

PENGARUH FAKTOR PSIKOLOGIS DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSU LUKAS HILISIMAETANO TELUK DALAM NIAS SELATAN TAHUN 2018

Apriani Krista Witer Laia¹⁾, Megawati²⁾, Yuniati²⁾

^{1,2,3}Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia

Email: Apriani.servan06@gmail.com

ABSTRACT

Nursing committee report on the performance of nurses in completing nursing service documents reached 33.5% (2010 files) from 6,000 files in 2017. The number of nurses who have certification is 30% (36 nurses) out of 120 nurses. The still low completeness of nursing service documents is one of the nurses' performance in providing nursing care. The research objective was to analyze the influence of psychological factors (knowledge, attitudes, and motivations) and organizational support (training and development, facilities, interpersonal relationships) on the performance of nurses in the Lukas Hilisimaetano General Hospital in Teluk Dalam, South Nias in 2018. The type of this research is an analytic survey with an approach cross sectional. The population was all nurses who worked at Lukas Hilisimaetano General Hospital in Teluk Dalam, South Nias, with 120 people and 92 samples. Data were analyzed univariately, bivariate using chi-square and multivariate using multiple logistic regression tests at a significance level of 5%. The results showed psychological factors of nurses were categorized were not good (56.5%), organizational support factors were not good (58.7%) and nurses' performance was good (54.3%). Psychological factors (p 0.012), and organizational support (p 0.002) affect the performance of nurses. Organizational support factor Exp (B) value of 4,599 more strongly influences nurses' performance than psychological factors. It is recommended to hospital management in improving nurse performance by providing opportunities for training, seminars, further education to improve abilities and skills. Propose criteria for the size of the incentives and rewards received based on the nurse's performance and evaluate the nurse's performance continuously.

Key words: Psychological; Organizational Support; Nurse Performance

PENDAHULUAN

Perawat adalah tenaga profesional yang mempunyai kemampuan, bertanggung jawab serta berkewenangan melaksanakan asuhan keperawatan berkaitan dengan manajemen rumah sakit dan kepuasan pasien. Oleh karena itu, pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan. Diupayakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit

harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (Darus, Milwati, & Maemunah, 2018).

Kinerja perawat saat ini dapat menggambarkan mutu asuhan keperawatannya. Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan yang langsung diberikan kepada pasien dengan

berbagai tatanan pelayanan kesehatan yang terdiri dari pengkajian, diagnosis, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi (Astar, Tamsah, & Kadir, 2018).

Kinerja perawat di beberapa rumah sakit luar negeri pernah dikaji oleh Aiken et al. (2018) tentang pelayanan keperawatan di Inggris belum maksimal. Berdasarkan persepsi pasien mengatakan perawat tidak memiliki waktu untuk menyelesaikan manajemen nyeri (7%), melewatkan perawatan dan prosedur (11%), kurang memiliki waktu untuk mendidik pasien dan keluarga (52%) dan kenyamanan saat berbicara dengan pasien (65%). Lebih dari seperempat perawat (27%) tidak memiliki waktu untuk menyelesaikan 3 atau 4 jenis perawatan pasien yang ditangani.

Robertson R. (2018) mengkaji persepsi masyarakat Inggris dari hasil survei Layanan Kesehatan Nasional (NHS) menyimpulkan layanan rawat inap adalah 55% (turun sebesar 5% tahun 2016), layanan kegawatdaruratan 52%, dan perawatan sosial 23%. Persolia (2018) menyimpulkan kinerja perawat menghabiskan waktu dalam layanan keperawatan dengan proporsi terendah 7,3% dan tertinggi 54,2%, dan layanan non perawatan tertinggi 59%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja perawat belum sesuai dengan harapan pasien.

Pengkajian kinerja perawat di Indonesia banyak kecenderungan belum maksimal. Penelitian Handayani, Fannya, & Nazofah (2018), terdapat 57,8% perawat yang memiliki kinerja yang kurang baik karena perawat tidak memberitahu cara-cara merawat pasien kepada keluarganya, tidak melibatkan keluarga dalam rencana tindakan, dan kurang terampil dalam mengevaluasi kemampuan keluarga pasien.

Handayani et al. (2018) menjelaskan kinerja perawat tergolong rendah sebesar 53.4% disebabkan faktor motivasi, pengalaman dan kompensasi belum mendukung. Kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan yaitu pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi sudah baik jika mencapai standar yang telah ditetapkan oleh Depkes RI sebesar 75,0% (Sutrisno, Y.V., Suryoputro, A., Fatmasari, 2017).

Kinerja perawat dapat dipengaruhi faktor individu, psikologis, dan organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga dan demografi, variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, dan variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Ketiga kelompok variabel tersebut memengaruhi kelompok kerja yang pada

akhirnya memengaruhi kinerja pegawai (Gibson J., James I., 2011).

Beberapa penelitian pernah mengkaji faktor yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Diantaranya hasil penelitian Supriadi (2017) dan Girsang E., Nasution A.N. (2019) faktor tersebut adalah pelatihan, motivasi, insentif, lingkungan kerja, etos kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja. Jika diperhatikan dengan seksama faktor tersebut bersumber dari organisasi dan psikologis rumah sakit.

RSU Lukas Hilisimaetano Teluk Dalam Nias Selatan merupakan rumah sakit tipe D memiliki ruang kelas VIP, kelas 1, 2 dan 3, ada ruang persalinan, kamar bedah, ruang bayi, *Intensive Care Unit* (ICU) dan ruang penunjang medis. Rumah sakit ini belum memenuhi standar pelayanan minimal dikarenakan ruangan masih kurang, dan rumah sakit ini juga masih dalam proses pembangunan.

RSU Lukas Hilisimaetano Teluk Dalam Nias Selatan Tipe D melayani pasien umum dan pasien BPJS kesehatan memiliki indikator pelayanan keperawatan berdasarkan Angka Penggunaan Tempat Tidur (BOR) sangat buruk yaitu 2,95% tahun 2017 dengan jumlah tempat tidur 50 unit. Menurut laporan komite keperawatan jumlah pasien rawat inap tahun 2017 adalah 574 dan rawat jalan 1.722 orang dan pasien rawat inap bulan Januari-

Agustus tahun 2018 yaitu 157 orang dan rawat jalan 471 pasien (*Profil Kesehatan RSU Lukas Hilisimaetano Telukdalam Nias Selatan 2018*, 2018).

Hasil laporan Komite keperawatan bahwa kelengkapan dokumen pelayanan keperawatan dengan sampel yaitu 6.000 berkas hanya mencapai 33,5% saja yang lengkap (2010 berkas) tahun 2017. Masih rendahnya kelengkapan dokumen pelayanan keperawatan merupakan salah satu kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (*Profil Kesehatan RSU Lukas Hilisimaetano Telukdalam Nias Selatan 2018*, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kinerja perawat masih belum optimal disebabkan ada perawat kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan asuhan keperawatan tentang proses asuhan keperawatan, pengkajian, diagnosa keperawatan, rencana tindakan keperawatan, implementasi dan evaluasi disebabkan pelatihan yang diikuti masih minim. Perawat kurang bersungguh-sungguh melakukan asuhan keperawatan dan merasa tidak mesti harus dilakukan secara berurutan dan lengkap seperti kelengkapan pengisian rekam medik.

Perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan belum didukung fasilitas kesehatan, hubungan interpersonal antara sesama perawat kurang harmonis disebabkan adanya budaya senioritas, dan besaran insentif belum sesuai

keinginan perawat. Kondisi dapat menyebabkan kinerja perawat belum maksimal. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh faktor psikologis dan faktor dukungan organisasi terhadap kinerja perawat.

METODE

Desain penelitian adalah survei analitik dengan pendekatan *cross sectional* yang dilaksanakan bulan Agustus sampai dengan Desember 2018. Populasi adalah perawat yang bekerja di RSUD Lukas Hilisimaetano Teluk Dalam Nias Selatan yaitu 120 orang dan sampel sebanyak 92 orang. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner psikologis (sikap, pengetahuan, motivasi), dukungan organisasi (pelatihan dan pengembangan, fasilitas serta hubungan interpersonal) 60 pernyataan, sedangkan kinerja perawat 25 pernyataan.

Sebelum data diberikan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada 30 orang di RSUD Stella Maris Teluk Dalam Aceh. Hasil uji validitas berdasarkan nilai koefisien r_{hitung} pada rentang $0,920 > R_{tabel} = 0,361$, diasumsikan data berdistribusi normal. Hasil nilai *Cronbach's Alpha*_{hitung} berada pada rentang $0,893-0,964 > 0,700$, diasumsikan kuesioner reliabel. Selanjutnya data dianalisis secara univariat, bivariat dan multivariat melalui uji regresi logistik berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis univariat, bivariat dan multivariat disajikan sebagai berikut:

Analisis Univariat

Karakteristik perawat berdasarkan umur lebih banyak berumur usia produktif antara 20-40 tahun yaitu 77 orang (83,7%) dan selebihnya berumur diatas 40 tahun yaitu 15 orang (16,3%). Perawat lebih banyak tamatan pendidikan kesehatan DIII Keperawatan yaitu 74 orang (80,4%), selebihnya S1 Keperawatan yaitu 18 orang (19,6%).

Perawat lebih banyak telah bekerja antara 5-10 tahun yaitu 55 orang (59,8%), selebihnya 1-5 tahun yaitu 21 orang (22,8%) dan diatas 40 tahun yaitu 16 orang (17,4%). Perawat lebih banyak pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan rumah sakit yaitu 61 orang (66,3%) dan selebihnya tidak pernah yaitu 31 orang (33,7%).

Hasil penelitian dari faktor psikologis dan faktor dukungan organisasi sebagai berikut.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel	n	%
Psikologis		
Sikap		
Negatif	50	54,3
Positif	42	45,7
Pengetahuan		
Kurang baik	53	57,6
Baik	39	42,4
Motivasi		
Rendah	52	56,5
Kuat	40	43,5
Dukungan Organisasi		
Pelatihan dan pengembangan		
Kurang baik	52	56,5
Baik	40	43,5
Fasilitas		
Kurang baik	57	62,0
Baik	35	38,0
Hubungan interpersonal		
Kurang baik	49	53,3
Baik	43	46,7
Kinerja perawat		
Kurang baik	50	54,3
Baik	42	45,7

Analisis Bivariat**Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat**

Variabel	p
Sikap	0,000
Pengetahuan	0,000
Motivasi	0,008
Pelatihan dan pengembangan	0,008
Fasilitas	0,017
Hubungan interpersonal	0,001

Setelah dilakukan uji statistik *chi square*, diperoleh nilai p variabel sikap (0,000), pengetahuan (0,000), motivasi (0,008), pelatihan dan pengembangan (0,008), fasilitas (0,017), hubungan interpersonal (0,001) lebih kecil dari 0,05, berarti variabel tersebut berhubungan dengan kinerja perawat.

Analisis bivariat berfungsi sebagai persyaratan variabel kandidat model regresi logistik berganda menunjukkan hanya semua variabel bebas dengan nilai $p < 0,25$, sehingga semua variabel tersebut diikutsertakan.

Analisis Multivariat

Tabel 3. Hasil Analisis Multivariat

Variabel Independen	Nilai β	Nilai p	Nilai $Exp (B)$
Variabel	1,500	0,041	4,482
Sikap	1,500	0,041	4,482
Pengetahuan	1,673	0,024	5,330
Motivasi	1,247	0,048	3,481
Pelatihan dan pengembangan	1,694	0,015	5,442
Fasilitas	1,501	0,027	4,488
Hubungan interpersonal	1,270	0,045	3,560
<i>Constant</i>	-4,727	0,000	0,009

Hasil analisis multivariat, dari keenam variabel penelitian ternyata memiliki nilai $p < 0,005$, artinya ada pengaruh sikap, pengetahuan, motivasi, pelatihan dan pengembangan, fasilitas serta hubungan interpersonal terhadap kinerja perawat.

Variabel pelatihan dan pengembangan dominan memengaruhi kinerja perawat dengan nilai $Exp (B)$ sebesar 5,442, artinya penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan yang baik cenderung 5,442 kali perawat berkinerja baik dalam melakukan asuhan keperawatan daripada pelatihan dan pengembangan yang kurang baik

Setelah diuraikan hasil penelitian, maka selanjutnya dianalisis sebagai berikut.

Faktor psikologis aspek sikap perawat pengaruh terhadap kinerjanya. Sejalan dengan penelitian Zhou, Hao, Guo, & Liu (2016) menyimpulkan hasil penelitian ada hubungan sikap perawat dengan *Evidence-Based Practice (EBP)* secara tradisional di Cina. Sikap cenderung lebih positif daripada pengetahuan dan tindakan EBP ($t = -2.40, P < 0,05$). Zhou et al. (2016)

mengatakan ada hubungan sikap perawat dengan perawatan pasien usia tua di Cina.

Perawat memiliki sikap terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan cenderung negatif. Hal ini sesuai dengan jawaban perawat mengenai kesiapan perawat sebagai provider bekerja selama 24 jam dengan penuh tanggung jawab (77,2%). Hal ini mengindikasikan bahwa perawat memiliki komitmen yang kurang kuat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Perawat juga merasa bahwa membuat rencana keperawatan belum tentu dapat mempermudah dalam perawatan penyakit pasien (81,5%) disebabkan perawat memiliki tim yang terdiri dari 2 orang dalam memberikan asuhan keperawatan. Perawat juga merasa bahwa menulis asuhan keperawatan dengan lengkap belum tentu dapat mempermudah pelayanan kesehatan (75%). Bahkan perawat tidak berusaha melengkapi dokumen asuhan keperawatan (76,1%).

Keadaan ini jelas mengisyaratkan bahwa perawat memiliki sikap yang kurang baik dalam meningkatkan kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan. Berdasarkan Hasil laporan komite keperawatan di RSUD Lukas Hilisi-maetano Teluk Dalam Nias bahwa kelengkapan dokumen pelayanan keperawatan dengan sampel yaitu 6.000 berkas hanya mencapai 33,5% saja yang lengkap (2010 berkas) tahun 2017. Hal ini mungkin disebabkan evaluasi kinerja perawat belum dilaksanakan selama ini. Menurut Xie et al. (2020) dalam kesalahan layanan keperawatan dapat dipengaruhi faktor perhatian pimpinan, pelatihan terstandarisasi, jabatan profesional, dan jenis pekerjaan

Perawat memiliki sikap yang negatif terhadap asuhan keperawatan dapat disebabkan latar belakang pendidikan yang pada umumnya tamatan D III keperawatan dan belum ada niat untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi karena dana dan kesempatan.

Faktor psikologis aspek pengetahuan perawat berpengaruh terhadap kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Andualem A. et al. (2019) mengatakan pengetahuan perawat berhubungan dengan sikap dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Zona Gojjam Barat Amhara Ethiopia. Zhou et al. (2016) menyimpulkan hasil penelitian ada hubungan pengetahuan perawat dengan

Evidence-Based Practice (EBP) secara tradisional di Cina ($t = -2,43, P < 0,05$). Para perawat yang memiliki pengetahuan yang baik tentang dokumentasi asuhan keperawatan lebih mungkin untuk memiliki sikap yang menguntungkan daripada memiliki pengetahuan buruk.

Penelitian menyatakan hal yang selaras bahwa pengetahuan yang dimiliki seorang perawat sangat menentukan keberhasilan tugas yang dibebankan kepadanya. Perawat ber-pengetahuan yang baik, perawat akan mampu melaksanakan semua tugasnya secara efektif dan efisien sehingga kinerja pun semakin membaik.

Hasil jawaban perawat mengenai pengetahuan tentang asuhan keperawatan cenderung yang kurang baik, di mana perawat sebagai *provider* belum paham dalam pengkajian keperawatan, diharuskan mengumpulkan data tentang status kesehatan pasien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan (72,8%), diagnosa keperawatan dilakukan dengan pengkajian ulang dan merevisi diagnosa berdasarkan data lama (69,6%) dan membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan pasien (88%). Jika perawat kurang paham tentang pengkajian, mendiagnosa dan merencanakan keperawatan secara tepat dapat menyebabkan kinerja dalam asuhan keperawatan kurang baik.

Pengetahuan merupakan hasil mengingat suatu hal, termasuk mengingat kembali kejadian yang pernah dialami baik secara sengaja maupun tidak disengaja dan ini terjadi setelah orang melakukan kontak atau pengamatan terhadap suatu objek tertentu. Perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak disadari oleh pengetahuan (Notoadmodjo S., 2016).

Perawat yang kurang kompetensi disebabkan kurang memiliki pengetahuan yang baik karena belum mendapatkan pelatihan secara berkala di rumah sakit. Oleh sebab itu, peningkatan pengetahuan perawat penting untuk didukung dengan menerapkan berbagai training di tempat kerja masing-masing. Seorang perawat yang memiliki pengetahuan baik, tentunya perawat tersebut akan mampu mengaplikasikan asuhan keperawatan dengan efektif dan efisien.

Faktor psikologis aspek motivasi berpengaruh terhadap kinerjanya. Sejalan dengan Penelitian Hernika (2015) menyimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dengan $p:0,007 < 0,05$ di Ruang Rawat Inap RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

Penilaian perawat tentang motivasi cenderung masih rendah dalam asuhan keperawatan seperti dalam mencari data subyektif dan obyektif untuk proses pengkajian, cukup dilakukan dengan

sepintas lalu (77,2%) menyebabkan perawat lebih mengandalkan diagnosa dokter yang lebih profesional. Keinginan dalam diri perawat untuk mengikuti seminar, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan juga masih rendah (72,8%) disebabkan selain dana yang tidak tersedia juga rumah sakit membatasi setiap perawat yang ingin mengikuti seminar dan pelatihan.

Kondisi ini akan berdampak terhadap motivasi perawat dalam meningkatkan kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan (72,8%). Sesuai pendapat Maslow bahwa individu memiliki kecenderungan untuk tidak merasa puas. Ketika salah satu kebutuhan telah terpenuhi, maka akan ada kebutuhan lain yang timbul dan begitu seterusnya (Tabil, Ahmed, 2014).

Masih rendahnya motivasi perawat disebabkan peran kepala ruangan yang selalu kontak dengan perawat kurang memberikan motivasi berupa bimbingan dan arahan maupun sanksi bersifat teguran kepada perawat yang terkesan lambat dan kurang tangkap dan cekatan dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan. Didukung pendapat Asadi, Memarian, & Vanaki (2019) bahwa motivasi dapat digunakan oleh perawat senior dalam program meningkatkan kualitas asuhan keperawatan di rumah sakit.

Faktor dukungan organisasi aspek pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Penelitian ini didukung penelitian Murniasih (2016) menjelaskan terdapat pengaruh positif signifikan persepsi dukungan organisasi dan kompetensi pada kinerja karyawan ruang rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal.

Penelitian serupa oleh Damayanti (2013) variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Blambangan Banyuwangi. Nilai t -hitung sebesar $2,347 > t_{tabel} 1,660$ dan taraf signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$.

Peningkatan profesionalisme kinerja seorang perawat dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan pelatihan tenaga keperawatan yang pernah diikuti. Penelitian oleh Awases M.H. (2013) tentang *Factors Affecting Performance of Professional Nurse in Namibia* didapatkan tidak semua perawat yang mengikuti pelatihan dapat melakukan tindakan keperawatan yang berdasarkan proses keperawatan dengan benar. Hal ini dimungkinkan akibat kurang pengalaman dari perawat itu sendiri, pedoman atau panduan yang kurang memadai serta kurang percaya diri.

Menurut penilaian perawat bahwa pelatihan dan pengembangan cenderung kurang baik sehingga dapat menyebabkan pelaksanaan asuhan keperawatan belum

maksimal. Berdasarkan jawaban perawat mengenai kurang mendapat kesempatan mengikuti seminar tentang asuhan keperawatan (63%), kurang diberikan bimbingan dalam berperilaku sabar dan sopan kepada pasien oleh kepala ruangan (54,3%), dan kurang berupaya mengikuti seminar di luar rumah sakit dengan biaya sendiri untuk meningkatkan keterampilan (54,3%). Hal ini disebabkan pelatihan yang diselenggarakan sangat memerlukan dana yang cukup besar dan waktu yang dapat mengganggu jalannya proses pelayanan kesehatan kepada pasien. Padahal setiap tahunnya dana untuk kegiatan pelatihan terbatas.

Hasil penelitian mendukung pendapat Gibson J., James I. (2011) mengatakan bahwa untuk mendapatkan tenaga yang handal melalui peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh bagaimana tingkat pendidikan pegawai tersebut dan seberapa sering mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan yang diberikan rumah sakit kepada perawat memang belum konstan dan merata sehingga berdampak terhadap kinerja perawat sebagai variabel dominan memengaruhi kinerja perawat. Adanya pelatihan secara merata yang diberikan kepada perawat diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan pelaksanaan asuhan keperawatan.

Faktor dukungan organisasi aspek fasilitas berpengaruh terhadap kinerja perawat. Penelitian serupa dilakukan Saputra (2018) menyimpulkan pengetahuan, sikap, ketersediaan fasilitas dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan sebesar 34,1% di rumah sakit X

Penelitian serupa lainnya oleh Saleh, Ramly, & Gani (2016) mengatakan kerja lingkungan, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit swasta kelas B di Makassar ($p < 0.05$).

Fasilitas adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kendala yang sering ditemukan dalam institusi rumah sakit adalah kendala fasilitas kerja yang kurang memadai yang mengakibatkan kinerja perawat juga menurun (Awases M.H., 2013).

Berdasarkan jawaban perawat juga menyatakan fasilitas asuhan keperawatan belum mendukung menyebabkan kinerja belum maksimal. Sesuai dengan jawaban perawat bahwa bekerja didukung dengan peralatan medis sesuai kebutuhan (83,7%) dan peralatan non medis sesuai kebutuhan (78,3%). Perawat dalam bekerja terlebih dahulu melakukan *hand hygiene* (cuci

tangan) yang ada di setiap ruangan untuk mencegah penyakit infeksi yang dapat tertular kepada perawat dan pasien (78,3%), disebabkan fasilitas seperti wastafel, tissue tidak tersedia di wastafel. Hal ini mungkin disebabkan anggaran yang disediakan rumah sakit lebih memprioritaskan dalam memberikan pelayanan kesehatan seperti ketersediaan obat dan meningkatkan sumber daya manusia terutama dibidang *emergence*. Sesuai dengan teori Gibson, bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja individu adalah fasilitas pendukung yang memadai untuk menjalankan operasional organisasi (Gibson J., James I., 2011).

Walaupun fasilitas belum sepenuhnya mendukung, namun asuhan keperawatan tidak lalu berhenti. Perlu upaya optimalisasi fasilitas yang ada untuk mendukung asuhan keperawatan di rumah sakit. Pihak manajemen dapat memprioritas fasilitas yang urgen dengan menetapkan mengalokasikan anggaran pada tahun berikutnya.

Faktor dukungan organisasi aspek hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kinerja perawat. Sejalan dengan penelitian Abdi, Hidayati, & Syaharuddin (2017) menjelaskan hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di RSUD dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan ($0.008 < 0.05$).

Hubungan interpersonal merupakan hubungan yang terdiri atas dua orang atau lebih yang memiliki pola interaksi yang konsisten. Adapun kebutuhan yang dimiliki oleh manusia seperti kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan diperhatikan, kebutuhan akan rasa percaya terhadap orang lain. Kebutuhan itu mempengaruhi hubungan, karena kebutuhan kita tidak lepas dari orang lain, karena kodrat kita sebagai makhluk sosial di mana pola interaksi sosial (Sarwono S.W., 2015).

Komunikasi atau hubungan interpersonal perawat di ruang rawat inap cenderung kurang baik sehingga dapat menyebabkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan juga kurang baik. Hal ini sesuai dengan ungkapan perawat bahwa perawat bersikap kurang senang apabila diperintah oleh perawat senior mengerjakan sesuatu hal yang bukan tugasnya (81,5%) disebabkan merasa ada kebiasaan senioritas dapat memerintah perawat lainnya untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Perawat juga merasa kurang bersedia memberikan dorongan kepada teman seprofesi untuk meningkatkan kinerja asuhan keperawatan disebabkan keterbatasan mengik-uti pelatihan dan seminar (82,6%).

Sikap perawat juga kurang terbuka karena malas harus memberikan pelajaran tentang asuhan keperawatan kepada perawat yang baru masuk sehingga dapat

menghambat dalam bekerja (73,9%). Hal ini mungkin disebabkan ketiadaan kegiatan *role play* keperawatan komunikasi yang diseleng-garakan rumah sakit untuk mening-katkan rasa kebersamaan dan rasa kebanggan menjadi *provider* di rumah sakit.

Aspek hubungan paling intim yang dimiliki perawat adalah teman seprofesi dan tenaga kesehatan lainnya di lingkungan rumah sakit. Tujuan dan manfaat hubungan interpersonal adalah untuk mencegah terjadinya konflik dan setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan sehingga dapat mendukung melaksanakan asuhan keperawatan.

Dampak positif dari hubungan interpersonal yang baik akan membuat perawat dapat bekerja sama dengan perawat lain dalam menyelesaikan tugas dengan baik sedangkan dampak negatif yang di timbulkan dari hubungan interpersonal yang kurang baik akan menyebabkan konflik antar perawat sehingga dalam bekerja dengan hati yang tidak tenang membuat konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Oleh sebab itu, hubungan interpersonal antar perawat harus diperhatikan agar tidak ada konflik yang terjadi yang berdampak pada pelayanan kesehatan kepada pasien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara statistik faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat mene-

rapkan asuhan keperawatan adalah perubahan sikap, pengetahuan, motivasi, pelatihan dan pengembangan, fasilitas, dan hubungan interpersonal sesama perawat dan atasan.

Disarankan rumah sakit dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan melalui pemberian *reward* bagi perawat memiliki kinerja baik dan *punishment* yang tidak lengkap mengisi rekam medik serta memberikan pelatihan (*role play*) bagi kepala ruangan yang akan dijadikan sebagai edukator dan motiva-tor bagi perawat lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, R., Hidayati, T., & Syaharuddin, Y. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu Hubungan Interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr . Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan Influence of Individual Characteristics Interpersonal Relations and Organizational Culture on Nurse Performa. 1*, 376–386.
- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Ball, J., Bruyneel, L., Rafferty, A. M., & Griffiths, P. (2018). Patient satisfaction with hospital care and nurses in England: An observational study. *BMJ Open*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019189>
- Andualem A., T, A., M, S., T, L., A, E., B, B., & M, G. (2019). Knowledge, attitude, practice and associated factors towards nursing care documentation among nurses in West Gojjam Zone public hospitals, Amhara Ethiopia, 2018. *Clinical Journal of Nursing Care and Practice*, 3(1), 001–013. <https://doi.org/10.29328/journal.cjnpc>
- .1001010
- Asadi, N., Memarian, R., & Vanaki, Z. (2019). Motivation to care: A qualitative study on Iranian nurses. *Journal of Nursing Research*, 27(4). <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000294>
- Astar, F., Tamsah, H., & Kadir, I. (2018). Pengaruh Pelayanan Asuhan Keperawatan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Takalala Kabupaten Soppeng. *Mirai : Journal of Management*, 1(2), 33–57. Retrieved from <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/231/123>
- Awases M.H., B. M. C. & R. J. H. (2013). *Factors Affecting the Performance of Professional Nurses in Namibia. Curationis. 2013. 36 (1).* (36), 1–8. Retrieved from <https://doi.org/10.4102/curationis.v36i1.108>
- Damayanti, N. (2017). *Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Blambang Banyuwangi*. Retrieved from <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/300>
- Darus, M., Milwati, S., & Maemunah, N. (2018). Hubungan Kualitas Pelayanan Keperawatan dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Puskesmas Dinoyo Kota Malang. *Nursing News*, 3, 612–619.
- Gibson J., James I., & J. D. (2011). *Organization Behavior*. Boston: Mc Graw-Hill Higher Education.
- Girsang E., Nasution A.N., S. T. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018. *Scientia Journal*, 8(2), 71–83.
- Handayani, S., Fannya, P., & Nazofah, P. (2018). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rawat INAP RSUD Batusangkar. *Jurnal Endurance*, 3(3), 440. <https://doi.org/10.22216/jen.v3i3.3005>

- Hernika. (2015). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Kabupaten Aceh Barat Tahun 2015. *Repository Universitas Teuku Umar*, 1–56.
- Notoadmodjo S. (2016). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Profil Kesehatan RSU Lukas Hilisimaetano Telukdalam Nias Selatan 2018*. (2018). Telukdalam.
- Robertson R., A. J. and E. H. (2018). Public satisfaction with the NHS and social care in 2017 | The King's Fund. *Public Satisfaction with the NHS and Social Care in 2017 | The King's Fund*, (March), 1–23. Retrieved from <https://www.kingsfund.org.uk/publications/public-satisfaction-nhs-2017#conclusion>
- Saleh, A., Ramly, M., & Gani, M. U. (2016). Factors Affecting The Job Satisfaction And Performance Of Nurses Private Hospitals Class B In Makassar. *International Journal Of Scientific & Technology Research Volume*, 5(10), 74–77.
- Saputra, M. . (2018). The Influence of Nursing Care Documenting Behavior to the Completeness of Nursing Care Documentation at Hospital X. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 7(2), 170–177. <https://doi.org/10.18196/jmmr.7270>
- Sarwono S.W. (2015). *Kinerja Perawat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Supriadi, S. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Health Sciences and Pharmacy Journal*, 1(1), 30. <https://doi.org/10.32504/hspj.v1i1.4>
- Sutrisno, Y.V., Suryoputro, A., Fatmasari, E. Y. (2017). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kota Semarang*. 5, 142–149.
- Tabil, Ahmed, B. E. (2014). *Motivation and Job Performance among Nurses in Gaza Strip Governmental Hospitals-Palestine*. Islamic University Palestine (Gaza Strip).
- Xie, J., Sun, Q., Tang, S., Ding, S., Zhong, Z., Zeng, S., ... Cheng, A. S. (2020). Knowledge, attitude and practice regarding nursing interruptions among Chinese nurses: A nationwide cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Sciences*, 7(1), 66–73. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.12.004>
- Zhou, F., Hao, Y., Guo, H., & Liu, H. (2016). Attitude, Knowledge, and Practice on Evidence-Based Nursing among Registered Nurses in Traditional Chinese Medicine Hospitals: A Multiple Center Cross-Sectional Survey in China. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, 2016. <https://doi.org/10.1155/2016/5478086>