

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DIRUANG RAWAT INAP RSUD RATU ZALECHA TAHUN 2020

Muhammad Norazie¹, Asrinawaty², Deni Suryanto³

¹Mahasiswa Prodi Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
^{2,3}Dosen Prodi Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
E-mail: Muhammadnorazie04@gmail.com

ABSTRAK

Perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan integral dari pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang kurang dapat disebabkan karena adanya unsur dari luar diri tenaga perawat yang mempengaruhi psikologis sehingga menurunkan semangat kerja. Aspek yang berasal dari luar ini mencakup hubungan interpersonal dengan teman sejawat di tempat kerja, adanya konflik internal keorganisasian rumah sakit, kurangnya aspek motorik dari rumah sakit dalam rangka pemberian motivasi kepada tenaga perawat, kurangnya pemberian insentif dan masa kerja perawat yang belum cukup berpengalaman sehingga kurang dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan yang lebih berkualitas. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat rawat inap RSUD Ratu Zalecha 2020. Sampel dari penelitian ini adalah perawat RSUD Ratu Zalecha dan jumlah responden sebanyak 78 responden. Analisis data menggunakan uji chi square dengan variabel bebas yang diteliti adalah masa kerja, insentif, dan fasilitas kerja serta variabel terikatnya adalah kinerja perawat. Berdasarkan uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan p-value 0,024, insentif dengan p-value 0,031, dan fasilitas kerja dengan p-value 0,125 dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha 2020.

Kata Kunci : Masa kerja, Insentif, Fasilitas kerja dan kinerja perawat

ABSTRACT

Nurses are a form of professional service that is an integral part of health care. The lack of performance of nurses can be caused by the presence of elements from outside the nurses that affect psychologically, thereby reducing morale. Aspects that come from outside include interpersonal relationships with colleagues at work, the existence of internal conflicts of hospital organization, lack of motoric aspects of the hospital in order to motivate nurses, lack of incentives and inexperienced nurses' tenure. in carrying out higher quality nursing care actions. The purpose of this study was to analyze the factors related to the performance of inpatient nurses at Ratu Zalecha Hospital 2020. The samples of this study were nurses at Ratu Zalecha Hospital and the number of respondents was 78 respondents. Data analysis used chi square test with the independent variables studied were years of service, incentives, and work facilities and the dependent variable was the nurse's performance. Based on the statistical test, it shows that there is a relationship between work tenure with a p-value of 0.024, incentives with a p-value of 0.031, and work facilities with a p-value of 0.125 with the performance of inpatient nurses at Ratu Zalecha Hospital 2020.

Keywords: Working period, incentives, Work facilities and nurse performance

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja perawat merupakan upaya menilai prestasi perawat dalam bekerja. Menurut Nursalam (2015) salah satu metode dalam menilai kinerja perawat yaitu dengan melihat standar asuhan keperawatan. Standar pencapaian kinerja perawat yang telah ditetapkan dalam pemberian asuhan keperawatan yaitu 75% (Depkes RI, 2018). Penilaian kualitas pelayanan keperawatan kepada klien menggunakan standar praktek keperawatan yang terdapat pada Standar Praktek Keperawatan Undang-Undang No.38 Tahun 2014, menurut Permenkes RI No 148 Tahun 2010 bahwa kinerja perawat ditinjau pada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi (Faradilla, 2016). Beberapa hasil penelitian menunjukkan data tentang kinerja perawat yang kurang baik diberbagai negara. Penelitian Mukhtar et al., (2019) kinerja perawat di Hospital Sudan yaitu 32%. Penelitian di Hospital Emergency Department In Gaeteng Provine Afrika Selatan bahwa kinerja perawat dalam melakukan pengkajian sebesar 68,3% (Goldstein et al, 2017). Penelitian di Hospital Tengku Ampuan Afzan (HTTA) Kuantan Pahang didapatkan kinerja perawat dalam pengkajian pasien sebesar 76,5% (Aung et al., 2017). Dari beberapa hasil penelitian diatas bahwa kinerja perawat dalam kategori kurang baik dan menjadi permasalahan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien termasuk di Indonesia.

Hasil survey awal peneliti di RSUD Ratu Zalecha terhadap kinerja perawat ditinjau dari aspek kedisiplinan, karena masih banyak perawat yang belum dapat mentaati peraturan yang berlaku dalam institusi rumah sakit, seperti pelanggaran terhadap jadwal kerja, datang dan pulang tidak pada waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan studi pendahuluan dengan metode wawancara kepada 5 orang perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha 2020 didapatkan bahwa mendapatkan insentif berupa uang, 3 orang mengatakan bahwa fasilitas kerja sudah lengkap dan 3 orang mengatakan masa kerja lebih dari 5 tahun sedangkan 2 orang mengatakan masa kerja kurang dari 5 tahun. Melihat pemaparan di atas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Ratu Zalecha 2020”.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura pada tahun 2020 Januari sebesar 346 orang dengan sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang. Ada pun teknik pengambilan sampel dengan cara *Accidental Sampling*. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (variabel independen) adalah insentif, fasilitas kerja dan masa kerja dan Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja perawat. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan analisis bivariat. Uji stati stik yang dipakai adalah uji *Fisher Exact Test* dengan menggunakan derajat kepercayaan 95%. Jika $p \leq \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika $p > \alpha 0,05$ maka H_0 diterima, berarti tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Berdasarkan dari hasil penelitian maka pada karakteristik responden didapatkan data yang akan diuraikan terhadap umur pasien rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar Tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Responden Menurut Umur di RSUD Ratu Zalecha Kabupaten Banjar Tahun 2020

Umur (Tahun)	N	Persentase %
20 – 30	10	12,8
31 – 40	50	64,1
41 – 50	17	21,8
51 – 60	1	1,3
Total	78	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak berumur 31 – 40 dengan jumlah 50 responden (64,1%) dan responden yang paling sedikit berumur 51 – 60 dengan jumlah 1 responden (1,3%) di RSUD Ratu Zalecha Martapura.

2. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan dari hasil penelitian maka pada karakteristik responden didapatkan data yang akan diuraikan terhadap Jenis Kelamin pasien rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar Tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin di RSUD Ratu Zalecha Kabupaten Banjar Tahun 2020

Jenis kelamin	N	Persentase %
Laki-laki	26	33,3
Perempuan	52	66,7
Total	78	100

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden lebih banyak perempuan dengan jumlah 52 responden (66,7) dari pada laki-laki dengan jumlah 26 responden (33,3) di RSUD Ratu Zalecha Martapura.

3. Pendidikan terakhir

Berdasarkan dari hasil penelitian maka pada karakteristik responden didapatkan data yang akan diuraikan terhadap Pendidikan Terakhir pasien rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar Tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir di RSUD Ratu Zalecha Kabupaten Banjar Tahun 2020

Pendidikan Terakhir	N	Persentase %
DIII	42	53,8
S1	5	6,4
Ners	28	35,9
DIV	3	3,8
Total	78	100

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak Pendidikan Terakhir adalah DIII dengan jumlah 42 responden (53,8) dan responden yang paling sedikit pendidikan terakhir adalah DIV dengan jumlah 3 responden (3,8) di RSUD Ratu Zalecha Martapura.

4. Status Kepegawaian Responden

Berdasarkan dari hasil penelitian maka pada karakteristik responden didapatkan data yang akan diuraikan terhadap status Kepegawaian pasien rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar Tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Responden Menurut Status Kepegawaian di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar Tahun 2020

Status Kepegawaian	N	Persentase %
Kontrak	27	34,6
PNS	51	65,4
Total	78	100

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang status bekerja PNS dengan jumlah 51 responden (65,4) dan status bekerja kontrak dengan jumlah 27 responden (34,6) di RSUD Ratu Zalecha Martapura.

B. Analisis Univariat

Hasil penelitian dari 78 orang responden di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar yang akan disajikan secara deskriptif dengan menggunakan tabel distribusi menurut insentif, fasilitas kerja dan masa kerja dalam Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Ratu Zalecha.

- a. Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar.

Tabel 4.5

Distribusi Responden Menurut Kinerja Perawat
di RSUD Ratu Zalecha Kabupaten Banjar Tahun 2020

Kinerja perawat	N	Persentase %
Baik	73	93,6
Cukup	5	6,4
Total	78	100

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab baik paling banyak dengan jumlah 73 responden (93,6) dan yang menjawab kurang paling sedikit dengan jumlah 5 responden (6,4) di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar.

- b. Masa kerja perawat di Ruang Rawat inap RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar.

Tabel 4.6

Distribusi Responden Menurut Masa Kerja
di RSUD Ratu Zalecha Kabupaten Banjar Tahun 2020

Masa Kerja	N	Persentase %
Lama	66	84,6
Baru	12	15,4
Total	78	100

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa Masa kerja lama paling banyak dengan jumlah 66 responden (84,6) dan masa kerja baru dengan jumlah 12 responden (15,4) di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar.

- c. Insentif Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura

Tabel 4.7

Distribusi Responden Menurut Insentif Perawat
di RSUD Ratu Zalecha Kabupaten Banjar Tahun 2020

Insentif	N	Persentase %
Cukup	73	93,6
Tidak Cukup	5	6,4
Total	78	100

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa insentif Cukup lebih banyak dengan jumlah 73 responden (93,6) dan insentif tidak cukup dengan jumlah 5 responden (6,4) di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar.

- d. Fasilitas Kerja di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar.

Tabel 4.8

Distribusi Responden Menurut Fasilitas Kerja
di RSUD Ratu Zalecha Kabupaten Banjar Tahun 2020

Fasilitas Kerja	N	Persentase %
Lengkap	76	97,4
Tidak lengkap	2	2,6
Total	78	100

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa Fasilitas Kerja Lengkap lebih banyak dengan jumlah 76 responden (97,4) dan tidak lengkap dengan jumlah 2 responden (2,6) di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar.

C. Analisis Bivariat

- a. Hasil distribusi hubungan Masa kerja dalam Kinerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar.

Tabel 4.9
Distribusi Hubungan Masa Kerja Dalam Kinerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Tahun 2020

Masa Kerja	Kinerja Perawat				Jumlah		p-value
	Baik		Cukup		n	%	
	n	%	n	%			
Lama	64	97,0	2	3,0	66	100	0,024
Baru	9	75,0	3	25,0	12	100	
Total	73	93,6	5	6,4	78	100	

Berdasarkan uji statistik pada tabel 4.9 didapatkan bahwa dari 66 responden dengan masa kerja lama yang baik sebanyak 64 orang (97,0%), Masa kerja lama yang cukup sebanyak 2 orang (3,0%), dan dari 12 responden dengan masa kerja baru yang baik sebanyak 9 orang (75,0%), Masa kerja baru yang cukup sebanyak 3 orang (25,0%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,024$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar tahun 2020.

- b. Hasil distribusi hubungan Insentif dalam Kinerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar

Tabel 4.10
Distribusi Hubungan Insentif Dalam Kinerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Tahun 2020

Insentif	Kinerja Perawat				Jumlah		p-value
	Baik		Cukup		n	%	
	n	%	n	%			
Cukup	70	95,9	3	4,1	73	100	0,031
Tidak Cukup	3	60,0	2	40,0	5	100	
Jumlah	73	93,6	5	6,4	78	100	

Berdasarkan uji statistik pada tabel 4.10 didapatkan bahwa dari 73 responden kategori cukup yang menjawab insentif dengan kinerja perawat yang baik sebanyak 70 orang (95,9%), sedangkan insentif cukup yang menjawab cukup sebanyak 3 orang (4,1%) sedangkan insentif tidak cukup dengan kinerja perawat baik sebanyak 3 orang (60,0%), sedangkan insentif tidak cukup dengan kinerja perawat yang cukup sebanyak 2 orang (40,0%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,031$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan Insentif dengan Kinerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar tahun 2020.

- c. Hasil distribusi hubungan Fasilitas kerja dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar.

Tabel 4.11
Distribusi Hubungan Fasilitas Kerja Dalam Kinerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Tahun 2020

Fasilitas kerja	Kinerja perawat				Jumlah		p-value
	Baik		Cukup		n	%	
	n	%	n	%			
Lengkap	72	94,7	4	5,3	76	100	0,125
Tidak lengkap	1	50	1	50	2	100	
Jumlah	73	93,6	5	6,4	78	100	

Berdasarkan uji statistik pada tabel 4.11 didapatkan bahwa dari 76 responden kategori lengkap yang menjawab fasilitas kerja dengan kinerja perawat yang baik sebanyak 72 orang (94,7%), sedangkan fasilitas kerja dengan kinerja perawat yang cukup sebanyak 4 orang (5,3%) dan dari 2 responden yang menjawab fasilitas kerja yang tidak lengkap dengan kinerja perawat yang baik sebanyak 1 orang (50,0%), sedangkan fasilitas kerja tidak lengkap dengan kinerja perawat yang cukup sebanyak 1 orang (50,0%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,125$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Tidak ada hubungan Fasilitas kerja dengan Kinerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar tahun 2020.

PEMBAHASAN

1. Kinerja perawat Rawat Inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar

Dalam hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kinerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar, yaitu paling banyak dalam kategori baik. Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab baik paling banyak dengan jumlah 73 responden (93,6) dan yang menjawab kurang paling sedikit dengan jumlah 5 responden (6,4) di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa responden di ruang rawat inap RSUD Ratu Zalecha Martapura sebagian besar responden menjawab baik karena sudah berkerja sesuai SOP yang ada di RSUD Ratu Zalecha Martapura. Seperti responden menjawab mencatat dan mengkaji data sesuai denan pdoman pengkajian, menyusun perencanaan tindakan sesuai dengan diagnose keperawatan, melakukan tindakan perawatan,meakukan evaluasi pada setiap tindakan keperawatan serta melaksanakan pengkajian sejak pasien masuk sampai dengan pulang.

2. Masa Kerja di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar

Dalam hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa masa kerja tenaga kesehatan di RSUD Ratu Zalecha Martapura. Yaitu, paling banyak dalam kategori lama. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.6 menunjukan bahwa yang menjawab lama sebanyak 66 orang (84,6%), dan yang menjawab baru sebanyak 12 orang (15,4%).

Dari data diatas dapat dilihat bahwa paling banyak responden menjawab lama dikarenakan sebagian besar responden merupakan tenaga kesehatan yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun. Hal ini dikarenakan faktor kondisi dann lokasi yang mendukung untuk tenaga kerja lama berada di RSUD Ratu Zalecha.

3. Insentif Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura

Dalam hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sarana dan prasarana rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar, yaitu paling banyak dalam kategori kurang. Hal ini terlihat dalam tabel 4.7 menunjukan bahwa yang menjawab cukup sebanyak 73 orang (93,6%) dan tidak cukup sebanyak 5 orang (6,4%).

Dari data diatas dapat dilihat bahwa paling banyak responden menjawab cukup karena berdasarkan lebar kuesioner yang di sebarakan peneliti, sebagian besar responden menjawab ya di pertanyaan menerima apresiasi dari pimpinan atas prstasi kerja, menerima penghargaan atas prestasi kerja, insentif yang diterima mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja lebih semangat serta insentif yang diterima dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

4. Fasilitas Kerja di RSUD Ratu Zalecha Martapura

Dalam hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa fasilitas kerja di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar, yaitu paling banyak dalam kategori Baik. Hal ini terlihat dalam tabel 4.8 menunjukan bahwa yang menjawab lengkap sebanyak 76 orang (97,4%) dan menjawab tidak lengkap sebanyak 2 orang (2,6%).

Dari data diatas dapat dilihat bahwa paling banyak responden menjawab lengkap, hal ini dikarenakan berdasarkan lembar kuesioner yang disebarkan peneliti bahwa sebagian besar menjawab ya di pertanyaantersedianya fasilitas kerja untuk melakukan pengkajian keperawatan, fasilitas kerja untuk membantu menegakkan diagnosis keperawatan, fasilitas kerja untuk melakukan tindakan keperawatan, serta fasilitas untuk melakukan asuhan dan evaluasi keperawatan.

5. Hubungan masa kerja dengan kinerja perawat di RSUD Ratu Zalecha Martapura

Masa kerjatenaga kesehatan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesoner terkait dengan masa kerja kinerja perawat. Pengambilan data dilakukan dengan kuesoner dan wawancara mendalam kepada responden langsung. Berdasarkan uji statistik pada tabel 4.9 didapatkan bahwa dari 66 responden degan masa kerja lama yang baik sebanyak 64 orang (97,0%), Masa kerja lama yang cukup sebanyak 2 orang (3,0%), dan dari 12 responden dengan masa kerja baru yang baik sebanyak 9 orang (75,0%), Masa kerja baru yang cukup sebanyak 3 orang (25,0%). Hal ini dikarenakan sebagian besar responden merupakan tenaga kesehatan yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun. Hal ini dikarenakan faktor kondisi dann lokasi yang mendukung untuk tenaga kerja lama berada di RSUD Ratu Zalecha. Akan

tetapi, insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan dari tenaga kesehatan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Nurhidayah (2018) yang ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Makassar.

Dari hasil uji statistik diperoleh nilai $p= 0,024$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar tahun 2020. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Menurut Andini (2015) masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepelehan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu.

Masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang. Apabila aktivitas tersebut dilakukan terus-menerus akan mengakibatkan gangguan pada tubuh. Tekanan fisik pada suatu kurun waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, dengan gejala makin rendahnya gerakan. Tekanan-tekanan akan terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang, sehingga mengakibatkan memburuknya kesehatan yang disebut juga kelelahan klinis atau kronik (Kesianto, 2013).

6. Hubungan insentif dengan kinerja perawat di RSUD Ratu Zalecha Martapura

Berdasarkan uji statistik pada tabel 4.10 didapatkan bahwa dari 73 responden kategori cukup yang menjawab insentif dengan kinerja perawat yang baik sebanyak 70 orang (95,9%), sedangkan insentif cukup yang menjawab cukup sebanyak 3 orang (4,1%) sedangkan insentif tidak cukup dengan kinerja perawat baik sebanyak 3 orang (60,0%), sedangkan insentif tidak cukup dengan kinerja perawat yang cukup sebanyak 2 orang (40,0%). Hal ini dikarenakan tenaga kerja menerima apresiasi dari pimpinan atas prestasi kerja, menerima penghargaan atas prestasi kerja, insentif yang diterima mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja lebih semangat serta insentif yang diterima dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Novitasari (2017) yang ada hubungan antara insentif dengan kinerja perawat di RSUD Semarang. Hal ini dikarenakan Jawaban responden yang cenderung kurang puas dalam pemberian insentif yaitu merasa kurang puas atas insentif yang diberikan. Hal ini dapat terjadi karena pendapat antara satu individu dengan individu lain berbeda. Faktor diantaranya meliputi sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman serta harapan. Selain itu, perawat merasa insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja.

Dari hasil uji statistik diperoleh nilai $p= 0,031$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan Insentif dengan Kinerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar tahun 2020. Insentif adalah salah satu alat yang dapat memotivasi kerja karyawan atau sebagai alat perangsang dalam meningkatkan semangat kerja. Perawat merasa cukup akan insentif yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan insentif yang didapat dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Jika pemberian insentif sesuai dengan yang diharapkan maka semangat kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat akan tinggi. Pemberian insentif terhadap motivasi perawat memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat (Sianturi, 2019).

7. Hubungan Fasilitas Kerja dengan kinerja perawat di RSUD Ratu Zalecha Martapura

Berdasarkan uji statistik pada tabel 4.11 didapatkan bahwa dari 76 responden kategori lengkap yang menjawab fasilitas kerja dengan kinerja perawat yang baik sebanyak 72 orang (94,7%), sedangkan fasilitas kerja dengan kinerja perawat yang cukup sebanyak 4 orang (5,3%) dan dari 2 responden yang menjawab fasilitas kerja yang tidak lengkap dengan kinerja perawat yang baik sebanyak 1 orang (50,0%), sedangkan fasilitas kerja tidak lengkap dengan kinerja perawat yang cukup sebanyak 1 orang (50,0%). Hal ini dikarenakan tersedianya fasilitas kerja untuk melakukan pengkajian keperawatan, fasilitas kerja untuk membantu menegakkan diagnosis keperawatan, fasilitas kerja untuk melakukan tindakan keperawatan, serta fasilitas untuk melakukan asuhan dan evaluasi keperawatan. Akan tetapi, insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan dari tenaga kesehatan.

Dari hasil uji statistik diperoleh nilai $p= 0,125$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan Fasilitas kerja dengan Kinerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar tahun 2020. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut (Panggabean, 2012). Menurut Hasibuan (2010) fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbedadalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

PENUTUP

a. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar kinerja perawat baik sebanyak 75 orang (96,2%) di RSUD Ratu Zalecha Tahun 2020.
2. Sebagian besar insentif perawat cukup sebanyak 73 orang (93,6%) di RSUD Ratu Zalecha Tahun 2020.
3. Sebagian besar fasilitas kerja perawat lengkap sebanyak 76 orang (97,4%) di RSUD Ratu Zalecha Tahun 2020.
4. Sebagian besar masa kerja perawat lama sebanyak 66 orang (84,6%) di RSUD Ratu Zalecha Tahun 2020.
5. Ada hubungan insentif dengan kinerja perawat di RSUD Ratu Zalecha Tahun 2020 dengan nilai $p\text{-value} = 0,031$.
6. Tidak Ada hubungan fasilitas kerja dengan kinerja perawat di RSUD Ratu Zalecha Tahun 2020 dengan nilai $p\text{-value} = 0,125$.
7. Ada hubungan masa kerja dengan kinerja perawat di RSUD Ratu Zalecha Tahun 2020 dengan nilai $p\text{-value} = 0,024$.

b. Saran

1. Bagi pihak Rumah Sakit RSUD Ratu Zalecha

Dalam rangka meningkatkan kinerja para perawat, rumah sakit dapat memberikan insentif /reward bagi semua perawat untuk meningkatkan kinerja perawat dan Hasil penelitian ini bisa menjadi masukan dalam rangka meningkatkan pelayanan kesehatan melalui peningkatan kinerja perawat dalam rangka pencapaian tujuan pelayanan rumah sakit.

2. Bagi Perawat

Diharapkan kinerja perawat yang lebih baik, maka masyarakat lebih memperoleh kepuasan terhadap pelayanan keperawatan di rumah sakit.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih banyak dan variabel yang berbeda yang berhubungan dengan kinerja perawat seperti motivasi, pendidikan dan lingkungan kerja.

REFERENSI

- Andini. 2015. *Risk Factory of Low Back Pain in Workers*. Jurnal Majority. Vol.4 No.1. Januari 2015. di akses 23 Februari 2020.
- Aung, K. T., Qurratul, N., & Binti, A. 2017. *Nurses Managers Perspective On Nurses*. Enfermeria Clínica, 27, 139–143.
- Depkes RI. 2018. *Profil kesehatan Indonesia*. Jakarta: Depkes RI.
- Faradilla, D. N. 2016. *Pengaruh Stress Kerja, Sikap Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. di akses 24 Februari 2020.
- Goldstein, L. N., Bch, M. B., Sa, F., Critical, C., Sa, C., Morrow, L. M., Africa, S. 2017. *The Accuracy Of Nurse Performance Of The Triage Process In A Tertiary Hospital Emergency Department In Gauteng Province , South Africa*. SAMJ Research. 107(3), 243–247. <https://doi.org/10.7196/SAMJ.2017.v107i3.11118>. di akses 21 Februari 2020.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Koesindratmono. 2011. *Hubungan masa kerja dengan perbedaan psikologis pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (persero)*. Universitas Airlangga Surabaya. di akses 20 Februari 2020.
- Norhidayah N. 2018. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan RSUD Kota Makassar*. Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis. Volume 12 Nomor 2. di akses 05 Maret 2020.
- Novinda Sari. 2011. *Hubungan Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Medan*. di akses 19 Mei 2020.
- Panggabean. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.