivation to Work. New York; 1966.
5. Sugiono. Metode Penelitian kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. 1. Sugiono. CV.Alfabeta, Jakarta; 2009.
6. Asmuliatin S. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. 2019;
7. Robbins. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media; 2016. 260 p.
8. Sutrisnoputri AL. Hubungan Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Tugurejo Semarang. 2019;
9. Mangkunegara AP. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama; 2013.