

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD Pancaran Kasih GMIM Kota Manado

Semuel Stevi Kumajas*

1*. Universitas Pembangunan Indonesia, Jl. R.W. Monginsidi VI No. 129, Kota Manado, Indonesia, 95115

*e-mail: stevikumajas@gmail.com

(Received: 18-12-2020; Reviewed: 19-12-2020; Accepted: 28-12-2020)

Abstract

Performance becomes a world issue today. It happens as a consequence of public demand for the need for excellent service or high quality service that is inseparable from the standard, because performance is measured by standards. Nurses are expected to demonstrate their professional contribution in improving nursing quality, which affects general health services at the organization where they work, and the final impact on the quality of life and community welfare. The purpose of the research is to know the factors that are related to the performance of nurses in the Hana Room, Luke and Ester GMIM Manado, GMIM City, The research type is descriptive analytic, time in August 2020 and research place at GMIM Pancaran Kasih Hospital Manado. Statistical test used Chi Square with 95% confidence level when. The result of research is relation of room condition of nurse work, Salary or nurse income, Headroom management with execution nurse performance in General Hospital of GMIM Manado.

Keywords: Room condition, Salary, Management, Nurse performance

Abstrak

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Tujuan Penelitian diketahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Hana, Lukas dan Ester RSUD Pancaran Kasih GMIM Kota Manado, Jenis penelitian yaitu deskriptif analitik, waktu pada bulan Agustus 2020 dan tempat penelitian di Rumah sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado. Uji statistik yang digunakan adalah *Chi Square* dengan derajat kepercayaan 95% bila $\alpha < 0,05$. Hasil penelitian terdapat hubungan kondisi ruangan tempat bekerja perawat, Gaji atau pendapatan perawat, Manajemen kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado.

Kata Kunci: Kondisi Ruangan, Gaji, Manajemen, Kinerja Perawat.

Pendahuluan

Berdasarkan Permenkes RI Nomor 269 Tahun 2008 tentang Rekam Medis, pengertian sarana pelayanan kesehatan merupakan tempat penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan yang dapat digunakan untuk praktik kedokteran atau kedokteran gigi. Rumah sakit merupakan bagian dari sarana pelayanan kesehatan. Sekarang ini, kebutuhan masyarakat akan sarana pelayanan kesehatan yang berkualitas semakin meningkat. Oleh karena itu, rumah sakit harus berupaya untuk meningkatkan mutu pelayanan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit dalam menyelenggarakan rekam medis yang baik. Rumah sakit di Indonesia pada tahun 2015 sebanyak 2.488 Rumah Sakit yang dibagi menjadi Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta. Rumah sakit Pemerintah di Indonesia dikelola oleh Kementerian Kesehatan, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, TNI/POLRI, kementerian lain serta swasta non profit (organisasi keagamaan dan organisasi sosial). Jumlah rumah sakit publik di Indonesia sampai dengan tahun 2015 sebanyak 1.593 Rumah Sakit, yang terdiri dari 1.341 Rumah Sakit Umum (RSU) dan 252 Rumah Sakit Khusus (RSK). Berbeda dengan rumah sakit pemerintah, rumah sakit swasta dikelola oleh BUMN dan swasta (perorangan, perusahaan dan swasta lainnya). Pada tahun 2015 terdapat 895 rumah sakit privat di Indonesia, yang terdiri dari 608 RSU dan 287 RSK (Aswar, 2016).

Tenaga kesehatan sebagai sumber daya manusia dalam menjalankan pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal (Ridwan, 2013). suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan seperti rumah sakit tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitasnya (Iiyas, 2000).

Pelayanan kesehatan di Indonesia, khususnya pelayanan kesehatan di Rumah Sakit saat ini sedang mendapat perhatian dari masyarakat. Pelbagai keluhan dari masyarakat yang menyangkut kualitas pelayanan di rumah sakit haruslah mendapat kepedulian dari pihak pengelola dan penyelenggara layanan Rumah Sakit. Kendala manajemen dan pelaksanaannya perlu untuk segera diatas atau diminimalkan (Surbanegara, 2005).

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Aswar, 2016).

Salah satu metode dalam menilai kinerja perawat yaitu dengan melihat standar asuhan keperawatan. Standar asuhan keperawatan adalah suatu pernyataan yang menguraikan kualitas yang diinginkan terkait dengan pelayanan keperawatan terhadap klien (Herwyndianata, 2013).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana dan salah satu faktor karakteristik perawat. Karakteristik perawat meliputi usia, jenis kelamin, lama kerja, pendidikan, status perkawinan. Pada penelitian ini peneliti hanya meneliti karakteristik perawat dilihat dari pendidikan, jenis kelamin dan lama kerja perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Haryanti dkk (2013) mendapatkan sebagian besar responden perawat menilai fungsi manajerial cukup baik. Hasil penelitian ini juga menunjukkan ada hubungan antara persepsi perawat pelaksana tentang fungsi manajerial kepala ruangan terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit swasta di Semarang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tahsinia (2013) mendapatkan bahwa sebagian responden memiliki gaji yang sesuai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Rumah Sehat Terpadu.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman, dkk (2015) mendapatkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Dalam penelitian ini lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja perawat yang diwujudkan dari suatu sikap perawat yang merefleksikan perasaan suka terhadap lingkungan yang ada.

Data yang diperoleh peneliti saat pengambilan data awal di Ruang Hana, Lukas dan Ester RSU Pancaran Kasih GMIM Kota Manado, untuk perawat berjumlah 33 perawat yang terbagi di Ruang Hana sebanyak 16 perawat, di Ruang Ester 13 perawat dan di Ruang Lukas 11 perawat. Berdasarkan latar belakang di atas hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Hana, Lukas dan Ester RSU Pancaran Kasih GMIM Kota Manado.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2020. Jenis penelitian Kuantitatif yang bersifat *deskriptif analitik* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian dilaksanakan di Ruang Hana, Lukas dan Ester RSU Pancaran Kasih GMIM Kota Manado. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Ruang Hana, Lukas dan Ester RSU Pancaran Kasih GMIM Kota Manado sebanyak 33 perawat pelaksana. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *total population* yaitu 33 perawat di Ruang Hana, Lukas dan Ester RSU Pancaran Kasih GMIM Kota Manado.

Hasil

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik responden berdasarkan Umur

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Manado

Karakteristik	n	%
Umur		
26-35	15	45,5
36-45	10	30,3
46-55	8	24,2
Pendidikan		
SPK	6	18,2
D3	12	36,4
S1	11	33,3
S2/profesi	4	12,1
Jenis kelamin		
Laki-laki	4	12,2
Perempuan	29	87,8
Lama kerja		
< 5 thn	17	51,5
> 5thn	16	48,5
Status Pernikahan		
Menikah	17	51,5
Belum menikah	16	48,5

Berdasarkan data pada tabel 1. terlihat dari total 33 responden, mayoritas responden berada pada kelompok umur 26-35 tahun berjumlah 15 responden (45,5 %), Umur perawat berusia 36-45 tahun berjumlah 10 responden (30,3 %), umur perawat 46 - 55 tahun berjumlah 8 responden (24,2 %). dengan demikian usia yang paling perawat banyak berumur 26-35 tahun. Pada kelompok pendidikan Tamat D3 keperawatan berjumlah 12 responden (36,4 %), Perawat yang berpendidikan S1 (sarjana) berjumlah 11 responden (33,3 %), dan perawat yang berpendidikan S2/profesi berjumlah 4 responden (12,1 %). Berdasarkan jenis kelamin perawat yang bekerja di ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado adalah perawat berjenis kelamin perempuan sejumlah 29 responden atau (87,8 %) sedangkan perawat yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 4 responden atau (12,2%). Berdasarkan lama kerja mayoritas perawat yang lama bekerja responden kurang dari 5 tahun (< 5 thn berjumlah 17 responden (51,5 %) dan perawat yang lama bekerja lebih dari 5 tahun (> 5thn) ada 16 perawat (48,5%). Sedangkan menurut status perawat yang telah menikah berjumlah 17 responden (51,5%) sedangkan perawat yang belum menikah berjumlah 16 responden (48,5%).

b. Karakteristik responden berdasarkan Kondisi ruangan tempat dimana perawat bekerja

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan Kondisi ruangan tempat bekerja perawat

Kondisi Ruangan	n	%
Baik	19	57,6
Kurang baik	14	42,4
Total	33	100

Berdasarkan data pada tabel 2. terlihat bahwa kondisi ruangan tempat bekerja perawat terlihat pada tabel dimana kondisi ruangan baik yang dinyatakan oleh perawat berjumlah 19 responden (57,6 %). Sedangkan 14 responden (42,4%) menyatakan bahwa kondisi ruangan tempat mereka bekerja kurang baik.

c. Karakteristik responden berdasarkan gaji atau pendapatan perawat

Tabel 3. Distribusi frekuensi responden berdasarkan gaji atau pendapatan responden

Gaji	n	%
Tinggi	7	21,3
Rendah	26	78,7
Total	33	100

Berdasarkan data pada tabel 3. terlihat bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pendapatan atau gaji mereka dapatkan masih rendah 26 responden (78,7%) sedangkan 7 responden (21,3%) mengatakan pendapatan mereka sudah memadai atau sudah tinggi.

- d. Karakteristik responden berdasarkan tanggapan atau jawaban responden tentang manajemen kepala ruangan

Tabel 4. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Manajemen kepala ruangan

Menejemen Kepala	n	%
Baik	19	57,6
Kurang baik	14	42,4
Total	33	100

Berdasarkan data pada tabel 4. terlihat bahwa sebagian besar responden menjawab bahwa manajemen kepala ruangan baik 19 responden (57,6 %) dan responden yang menjawab bahwa manajemen kepala ruangan kurang baik berjumlah 14 responden (42,4%).

- e. Karakteristik responden berdasarkan kinerja perawat

Tabel 5. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	n	%
Baik	19	57,6
Kurang baik	14	42,4
Total	33	100

Berdasarkan data pada tabel 5. terlihat bahwa sebagian besar responden menjawab bahwa manajemen kepala ruangan baik 19 responden (57,6 %) dan responden yang menjawab bahwa manajemen kepala ruangan kurang baik berjumlah 14 responden (42,4%).

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk menganalisa karakteristik masing-masing variabel yaitu untuk mengetahui hubungan variabel independen (Kondisi tempat kerja, Gaji, Manajemen Kepala Ruangan) dengan variabel dependen (Kinerja Perawat pelaksana). Kriteria penilaian yang digunakan berdasarkan pada uji statistik uji *Chi-square* dengan melihat derajat kemaknaan, 95% ($p < 0,05$) sehingga dapat diketahui ada tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y.

- a. Kondisi Ruangan tempat kerja perawat pelaksana

Kondisi ruangan tempat kerja perawat pelaksana dalam penelitian ini terdiri dari dua kategori yaitu baik dan kurang baik.

Tabel 6. Tabel hubungan Kondisi Ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado

Kondisi Ruangan	Kinerja Perawat						P value
	Baik		Kurang baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	14	73,7	5	26,3	19	100	0,029
Kurang baik	5	35,7	9	64,3	14	100	
Total	19	57,6	14	42,4	33	100	

Dari tabel 6. menunjukkan hubungan antara kondisi ruangan dengan kinerja perawat pelaksana total responden berjumlah 33 responden dengan menggunakan tabel silang antara Kondisi ruangan tempat kerja variabel bebas dan kinerja perawat merupakan variabel terikat dengan menggunakan uji statistika *Chi Square* dari 33 responden terlihat hasil adalah dari 19 responden yang menjawab kondisi ruangan tempat perawat bekerja baik dengan kinerja perawat baik berjumlah 14 responden (73,7 %) dan kinerja perawat kurang baik 5 responden (26,3 %).

Dari 14 responden yang menjawab kondisi ruangan tempat bekerja bagi perawat pelaksana kurang baik dengan kinerja perawat baik terdapat 5 responden (35,7%) dan yang kinerja perawat dengan kondisi ruangan tidak baik serta kinerja perawat kurang baik menjawab 9 responden (64,3%) . Dengan demikian dari hasil uji

statistik Chi Square diperoleh nilai $p = 0,029 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara kondisi ruangan tempat bekerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat.

Hasil uji korelasi dari variabel hubungan kondisi ruangan dengan kinerja perawat dengan menggunakan uji Chi Square terdapat hubungan antara kondisi ruangan tempat bekerja perawat dengan kinerja perawat yang terlihat pada tabel 10 di atas. Hasil uji statistika didapat p value = 0,029, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara kondisi ruangan tempat perawat bekerja dengan kinerja perawat atau H_a ditolak dan H_0 diterima.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai OR (Odds Ratio) 5,040 yang berarti bahwa jika kondisi ruangan tempat bekerja perawat itu baik maka akan berpeluang 5 kali untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana, demikian pula sebaliknya, jika kondisi ruangan tempat kerja perawat kurang baik maka akan berpeluang 5 kali akan menurunkan kinerja perawat pelaksana.

b. Gaji atau pendapatan perawat dengan kinerja perawat

Gaji atau pendapatan perbulan yang diperoleh perawat dalam penelitian ini terdiri dari dua kategori yaitu gaji tinggi dan gaji rendah. Data hasil penelitian tentang hubungan gaji atau pendapatan perawat dengan kinerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hubungan Gaji Atau Pendapatan Perawat Dengan Kinerja Perawat Di RSU Pancaran Kasih GMIM Manado

Gaji	Kinerja Perawat						P value
	Baik		Kurang baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Tinggi	13	76,5	4	23,5	17	100	0,024
Rendah	6	37,5	10	62,5	16	100	
Total	19	57,6	14	42,4	33	100	

Dari tabel 7. menunjukkan hubungan antara gaji atau pendapatan perawat setiap bulan dengan kinerja perawat total responden berjumlah 33 responden dengan menggunakan tabel silang antara gaji variabel bebas dan kinerja perawat merupakan variabel terikat dengan menggunakan uji statistika *Chi Square* dari 33 responden terlihat hasil adalah dari 16 responden yang memperoleh gaji rendah, dimana 6 responden (37,5 %) menjawab bahwa gaji perawat rendah akan tetapi kinerja baik. Selanjutnya 10 responden (62,5 %) dalam hal ini perawat pelaksana memiliki kinerja kurang baik.

Dari 17 responden yang menjawab bahwa gaji atau pendapatan mereka tinggi ada 13 responden (76,5 %) memiliki kinerja baik sedangkan mendapatkan gaji tinggi tetapi kinerjanya kurang baik ada 4 responden (23,5%). Dengan demikian dari hasil uji statistik *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,024 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara gaji perawat pelaksana dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Pancaran Kasih GMIM Kota Manado.

Hasil uji korelasi dari variabel hubungan gaji dengan kinerja perawat pelaksana dengan menggunakan uji Chi Square terdapat hubungan antara gaji perawat dengan kinerja perawat yang terlihat pada tabel 5.11 di atas. Hasil uji statistika didapat p value = 0,024, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara gaji perawat dengan kinerja perawat pelaksana atau H_a ditolak dan H_0 diterima.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai OR (Odds Ratio) 5,417 yang berarti bahwa jika pendapat tinggi maka akan berpeluang 5 kali meningkatkan kinerja perawat, demikian pula sebaliknya, jika gaji perawat rendah maka akan berpeluang 5 kali menurunkan kinerja perawat.

c. Manajemen Kepala

Manajemen kepala ruangan dalam penelitian ini terdiri dari dua kategori yaitu baik tentang manajemen kepala dan kinerja perawat yang kurang baik tentang manajemen kepala.

Tabel 8 Hubungan Manajemen Kepala Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pancaran Kasih Gmim Manado

Manajemen Kepala	Kinerja Perawat						P value
	Baik		Kurang baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	14	73,7	5	26,3	19	100	0,029
Kurang baik	5	35,7	9	64,3	14	100	
Total	19	57,6	14	42,4	33	100	

Dari tabel 8 menunjukkan hubungan antara manajemen kepala dengan total responden berjumlah 33 responden dengan menggunakan tabel silang antara manajemen kepala variabel bebas dan kinerja perawat

merupakan variabel terikat dengan menggunakan uji statistika Chi Square dari 33 responden terlihat hasil adalah dari 19 responden yang menjawab manajemen kepala baik ada 14 responden (73,7 %) memiliki kinerja baik dan 5 responden (26,3 %) memiliki kinerja kurang baik.

Dari 14 responden yang diteliti menjawab manajemen kepala kurang baik akan tetapi memiliki kinerja baik 5 responden (37,7 %) dan yang memiliki kinerja kurang baik 9 responden (64,3 %). Dengan demikian dari hasil uji statistik Chi Square diperoleh nilai $p = 0,029 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara manajemen kepala dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado .

Hasil uji korelasi dari variabel hubungan manajemen kepala dengan kinerja perawat dengan menggunakan uji Chi Square terdapat hubungan antara manajemen kepala dengan kinerja perawat yang terlihat pada tabel 12 di atas. Hasil uji statistika didapat p value = 0,029, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara manajemen kepala dengan kinerja perawat pelaksana atau H_a ditolak dan H_0 diterima. Hasil penelitian ini diperoleh nilai OR (Odds Ratio) 5,040 yang berarti bahwa jika manajemen kepala baik maka akan berpeluang 5 kali meningkatkan kinerja perawat pelaksana, demikian pula sebaliknya, jika manajemen kepala kurang baik maka akan berpeluang 5 kali akan menurunkan kinerja perawat pelaksana.

Pembahasan

a. Kondisi Ruang tempat kerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat

Kondisi ruangan tempat kerja perawat pelaksana dalam penelitian ini terdiri dari dua kategori yaitu baik dan kurang baik. Kondisi ruangan tempat kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam peningkatan kinerja perawat dimana menurut Aswar, 2012 tentang teori kinerja pegawai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja maka diperlukan ruang tempat bekerja yang nyaman, tenang, kondusif sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan demikian tujuan dari organisasi dapat dicapai. kondisi ruangan dengan kinerja perawat pelaksana total responden berjumlah 33 responden dengan menggunakan tabel silang antara Kondisi ruangan tempat kerja variabel bebas dan kinerja perawat merupakan variabel terikat dengan menggunakan uji statistika *Chi Square* dari 33 responden terlihat hasil adalah dari 19 responden yang menjawab kondisi ruangan tempat perawat bekerja baik dengan kinerja perawat baik berjumlah 14 responden (73,7 %) dan kinerja perawat kurang baik 5 responden (26,3 %).

Sejalan dengan penelitian dari Lukman, 2016 di Rumah Sakit Sin Carolus Jakarta tentang hubungan manajemen Rumah Sakit dengan peningkatan kinerja perawat ternyata diperoleh hubungan yang sangat signifikan antara manajemen kepala rumah sakit dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sin Calorus. Dari 14 responden yang menjawab kondisi ruangan tempat bekerja bagi perawat pelaksana kurang baik dengan kinerja perawat baik terdapat 5 responden (35,7%) dan yang kinerja perawat dengan kondisi ruangan tidak baik serta kinerja perawat kurang baik menjawab 9 responden (64,3%) . Dengan demikian dari hasil uji statistik *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,029 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara kondisi ruangan tempat bekerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat.

Hasil uji korelasi dari variabel hubungan kondisi ruangan dengan kinerja perawat dengan menggunakan uji *Chi Square* terdapat hubungan antara kondisi ruangan tempat bekerja perawat dengan kinerja perawat yang terlihat pada tabel 5.10 di atas. Hasil uji statistika didapat p value = 0,029, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara kondisi ruangan tempat perawat bekerja dengan kinerja perawat atau H_a ditolak dan H_0 diterima. Hasil penelitian ini diperoleh nilai OR (*Odds Ratio*) 5,040 yang berarti bahwa jika kondisi ruangan tempat bekerja perawat itu baik maka akan berpeluang 5 kali untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana, demikian pula sebaliknya, jika kondisi ruangan tempat kerja perawat kurang baik maka akan berpeluang 5 kali akan menurunkan kinerja perawat pelaksana. Jurnal penelitian Ashari, 2015 tentang hubungan kondisi ruang tempat bekerja perawat di Rumah Sakit Kasih Ibu Jakarta dengan kinerja perawat ternyata terdapat hubungan yang sangat signifikan dimana ruang tempat bekerja yang baik akan meningkatkan kinerja perawat.

Dari kajian teori dan jurnal penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ruang tempat bekerja yang baik dalam artian yang komprehensif sangat mendukung terciptanya kinerja perawat pelaksana sehingga tujuan dari organisasi dalam hal ini Rumah sakit Pancaran Kasih GMIM Manado yaitu untuk meningkatkan pelayanan prima dan kepuasan pasien dapat tercapai.

b. Gaji atau pendapatan perawat dengan kinerja perawat

Gaji atau pendapatan perbulan yang diperoleh perawat dalam penelitian ini terdiri dari dua kategori yaitu gaji tinggi dan gaji rendah

gaji atau pendapatan perawat setiap bulan dengan kinerja perawat total responden berjumlah 33 responden dengan menggunakan tabel silang antara gaji variabel bebas dan kinerja perawat merupakan variabel terikat dengan menggunakan uji statistika Chi Square dari 33 responden terlihat hasil adalah dari 16 responden yang memperoleh

gaji rendah, dimana 6 responden (37,5 %) menjawab bahwa gaji perawat rendah akan tetapi kinerja baik. Selanjutnya 10 responden (62,5 %) dalam hal ini perawat pelaksana memiliki kinerja kurang baik.

Dari 17 responden yang menjawab bahwa gaji atau pendapatan mereka tinggi ada 13 responden (76,5 %) memiliki kinerja baik sedangkan mendapatkan gaji tinggi tetapi kinerjanya kurang baik ada 4 responden (23,5%). Dengan demikian dari hasil uji statistik Chi Square diperoleh nilai $p = 0,024 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara gaji perawat pelaksana dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Pancaran Kasih GMIM Kota Manado.

Menurut Poerwono peranan gaji sangat menentukan organisasi juga menentukan kinerja dari pegawai hal ini dapat ditinjau dari dua pihak (Batubara, 2013) yaitu: Aspek Pemberi Kerja adalah Manager dan Aspek Penerimaan Kerja dalam hal ini perawat pelaksana, gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja, Penggajian yang memadai bagi perawat pelaksana akan memberikan semangat kerja dan mendorong kinerja seseorang.

Hasil uji korelasi dari variabel hubungan gaji dengan kinerja perawat pelaksana dengan menggunakan uji Chi Square terdapat hubungan antara gaji perawat dengan kinerja perawat yang terlihat pada tabel 5.11 di atas. Hasil uji statistika didapat p value = 0,024, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara gaji perawat dengan kinerja perawat pelaksana atau H_a ditolak dan H_0 diterima.

Penelitian Simajuntak tahun 2015 di Rumah Sakit Cikini Jakarta tentang hubungan pendapatan perawat (Gaji) dengan kinerja perawat ternyata sangat berhubungan dimana gaji perawat yang dianggap oleh perawat sudah memadai akan memberikan respon positif terhadap kinerja perawat, hal ini juga di dukung dengan penelitian dari Amelia di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado dimana hasil OR terlihat dibawah ini.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai OR (Odds Ratio) 5,417 yang berarti bahwa jika pendapatan atau gaji tinggi maka akan berpeluang 5 kali meningkatkan kinerja perawat, demikian pula sebaliknya, jika gaji perawat rendah maka akan berpeluang 5 kali menurunkan kinerja perawat.

Gaji merupakan penghargaan bagi perawat atau pegawai, kinerja yang baik perlu mendapatkan penghargaan yang tinggi dari manejer dalam hal ini pemilik perusahaan sehingga kenyamanan dan relasi antara pegawai tercipta dengan baik juga dengan pimpinan perusahaan.

c. Manajemen Kepala dengan kinerja perawat

Manajemen kepala ruangan dalam penelitian ini terdiri dari dua kategori yaitu baik tentang manajemen kepala dan kinerja perawat yang kurang baik tentang manajemen kepala. manajemen kepala dengan total responden berjumlah 33 responden dengan menggunakan tabel silang antara manajemen kepala variabel bebas dan kinerja perawat merupakan variabel terikat dengan menggunakan uji statistika Chi Square dari 33 responden terlihat hasil adalah dari 19 responden yang menjawab manajemen kepala baik ada 14 responden (73,7 %) memiliki kinerja baik dan 5 responden (26,3 %) memiliki kinerja kurang baik.

Dari 14 responden yang diteliti menjawab manajemen kepala kurang baik akan tetapi memiliki kinerja baik 5 responden (37,7 %) dan yang memiliki kinerja kurang baik 9 responden (64,3 %). Dengan demikian dari hasil uji statistik Chi Square diperoleh nilai $p = 0,029 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara manajemen kepala dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Manado Kota . Teori dari Parmin tentang pengawasan kepala ruangan terhadap kinerja perawat sangat menentukan keberhasilan dari rumah Sakit. Pengawasan dan evaluasi tersebut, dari kepala ruangan sekaligus dapat memantau proses kerja warga rumah sakit sehingga akan diketahui apakah program rumah sakit telah dilaksanakan atau belum dan apakah hasil yang telah dicapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan atau tidak (Parmin, 2009).

Hasil uji korelasi dari variabel hubungan manajemen kepala dengan kinerja perawat dengan menggunakan uji Chi Square terdapat hubungan antara manajemen kepala dengan kinerja perawat yang terlihat pada tabel 5.10 di atas. Hasil uji statistika didapat p value = 0,029, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara manajemen kepala dengan kinerja perawat pelaksana atau H_a ditolak dan H_0 diterima.

Jurnal penelitian Jumaidin tentang hubungan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Labuangbaji Makasar tahun 2014 ternyata terdapat hubungan yang sangat kuat antara manajemen kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.,hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian Amelia dimana hasil nilai OR didapati 5,040.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai OR (Odds Ratio) 5,040 yang berarti bahwa jika manajemen kepala baik maka akan berpeluang 5 kali meningkatkan kinerja perawat pelaksana , demikian pula sebaliknya, jika manajemen kepala kurang baik maka akan berpeluang 5 kali akan menurunkan kinerja perawat pelaksana. Pengawasan dan evaluasi dari manajemen kepala ruangan sangat menentukan kinerja perawat oleh karena pengawasan yang berkelanjutan dan pemberian motivasi kerja serta evaluasi yang berkelanjutan akan memberikan dorongan yang baik untuk peningkatan kinerja perawat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan tujuan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kondisi ruangan tempat kerja yang baik dan gaji perawat meningkat dapat berpeluang 5kali meningkatkan kinerja perawat pelaksana. demikian pula sebaliknya, jika manajemen kepala kurang baik maka akan berpeluang 5 kali akan menurunkan kinerja perawat pelaksana. Pengawasan dan evaluasi dari manajemen kepala ruangan sangat menentukan kinerja perawat oleh karena pengawasan yang berkelanjutan dan pemberian motivasi kerja serta evaluasi yang berkelanjutan akan memberikan dorongan yang baik untuk peningkatan kinerja perawat.

Saran

1. Bagi Penelitian Lanjutan
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti lanjutan untuk dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang beban kerja dan manajemen rumah sakit serta penggajian pegawai di RSUD Pancaran Kasih GMIM Kota Manado.
2. Bagi institusi pendidikan
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan dorongan bagi institusi pendidikan dalam upaya program kerjasama dalam bidang pendidikan, pengabdian dan penelitian sehingga kualitas Sumber daya manusia di bidang keperawatan semakin meningkat..
3. Bagi Mahasiswa
Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan secara mendalam khususnya berhubungan dengan meningkatkan kinerja perawat di RSUD Pancaran Kasih GMIM Kota Manado.

Referensi

- Aswar, 2012. Teori tentang Manajemen dan kinerja perawat dalam keberhasilan program kerja Rumah sakit, Gramedia Jakarta, 2013
- Batubara, K. 2013. Pengaruh Gaji, Upah dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Apindowaja Ampuh Persada. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Fahmi, I. 2014. *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi*. Cetakan Ketiga. Alfabeta. Bandung.
- Gunawan, 2003. Waktu Kerja Produktif Pegawai Negeri Sipil, Sinar Harapan Jakarta
- Haryanti, T., T. I. Pujiyanto dan N. N. Adinatha. 2013. Analisis Pengaruh Persepsi Perawat Pelaksana tentang Fungsi Manajerial Kepala Ruang terhadap Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta di Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan* 1 (2): 131-137.
- Hastono, S. P. 2006. *Basic Data Analysis for Health Research*. Universtas Indoneisa. Depok.
- Herwyndianata. 2013. Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Standar Asuhan Keperawatan Di Unit Rawat Inap RSUD Anutapura, Universitas Hasanudin Makassar, *Jurnal*. Volume 11, hal 2.
- Iiyas, Y. 2000. Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan, FKM UI. Jakarta.
- Indrawati, D. P. 2012. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *Tesis*. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Kadir, R. 2010. Fakor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Perawat Di RSUD Dr, M.M.Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo. *Tesis*. Universitas Hasanudin. Makassar.
- Kurniadi, A. 2013. Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya. Teori, Konsep Dan Aplikasi. Badan Penerbit FKUI. Jakarta.
- Mangkunegara. 2007. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama PT Refikaditama. Bandung
- Nursalam. 2007. Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta, Salemba Medika

- Parmin, 2009. Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP Undata Palu. *Tesis*. Universitas Indonesia. Depok.
- Rahman, A. W., Marzolina dan Taufiqurrahman. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Bagan Rawat Inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. *Journal of Management* 2 (1): 1 – 13.
- Ridwan, L.F. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat Suatu Kajian Literatur, Universitas Padjajaran Bandung. *Jurnal*, Volume 1 hal 3.
- Sari, W. P. 2016. Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. *Tingkap* 12 (1): 68-84.
- Surbanegara, 2005. *Diamond Health Drill dan Kepemimpinan Dalam Manajemen Rumah Sakit*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Tahsinia, N. 2013. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS. Rumah Sehat Terpadu Parung, Bogor. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Tanjary, 2009. *Kinerja Perawat Pelaksana*, <http://www.kinerjaperawat.co.id>, diakses tanggal 16 Januari 2017.
- Wirawan, 2009. *Manajemen Kinerja. Cetakan Pertama*. Penerbit Erlangga. Jakarta