

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT HARAPAN DAN DOA KOTA BENGKULU

Suryani¹, Susilo Wulan², Rina Aprianti³, Santoso Ujang Effendi⁴, Novi Ade⁵,
Febriyan Syahroni⁶

¹²³⁴⁵⁶Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu

wulan_susilo@yahoo.com

Received: 25-11-2024

Revised: 20-12-2024

Approved: 30-12-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan desain penelitian Cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu tahun 2021 sebanyak 72 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Total Sampling dan diperoleh sampel sebanyak 72 orang perawat. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji Chi-Square dan uji Contingency Coefficient. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja perawat, ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat dan ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja perawat. Bagi Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu acuan bagi pengambil kebijakan dalam menempatkan perawat yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, disiplin kerja dan masa kerja perawat sehingga mampu memberikan pelayanan keperawatan yang baik dan dapat dilihat dari kinerja yang ditunjukkan oleh perawat.

Kata kunci : Pendidikan, Disiplin Kerja, Masa Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

This study aims to determine the factors associated with the performance of nurses in Harapan and Doa Hospital Bengkulu City. This study used a cross sectional research design. The population in this study were all implementing nurses in the inpatient room at Harapan and Doa Hospital Bengkulu City in 2021 as many as 72 people. The sampling technique used Total Sampling and obtained a sample of 72 nurses. Data collection in this study was carried out by giving questionnaires to nurses in the Inpatient Room at Harapan and Doa Hospital, Bengkulu City. Data analysis was performed using the Chi-Square test and the Contingency Coefficient test. The results showed that there was a significant relationship between education and nurse performance, there was a significant relationship between work discipline and nurse performance, and there was a significant relationship between years of service and nurse performance. For Harapan and Doa Hospital, Bengkulu City, the results of this study are expected to be used as a reference for policy makers in placing nurses who are in accordance with the educational background, work discipline and working period of nurses so that they are able to provide good nursing services and can be seen from the good performance. indicated by the nurse.

Keywords : Education, Work Discipline, Years Of Service, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja

yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya (ManGkunegara, 2012).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja (Hasibuan, 2013).

Mathis dan Jackson (2011) menyatakan kinerja di pengaruhi oleh “Pendidikan, motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pengalaman, disiplin kerja, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek sumber daya manusia. Harusnya diingat bahwa dalam suatu organisasi atau perusahaan, aspek sumber daya manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai kinerja yang optimal dengan standar tertentu (As’ad, 2011).

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit yang memegang peranan penting dalam upaya menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan. Kinerja perawat dilihat dari kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien di rumah sakit. Pelayanan yang diberikan berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial spiritual yang dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibandingkan pelayanan yang lainnya. Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas dimasa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh dari rumah sakit (Nursalam, 2011).

Kualitas atau kepuasan pelayanan keperawatan tidak terlepas dari kinerja perawat. Kinerja perawat di rumah sakit khususnya di Instalasi Rawat Inap sangatlah penting. Perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di Rumah Sakit adalah tenaga yang paling lama berhubungan dengan pasien. Akan tetapi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan masih banyak dikeluhkan oleh pasien dan keluarganya atau pengunjung. Karena itu kinerja perawat terus menjadi perhatian pimpinan rumah sakit dengan mengeluarkan kebijakan ataupun regulator yang dapat meningkatkan kinerja perawatnya. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Asuhan keperawatan berkualitas perlu berorientasi pada hasil pasien yang lebih baik. Kondisi tersebut dapat tercapai apabila ditunjang oleh perawat yang memadai secara kualitas maupun kuantitas (Prabu, 2012).

Pendidikan tinggi keperawatan sebagai sarana mencapai profesionalisme keperawatan harus terus dipacu. Rendahnya pendidikan perawat, menjadi penyebab rendahnya kualitas pelayanan keperawatan dan daya saing perawat kita dibandingkan dengan perawat asing. Padahal, jumlah terbesar dari profesional kesehatan adalah perawat. Dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, kinerja perawat semakin baik dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Nursalam, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Aswad (2016), menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat di RS. Wisata UIT

Makassar. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Hadinata dkk (2019), menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja perawat di Ruang rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018.

Disiplin kerja seringkali dikaitkan dengan hal negatif seperti misalnya sanksi atau hukuman. Kedisiplinan di dalam suatu perusahaan itu sangat diperlukan agar para karyawan selalu hadir tepat waktu, selalu mentaati ketentuan jam kerja, dan menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien. Hal ini dapat mencerminkan kualitas dari kinerja karyawan itu sendiri. Hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan (Hasibuan, 2013).

Disiplin kerja perawat juga memiliki kaitan dengan kinerja pegawai. Perawat yang memiliki disiplin kerja yang tinggi berarti perawat tersebut memiliki komitmen terhadap profesinya yang berdampak pada pengurangan berbagai tindak ketidakdisiplinan seperti tidak hadir dan datang terlambat. Jadi dengan adanya komitmen perawat akan mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Perawat dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Arifudin dan nafirah, 2015).

Masa kerja seseorang yang dilihat dari lamanya seseorang tersebut bekerja, juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Masa kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup lama (Gomes, 2012).

Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan karena semakin lama masa kerja seorang perawat semakin banyak pengalaman yang diperoleh dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat (Sudarmanto, 2014).

Berdasarkan Undang-Undang RI No. 44 Tahun 2009, Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuannya masing-masing berinteraksi satu sama lain. Ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran yang berkembang sangat pesat yang harus diikuti oleh tenaga kesehatan dalam rangka memberikan pelayanan yang bermutu, membuat semakin kompleksnya permasalahan dalam Rumah Sakit (Anonim, 2010).

Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas sarana fisik, jenis tenaga yang tersedia, obat dan alat kesehatan. Faktor terpenting peningkatan kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme agar pelayanan kesehatan bermutu dan pemerataan pelayanan kesehatan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat (Triwibowo, 2013).

Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu adalah Rumah Sakit Pemerintah kelas C di Kota Bengkulu dan telah melakukan berbagai upaya meliputi *promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif* yang ditujukan guna membantu menyembuhkan penderita yang datang berobat ke rumah sakit (Dinkes Kota Bengkulu, 2019).

Berdasarkan data dari ketenagaan sampai dengan Februari 2021 di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu, secara keseluruhan diperoleh jumlah tenaga perawat yang bekerja di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu adalah 141 orang. Dari 141 orang tersebut 72 orang perawat bekerja di Ruang Rawat inap yang terdiri dari 10 orang di ruang ICU, 11 orang di ruang Safa, 10 orang di ruang Mina, 8 orang di ruang

Marwah, 8 orang di ruang VIP, 9 orang di ruang Perinatologi dan 16 orang di ruang Raudhah (RSHD Kota Bengkulu, 2021).

Perumusan masalah penelitian adalah faktor apa saja berhubungan dengan Kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu?. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan suatu jenis penelitian survei analitik dengan desain penelitian menggunakan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu tahun 2021 sebanyak 72 orang yang terdiri dari 10 orang di ruang ICU, 11 orang di ruang Safa, 10 orang di ruang Mina, 8 orang di ruang Marwah, 8 orang di ruang VIP, 9 orang di ruang Perinatologi dan 16 orang di ruang Raudhah. Teknik penelitian menggunakan *Total Sampling*. Pengumpulan data dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Analisis data dengan menggunakan analisis univariat, dan bivariat. Untuk mengetahui keeratannya digunakan uji *Contingency Coefficient (C)*.

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Analisis Univariat dilakukan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dari proporsi variabel yang diteliti baik variabel bebas (pendidikan, disiplin kerja dan masa kerja) maupun variabel terikat (kinerja perawat) dan melihat presentase dari masing-masing variabel penelitian di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Pendidikan Perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Vokasional	37	51,4
2	Akademik	19	26,4
3	Profesi	16	22,2
Jumlah		72	100

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa dari 72 orang perawat terdapat 37 orang (51,4%) dengan pendidikan vokasional, 19 orang (26,4%) dengan pendidikan akademik dan 16 orang (22,2%) dengan pendidikan profesi di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu

No	Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang Baik	35	48,6
2	Baik	37	51,4
Jumlah		72	100

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa dari 72 orang perawat terdapat 35 orang (48,6%) dengan disiplin kerja kurang baik dan 37 orang (51,4%) dengan disiplin kerja baik di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Masa Kerja Perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baru	41	56,9
2	Lama	31	43,1
Jumlah		72	100

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa dari 72 orang perawat terdapat 41 orang (56,9%) dengan masa kerja baru (<6 tahun) dan 31 orang (43,1%) dengan masa kerja lama (≥6 tahun) di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu

No	Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang Baik	25	34,7
2	Baik	47	65,3
Jumlah		72	100

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa dari 72 orang perawat terdapat 25 orang (34,7%) dengan kinerja kurang baik dan 47 orang (65,3%) dengan kinerja baik di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk Analisis bivariat adalah analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara pendidikan, disiplin kerja dan masa kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu dengan menggunakan uji *Chi-Square*. Sedangkan untuk mengetahui keeratan hubungan digunakan uji *Contingency Coefficient*.

Tabel 5
Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu

Pendidikan	Kinerja Perawat						χ^2	p	C
	Kurang Baik		Baik		Total				
	f	%	f	%	f	%			
Vokasional	18	48,6	19	51,4	37	100	8,971	0,011	0,333
Akademik	6	31,6	13	68,4	19	100			
Profesi	1	6,3	15	93,8	16	100			
Total	25	34,7	47	65,3	72	100			

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa dari 37 orang perawat dengan pendidikan vokasional terdapat 18 orang dengan kinerja kurang baik dan 19 orang

dengan kinerja baik, dari 19 orang perawat dengan pendidikan akademi terdapat 6 orang dengan kinerja kurang baik dan 13 orang dengan kinerja baik, sedangkan dari 16 orang perawat dengan pendidikan profesi terdapat 1 orang dengan kinerja kurang baik dan 15 orang dengan kinerja baik di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

Untuk mengetahui hubungan pendidikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu digunakan uji *Chi-Square (Pearson Chi Square)*. Hasil uji *Pearson Chi Square* didapat sebesar 8,971 dengan nilai $p=0,011$. Karena nilai $p<0,05$ maka secara statistik dikatakan ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara pendidikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu dilihat dari nilai *contingency coefficient* dan didapat sebesar 0,333. Karena nilai $\frac{C}{C_{max}} = \frac{0,333}{0,707} = 0,471$. Karena nilai tersebut berada antara 0,4-0,6 maka hubungan tersebut dikatakan kategori sedang.

Tabel 6
Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu

Disiplin Kerja	Kinerja Perawat						χ^2	p	C
	Kurang Baik		Baik		Total				
	f	%	f	%	f	%			
Kurang Baik	17	48,6	19	51,4	35	100	4,636	0,031	0,272
Baik	8	21,6	29	78,4	37	100			
Total	25	34,7	47	65,3	72	100			

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa dari 35 orang perawat dengan disiplin kerja kurang baik terdapat 17 orang dengan kinerja kurang baik dan 19 orang dengan kinerja baik, sedangkan dari 37 orang perawat dengan disiplin kerja baik terdapat 8 orang dengan kinerja kurang baik dan 29 orang dengan kinerja baik di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu digunakan uji *Chi-Square (Continuity Correction)*. Hasil uji *Continuity Correction* didapat sebesar 4,636 dengan nilai $p=0,031$. Karena nilai $p<0,05$ maka secara statistik dikatakan ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu dilihat dari nilai *contingency coefficient* dan didapat sebesar 0,272. Karena nilai $\frac{C}{C_{max}} = \frac{0,272}{0,707} = 0,385$. Karena nilai tersebut berada antara 0,2-0,4 maka hubungan tersebut dikatakan kategori lemah.

Tabel 7
Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu

Masa Kerja	Kinerja Perawat						χ^2	p	C
	Kurang Baik		Baik		Total				
	f	%	f	%	f	%			
Baru	19	46,3	22	53,7	41	100	4,544	0,033	0,270
Lama	6	19,4	25	80,6	31	100			
Total	25	34,7	47	65,3	72	100			

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa dari 41 orang perawat dengan masa kerja baru (<6 tahun) terdapat 19 orang dengan kinerja kurang baik dan 22 orang dengan kinerja baik, sedangkan dari 31 orang perawat dengan masa kerja lama (≥ 6 tahun) terdapat 6 orang dengan kinerja kurang baik dan 25 orang dengan kinerja baik di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu digunakan uji *Chi-Square (Continuity Correction)*. Hasil uji *Continuity Correction* didapat sebesar 4,544 dengan nilai $p=0,033$. Karena nilai $p < 0,05$ maka secara statistik dikatakan ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu dilihat dari nilai *contingency coefficient* dan didapat sebesar 0,270. Karena nilai $\frac{c}{c_{max}} = \frac{0,270}{0,707} = 0,382$. Karena nilai tersebut berada antara 0,2-0,4 maka hubungan tersebut dikatakan kategori lemah.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 37 perawat dengan pendidikan vokasional terdapat 18 orang dengan kinerja perawat kurang baik karena belum terlalu lama bekerja dan belum mempunyai pengalaman kerja yang cukup baik sehingga belum memiliki keterampilan praktis dalam menjalankan pekerjaannya sebagai perawat walaupun secara teori yang diperoleh ketika kuliah sudah cukup baik. Sedangkan dari 37 perawat dengan pendidikan vokasional terdapat 19 orang dengan kinerja baik karena perawat tersebut sudah lama bekerja dan memiliki pengalaman kerja yang banyak sehingga pengetahuan dan keterampilan perawat tersebut dalam melayani pasien sangat baik. Selain itu dari jawaban responden menyatakan bahwa dalam memberikan pelayanan kepada pasien, mereka lakukan sesuai dengan SOP dan aturan yang berlaku.

Untuk mengetahui hubungan pendidikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu digunakan uji *Chi-Square (Pearson Chi Square)*. Hasil uji *Pearson Chi Square* didapat sebesar 8,971 dengan nilai $p=0,011$. Karena nilai $p < 0,05$ maka secara statistik dikatakan ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Artinya perawat dengan latar belakang pendidikan vokasional akan semakin besar kemungkinan menunjukkan kinerja kurang baik dan sebaliknya perawat dengan latar belakang pendidikan profesi akan semakin kecil kemungkinan menunjukkan kinerja kurang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Mangkunegara (2011) yang mengatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sekalipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki oleh sebuah instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti pelatihan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja perawat sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan. Tentunya ketika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja yang dilakukan perawat tidak seperti yang diharapkan. Sehingga organisasi atau instansi tempat perawat tersebut bekerja harus memperhatikan sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aswad (2016) menunjukkan variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat di RS. Wisata UIT Makassar. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Hadinata dkk (2019) menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja perawat di Ruang rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018.

Hasil penelitian berdasarkan analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 35 perawat dengan disiplin kerja kurang baik terdapat 18 orang dengan kinerja baik hal ini karena kerjasama tim diantara sesama perawat yang terjalin cukup baik. Ketika ada perawat yang tidak bisa datang tepat waktu atau bahkan izin tidak masuk, mereka bersedia tukar jam kerja dengan temansejawatnya tersebut. Punhalnya ketika dalam menyelesaikan tugasnya mereka saling membantu apabila temannya tidak bisa menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sedangkan dari 37 perawat dengan disiplin kerja baik terdapat 8 orang dengan kinerja kurang baik karena mereka sudah lama bekerja, mulai timbul perasaan terbiasa dengan keadaan dan menyepelkan pekerjaan dan merasa bosan karena yang mereka lakukan setiap harinya adalah kegiatan yang sama dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu digunakan uji *Chi-Square (Continuity Correction)*. Hasil uji *Continuity Correction* didapat sebesar 4,636 dengan nilai $p=0,031$. Karena nilai $p<0,05$ maka secara statistik dikatakan ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Artinya perawat dengan disiplin kerja kurang baik akan semakin besar kemungkinan menunjukkan kinerja kurang baik dan sebaliknya perawat dengan disiplin kerja baik akan semakin kecil kemungkinan menunjukkan kinerja kurang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan (Prabu, 2012) yang mengatakan bahwa disiplin kerja perawat yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab perawat terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya pelayanan kesehatan yang baik terhadap pasiennya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya perawat yang berhasil dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan melakukan asuhan keperawatan yang baik, biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sutrisnoputri (2018) yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara disiplin kerja dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Tugurejo Semarang. Sedangkan penelitian lain yang

dilakukan Arifuddin dan Nafirah (2015) menunjukkan ada hubungan disiplin dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu.

Hasil penelitian berdasarkan analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 41 perawat dengan masa kerja baru (<6 tahun) terdapat 22 orang dengan kinerja baik hal ini karena perawat yang baru ini masih semangat dalam bekerja untuk menambah pengalaman kerjanya agar pengetahuan dan keterampilannya dalam melayani pasien menjadi lebih baik. Sedangkan dari 31 perawat dengan masa kerja lama (≥ 6 tahun) terdapat 6 orang dengan kinerja kurang baik karena dengan lamanya masa kerja menimbulkan perasaan terbiasa dengan keadaan dan menyepelkan pekerjaan serta akan menimbulkan kebosanan dalam melayani pasien.

Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu digunakan uji *Chi-Square (Continuity Correction)*. Hasil uji *Continuity Correction* didapat sebesar 4,544 dengan nilai $p=0,033$. Karena nilai $p < 0,05$ maka secara statistik dikatakan ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Artinya perawat dengan masa kerja baru akan semakin besar kemungkinan menunjukkan kinerja kurang baik dan sebaliknya perawat dengan masa kerja lama akan semakin kecil kemungkinan menunjukkan kinerja kurang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Nursalam (2011) yang mengatakan bahwa lamanya masa kerja perawat akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Harusnya semakin lama masa kerja perawat akan membuat kinerjanya semakin membaik karena skill atau kemampuannya semakin meningkat. Sedangkan Nitisemito (2012) mengatakan bahwa masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainaro (2017) terhadap perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD. Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Maryam (2014), diketahui bahwa variabel masa kerja perawat berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja perawat.

KESIMPULAN

1. Dari 72 orang perawat terdapat 37 orang (51,4%) dengan pendidikan vokasional, 19 orang (26,4%) dengan pendidikan akademik dan 16 orang (22,2%) dengan pendidikan profesi di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.
2. Dari 72 orang perawat terdapat 41 orang (56,9%) dengan masa kerja baru (<6 tahun) dan 31 orang (43,1%) dengan masa kerja lama (≥ 6 tahun) di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.
3. Dari 72 orang perawat terdapat 35 orang (48,6%) dengan disiplin kerja kurang baik dan 37 orang (51,4%) dengan disiplin kerja baik di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.
4. Dari 72 orang perawat terdapat 25 orang (34,7%) dengan kinerja kurang baik dan 47 orang (65,3%) dengan kinerja baik di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

5. Ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu dengan kategori sedang.
6. Ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu dengan kategori sedang.
7. Ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu dengan kategori lemah

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. *Undang-undang nomor 44 tahun 2010 tentang Rumah Sakit*.
- Arifuddin. A. Napirah. M.R. (2015). Hubungan Disiplin dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Undata Palu. *Healthy Tadulako Journal*. Volume I, No 1. Hal 29-38
- As'ad. M. (2011). *Psikologi Industri*, edisi kelima, cetakan ketiga, Yogyakarta : liberty
- Aswad. H.N. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 2. Hal 413-425.
- Dinas Kesehatan Kota. (2019). Profil Dinas Kesehatan Kota Bengkulu tahun 2018. Bengkulu.
- Gomes ,F.C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hadinata. D. Wahyuni,S. Putri.D.I.N. (2019). Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Perawat di Ruang rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan MEDISINA Akper YPIB Majalengka*. Volume 5, Nomor 10. Hal 1-12.
- Kemendes RI. (2012). *Standar Pelayanan Keperawatan Gawat Darurat di Rumah Sakit*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Mangkunegara. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Maryam. S. (2014). Masa Kerja, Tingkat Pendidikan dan Rotasi Kerja Meningkatkan Kinerja Perawat di RS Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari*. Vol 1, Nomor 1. Hal 35-46.
- Mathis, Robert L & Jackson, Jhon H. (2011). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Muhiddin N. (2013). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Private Care Center Rsup Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Nitisemito.A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia*, Bandung
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika
- Prabu, A. (2012). *Evaluasi Kinerja Perawat*. Surabaya: Revika Aditama
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisnoputri.A.L.Suryawati.C.Fatmasari.E.Y. (2018). Hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah tugurejo semarang. *Jurnal kesehatan masyarakat*. Volume 6, No 1. Hal 1-8
- Triwibowo, C. (2013). *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta: CV Trans Info Media
- Zainaro.M.A. (2017). Pengaruh sarana prasarana, pendidikan dan masa kerja perawat terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah dr. A. Dadi tjokrodipo bandar lampung. *Jurnal Kesehatan Holi stik (The Journal of Holistic Healthcare)*, Volume 11, No.1.Hal 34-41