

# Hubungan Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Samarinda

Oqe Wijayanti<sup>1\*</sup>, Alfi Ari Fakhur Rizal<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: [Owijayantiqe12@gmail.com](mailto:Owijayantiqe12@gmail.com),

Diterima: 26/07/19

Revisi: 30/07/19

Diterbitkan: 19/12/19

## Abstrak

**Tujuan Studi:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara fungsi pengarah kepala ruangan dengan kinerja.

**Metodologi:** Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini sebanyak 72 responden dan tehnik pengambilan sampel menggunakan *propotional stratified random sampling* dengan hasil sampel 61 responden. Instrument yang dipakai adalah kuisioner kinerja perawat dan fungsi pengarah uji statistik menggunakan *Chi-Square*.

**Hasil:** Hasil penelitian fungsi pengarah kepala ruang dengan kinerja perawat didapatkan hasil uji statistik yang signifikan yaitu  $pvalue = 0.013$ ,  $\alpha < 0.05$  dengan *Odd Ratio* 4.500. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara fungsi pengarah kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

**Manfaat:** Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian yang akan diteliti berhubungan dengan fungsi pengarah dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

## Abstract

**Purpose of study:** The aim of the research was to identify the correlation between rooms chief' briefing function and the nurses' performance.

**Methodology:** This study employed quantitative research method with cross sectional approach. 72 participants were involved as the whole population and 61 participants were selected by using Propotinal stratified random sampling. Questionnaires about nurse's performance and briefing function were used to collect the data. The data was analyzed by Chi Square statistic test.

**Results:** The results of the research about identify the correlation between rooms chief' briefing function and the nurses' performance showed a significant result with  $p\ value = 0.013$ ,  $\alpha < 0.05$  and *Odd Ratio* 4.500. Therefore  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. It can be concluded that there was a significant correlation between rooms chief' briefing function and the nurses' performance in providing nursing services.

**Applications:** As a basis and reference to the research that will be examined in relation to the function of direction and performance of nurses in providing nursing services.

---

**Kata kunci:** Kinerja Perawat, Fungsi Pengarahan, Kepala Ruangan

## 1. PENDAHULUAN

Begitu besar masyarakat dalam pelayanan keperawatan serta banyaknya instansi yang berlomba lomba memberikan yang terbaik. Perihal tersebut harus membuat perawat bisa bersaing dalam memberikan jasa pelayanan yang berkualitas terutama dibidang pelayanan keperawatan rawat inap. Pelayanan keperawatan adalah sesuatu hal yang harus diutamakan, di jaga dan dimaksimalkan kualitasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Masyarakat sebagai klien dirumah sakit bisa merasakan pelayanan keperawatan yang memuaskan, jika pelayanannya berkualitas (Asmuji, 2013).

Semua fungsi manajemen sangatlah penting, terutama fungsi pengarah membutuhkan kemampuan karena kepala ruangan langsung berhubungan dengan perawat. Sehingga berkomunikasi, memotivasi, dan kedisiplinan, serta fungsi ini dapat meningkatkan kinerja perawat (Suroso, 2011). Penerapan fungsi pengarah kepala ruang meliputi kegiatan operan, *preconference*, *postconference*, motivasi, supervisi dan delegasi (Keliat, 2006).

Kinerja ialah tentang yang dilakukan dan hasil yang telah dicapai dalam suatu pekerjaan dan knerja juga tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana caranya (Wibowo, 2013). Agar dapat tercapainya kepuasan klien, rumah sakit harus memiliki perawat yang berkinerja baik untuk meningkatkan derajat rumah sakit. (Swanburg, 2000 dalam Suroso, 2011).

## 2. METODOLOGI

Desain penelitian ini yang menggunakan pendekatan *cross sectional*. Tempat Penelitian ini di RSUD Samarinda. Waktu penelitian ini pada bulan 15 juli 2018 sampai dengan 25 april 2019. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di ruang Mahakam, karang asam, dan karang mumus yang berjumlah 72. Sampel pada penelitian ini menggunakan *propotional stratified random sampling* dan jumlah sampel yang digunakan adalah 61.

Instrument yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisioner yang telah di uji validitas. Ada tiga bagian kuisioner yaitu karakteristik perawat yang berisi identitas perawat dan selaku peneliti bertanggung jawab menjaga kerahasiannya, kuisioner fungsi pengarahan kepala ruang yang diberikan pada perawat pelaksana, dan kuisioner kinerja perawat yang diberikan kepada kepala ruang untuk menilai perawat pelaksana. Kuisioner ini menggunakan skala likert.

### 2.1. Analisa Univariat

Tabel 1: Distribusi Frekuensi dan Presentase Karakteristik Responden di RSUD Samarinda

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
1.	Umur		
a.	17-25 Tahun	11	18.0%
b.	26-35 Tahun	40	65.6%
c.	36-45 Tahun	10	16.4%
2.	Jenis Kelamin		
a.	Laki-laki	14	23.0%
b.	Perempuan	47	77.0%
3.	Masa Kerja		
a.	<5 Tahun	24	39.3%
b.	≥5 Tahun - <10 Tahun	20	32.8%
c.	≥10 Tahun	17	27.9%
4.	Pendidikan		
a.	DIII Keperawatan	51	83.6%
b.	S1 Kep + Ners	10	16.4%

Berdasarkan dari [Tabel 1](#) dapat dilihat bahwa dari 61, terdapat 11 orang (18.0 %) yang berusia 17 – 25 tahun, sedangkan di usia 26 – 35 tahun terdapat 40 orang (65.6 %) dan 10 orang (16.4%) berusia 36 – 45 tahun.

Berdasarkan jenis kelamin dari 61 responden terdapat 14 orang (23.0 %) berjenis kelamin laki – laki sedangkan ada 47 orang ( 77.0 %) berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan lama kerja dapat dilihat 61 orang, terdapat 24 orang (39.3 %) bekerja kurang dari 5 tahun adapula yang bekerja 5 tahun - 10 tahun terdapat 20 orang (32.8 %), sedangkan 17 orang (27.9 %) sudah bekerja lebih 10 tahun.

Berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa dari 61 responden, terdapat 51 orang (83.6 %) lulusan D III Keperawatan dan 10 orang ( 16.4 %) lulusan S1 Keperawatan + Ners.

Tabel 2: Distribusi Fungsi Pengarahan Responden di RSUD Samarinda

Fungsi pengarahan	Frekuensi	Persentase
Tidak baik	25	41.0 %
Baik	36	59.0 %
Total	61	100.0 %

Pada [Tabel 2](#) dapat dilihat distribusi frekuensi fungsi pengarahan di ruang rawat inap RSUD Samarinda mendominasi Baik sebesar 51% dan yang tidak baik ada 41%.

Tabel 3 Distribusi Kinerja Perawat di RSUD Samarinda

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase
Tidak baik	24	39.3 %
Baik	37	60.7 %
Total	61	100.0 %

Pada [Tabel 3](#) dengan variabel dependen kinerja pada perawat ada dua kategori yaitu tidak baik dan baik. Dapat dilihat bahwa kinerja perawat di RSUD I.A. Moeis Samarinda baik sebanyak 60.7 % sedangkan yang tidak baik 39.3%.\

## 2.2 Analisa Bivariat

Tabel 4 Analisis Bivariat

Variabel	Kinerja perawat				Total		P value	OR
	Tidak Baik		Baik		N	%		
Fungsi Pengarahan	N	%	N	%			N	%
Tidak baik	15	60	10	40	25	100	0,013	4.500
Baik	9	25	27	75	36	100		

Hasil analisa hubungan antara fungsi pengarahan kepala ruangan dengan kinerja perawat sebanyak 27 (75 %) baik. Sedangkan fungsi pengarahan tidak baik ada 10 (40 %) dengan kinerja perawat baik. Hasil uji statistic yang didapat nilai  $p = 0,013$  maka dapat disimpulkan pengarahan kepala ruang dengan kinerja terdapat hubungan yang signifikan. Dari hasil analisis nilai *Odd Ratio* (OR) = 4.500. Berarti fungsi manajemen pengarahan kepala ruang yang dilaksanakan dengan baik mempunyai peluang 4.500 kali untuk meningkatkan kinerja perawat.

## 3. HASIL DAN DISKUSI

Hasil data distribusi berdasarkan umur responden, pada usia 26 – 35 tahun lebih banyak yaitu 40 orang (65.6 %). Usia produktif ada beberapa tahap, khususnya pada usia 25 tahun keatas adalah awal karir seseorang. Pada usia 25-40 tahun adalah tahap untuk menentukan bidang pekerjaannya (Dessler, 2004). Dari hasil penelitian Wirjono (2012), menyatakan bahwa umur tidak terbukti mempengaruhi kinerja individual dengan  $p$  value 0.084,  $a < 0,05$ . Peneliti berasumsi bahwa menutup kemungkinan jika semakin tua umur bisa berpengaruh dalam berkinerja baik. Keuletan dan keinginan seseorang itulah yang dapat memenuhi kepuasan bekerja dalam berkinerja baik.

Pada Tabel 2 terdapat hasil data distribusi berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan dominan lebih banyak perempuan yaitu 47 orang (77%). Belum ada bukti ilmiah yang membuktikan ada perbedaan diantara laki-laki dan perempuan di berbagai segi kehidupan organisasi (Siagian, 1999). Hasil penelitian Soepradjo (2016) menyatakan bahwa terdapat  $p$  value = 0.917,  $a < 0.05$  yang mengartikan bahwa tidak terdapat hubungan antara kinerja dengan jenis kelamin. Kinerja bukan dari karakteristik seseorang, melainkan dilihat dari bakat dan kemampuannya (Priansa, 2014). Peneliti berasumsi bahwa antara lelaki dan perempuan mempunyai kehidupan dengan cara yang berbeda beda dari segi organisasinya. Jenis kelamin ini tidak berpengaruh dengan kinerja karena kemampuan diri sendiri yang menentukan seseorang dapat berkinerja baik.

Berdasarkan hasil data pada Tabel 3, masa kerja kurang dari 5 tahun lebih banyak yaitu 24 orang (39,3%). Masa kerja pegawai di perusahaan dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai. Lebih lama pegawai bekerja lebih banyak pengalaman dan keterampilan yang lebih baik. Teori ini sebanding dengan penelitian Miranti, (2016) menyatakan bahwa masa kerja pegawai berhubungan signifikan dengan hasil  $p$  value 0.00,  $a < 0.05$ . Menurut asumsi peniliti bahwa pegawai yang berpengalaman telah terbiasa dengan tekanan kerja, budaya, etika, karena mereka sudah mengalaminya. Semakin lama pekerjaan seseorang akan lebih mudah karena sudah terbiasa melakukannya.

Pada Tabel 4 terdapat data distribusi berdasarkan pendidikan. Pendidikan D III keperawatn lebih banyak yaitu 51 orang (83,6%). Pendidikan adalah alat ukur melihat kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang yang dilatar belakangi pendidikan dianggap bisa menduduki suatu jabatan. (Hasibuan, 2005). Teori ini sejalan dengan penelitian Miranti (2016) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan hasil  $p$  value = 0.00,  $a < 0.05$ . Peneliti berasumsi bahwa menunjukkan bawah semakin tingkat pendidikannya tinggi, wawasan seseorang lebih luas dan bisa diterapkan untuk memaksimalkan kinerja.

Berdasarkan hasil data pada Tabel 5 fungsi pengarahan kepala ruangan dengan baik sebesar (70,7%), hasil ini sejalan dengan penelitian Pamungkasari (2017) menyatakan bahwa fungsi pengarahan dengan kriteria baik sebesar (50,9%) dapat diartikan kepala ruang sudah memberi motivasi dan mengingatkan perawat dengan baik. Fungsi pengarahan lebih baik dilaksanakan setiap waktu di ruangan, sebab tujuan dari manajemen ruangan adalah memberikan layanan keperawatan yang kualitasnya baik ke pasien selama di rawat. (Warsito dan Mawarni, 2007). Dengan ini diharapkan fungsi pengarahan dapat berdampak ke perawat dalam melakukan tindakan atau asuhan keperawatan.

Pada Tabel 6 terdapat data berdistribusi berdasarkan kinerja perawat yang baik sebanyak (60,7%). Hasil ini sejalan dengan penelitian Intan P. (2014) menyatakan bahwa perawat yang berkinerja baik (52,7%). Faktor kinerja yang dapat dipengaruhi adalah faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Sesuatu pekerjaan dengan kinerja baik akan mengurangi resiko atau kesalahan dalam bekerja (Kurniadi, 2013). Menurut asumsi peniliti bahwa sesuatu pekerjaan pasti mempunyai tanggung jawab. Dengan kemampuan yang baik dalam memberikan pelayanan dapat membuat kinerja seseorang jadi lebih baik.

Dari hasil yang diperoleh hubungan antara fungsi pengarahan kepala ruang dengan kinerja perawat yang menggunakan uji chi square dengan hasil  $p$  value = 0.013,  $a < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa penelitian ini ada hubungan yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pamungkasari (2017) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan

dengan hasil  $p$  value= 0,00. Sedangkan hasil dari penelitian Murtiani 2013 menyatakan bahwa setelah dilakukan penerapan fungsi pengarahan untuk kinerja perawat ada perbedaan yang signifikan dengan nilai  $p$  value = 0.00,  $\alpha < 0,05$ ). Tujuan pelayanan keperawatan yang baik bisa tercapai jika manajer dapat melakukan fungsi manajemen dengan baik (Gillies, 1996 dalam Marquis & Huston, 2015). Jika penerapannya sesuai hal ini bisa meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Motivasi ini sangat dibutuhkan untuk mencapai kepuasan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja staf (Saputra, 2010).Peneliti berasumsi bahwa kepala ruangan dengan fungsi pengarahan terdapat hubungan dengan kinerja perawat. Hal ini dapat dibuktikan jika kepala ruangan tidak memberi kegiatan fungsi pengarahan untuk mendorong kinerja stafnya akan berdampak buruk. Dalam fungsi pengarahan banyak kegiatan seperti mendampingi, supervisi, *reward*, *preconference* dan *postconference*. Kegiatan ini yang akan mendorong kinerja perawat jadi lebih baik lagi.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan di RSUD I.A Moeis Samarinda tahun 2018 kesimpulan yang didapat yaitu, Berdasarkan Karakteristik 61 responden yang berumur 26 - 35 tahun sebanyak 40 orang (65.6%), jenis kelamin mendominasi perempuan lebih banyak sebesar 47 orang (77%), pendidikan lebih banyak DIII keperawatan sebanyak 51 orang (83.6%) dan masa kerja lebih banyak kurang dari 5 tahun sebanyak 24 orang (39,3%). Hasil penelitian fungsi pengarahan kepala ruang yang didapat berdasarkan 61 responden sebagian besar adalah baik yaitu sebesar 36 orang (59%). Hasil univariat yang didapat, perawat yang berkinerja baik yaitu sebanyak 37 orang (70.5) %. Hasil bivariat dalam penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi pengarahan kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RSUD I.A Moeis Samarinda dengan nilai  $p$  value= 0,013. Dari hasil analisis nilai *Odd Ratio* (OR) = 4.500, berarti fungsi pengarahan kepala ruang yang dilaksanakan dengan baik mempunyai peluang 4.500 kali untuk meningkatkan kinerja perawat.

#### REFERENSI

- Asmuji.(2013). *Manajemen Keperawatan Konsep dan Aplikasi Arruz Madia*. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Jilid 1.PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Hasibuan, S. P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Intan,P., Ayu, 2014. *Hubungan Fungsi Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dalam Penndokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Kalisat*. Jember: Fakultas Kesehatan Universita Muhammadiyah Jember.
- Keliat, B, DKK. 2006. *Proses Keperawatan Jiwa II*. Jakarta : EGC.
- Kurniadi, Anwar. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Murtiani.2013. *Pengaruh Pelaksanaan Fungsi Pengarahan Ketua Tim Terhadap Kinerja Perawat Pelaksanan di RS Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. Makasar: Fakultas Kesehatan. Universitas Hasanudin.
- Marquis & Huston (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan.Teori dan Aplikasi*. Alih bahasa: Widayati dan Handayani. Jakarta. Edisi 4.EGC.
- Miranti, Erien. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Pontianak: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Tanjungpura Pontianak.
- Pamungkasari, Tina. 2017. *Hubungan Fungsi Pengarahan Kepala Ruang dengan Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Soewondo Kendal*. Semarang : fakultas Ilmu Kesehatan Widya Husada Semarang.
- Priansa, Donni, J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Saputra, dkk.(2010). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Siagian, P. (1999). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta. PT Rineka Aksara.
- Suroso, J. (2011). *Hubungan Persepsi Jenjang Karir Dengan Kepuasan YKerja Dan Kinerja Prawat RSUD Banyumas*.(Tesis Juli 2011 Depok).
- Soepradjo, R, O, K. 2016. *Hubungan Antara Jenis Kelamin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Manado.
- Warsito & Mawarni, 2007.*Pengaruh Persepsi Perawat Pelaksanan tentang Fungsi Manajerial Kepala Ruang Terhadap Pelaksanaan Manajemen Asuhan Keperawatan di Ruang rawat Inap RSJD Dr. Amino Gondhohutomo Semarang*. Jurnal Keperawatan. Semarang.
- Wibowo.(2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres
- Wirjono, E. 2012.*Pengaruh Kepercayaan dan Umur Terhadap Kinerja Individual dalam Penggunaan Teknologi Infomasi*.Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis.Yogyakarta.