

Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Khusus Bedah (RSK) Ropanasuri Padang

Paquita Al Husna, Nur Aini, Miskah Afriany

^{1,2,3}Institut Kesehatan Helvetia Medan

*Email korespondensi: Paquitaalhusnaa@gmail.com

ABSTRACT

Performance results from work that strongly connects with the organization's strategic goals and patient satisfaction. Good nurse performance will directly influence hospital performance. Based on data on inpatients in 2021, there were 2426 patients, an increase in 2022 to 2582 patients and 2023 to 2866 patients. This study aims to explore and reveal the factors that influence the performance of nurses in the inpatient ward at the Ropanasuri Special Surgery Hospital (RSK) Padang. This research uses a qualitative design approach and in-depth interview techniques. The informants in this research were nurses. Data were analyzed using thematic analysis and manually coded on interview transcripts. The study found that personal factors were not optimal and that further improvements were needed in nurses' knowledge and understanding of their duties and functions. Leadership factors that provide motivation have been implemented but are not yet optimal. The cooperation factor between nurses is generally united in carrying out tasks. The system factors implemented by this hospital are that the work division system and work supporting facilities and infrastructure are complete and adequate. Contextual factors are not optimal because there are still nurses who are not serious enough about their work, which can impact other nurses in carrying out their duties. This research concludes that the factors that influence the performance of nurses in the inpatient room, as a whole, are not optimal and still need to be improved in terms of personal, leadership, collaboration, system, and contextual factors. It is recommended that leadership and nurses carry out work to increase their knowledge further, provide training, and motivate nurses to do their work well.

Keywords: Performance; Personal; Leadership, Cooperation; System; Contextual

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pasien. Kinerja perawat yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja rumah sakit. Berdasarkan data pasien rawat inap pada tahun 2021 sebanyak 2426 pasien, mengalami peningkatan pada tahun 2022 menjadi 2582 pasien dan tahun 2023 menjadi 2866 pasien. Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Bedah (RSK) Ropanasuri Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan desain kualitatif dan teknik wawancara mendalam. Informan dalam penelitian ini adalah perawat. Data dianalisis dengan menggunakan analisis tematik dan kode secara manual pada transkrip wawancara. Dari penelitian ini, ditemukan bahwa faktor personal belum optimal dan perlu adanya peningkatan lebih lanjut dalam pengetahuan dan pemahaman perawat terhadap tugas dan fungsinya. Faktor kepemimpinan yang memberikan motivasi telah dilaksanakan namun belum optimal. Faktor kerjasama antar perawat secara umum sudah kompak dalam melaksanakan tugas. Faktor sistem yang diterapkan rumah sakit ini adalah sistem pembagian kerja dan sarana dan prasarana penunjang kerja sudah lengkap dan memadai. Faktor kontekstual belum optimal karena masih ada perawat yang kurang serius dalam bekerja sehingga dapat berdampak pada perawat lain dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja perawat di ruang rawat inap secara keseluruhan belum optimal dan masih perlu ditingkatkan baik dari segi personal, kepemimpinan, kolaborasi, sistem, dan faktor kontekstual. Disarankan kepada pimpinan dan perawat untuk melakukan upaya peningkatan pengetahuan perawat lebih lanjut, memberikan pelatihan, dan memotivasi perawat agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Kata Kunci: Kinerja; Personal; Kepemimpinan; Kerjasama; Sistem; Konstektual

PENDAHULUAN

Era globalisasi di dunia usaha semakin berkembang pesat, salah satunya dengan banyak berdirinya rumah sakit yang menawarkan berbagai macam fasilitas, salah satunya adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang bermutu dan strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan medis bagi rawat inap, rawat jalan, gawat darurat serta pelayanan penunjang seperti laboratorium, radiologi serta layanan lainnya (Kemenkes RI, 2022).

Di Rumah Sakit terdapat banyak aktivitas yang diselenggarakan oleh berbagai jenis profesi, baik profesi medis, maupun non medis. Untuk dapat menjalankan fungsinya, diperlukan suatu sistem manajemen menyeluruh yang dimulai dari proses perencanaan strategik (renstra), baik untuk jangka pendek dan jangka panjang. Suatu renstra dapat disebut baik apabila perencanaan tersebut dapat ditindak lanjuti secara praktis ke dalam program-program operasional yang berorientasi kepada *economic-equity-quality*. Artinya rumah sakit dikelola secara efektif dan efisien, melayani segala lapisan masyarakat dan berkualitas (DeLucia, 2009). Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah perawat (Nursalam, 2018).

Standar profesi perawat Indonesia ditetapkan untuk memastikan masyarakat menerima pelayanan dan asuhan keperawatan yang kompeten dan aman. Perawat ditantang untuk merancang pendekatan pendidikan sehingga perawat memiliki keterampilan yang diperlukan

untuk memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan yang kompeten dan aman (Vaismoradi, 2012). Penjabaran area kompetensi perawat indonesia Kerangka kerja kompetensi perawat dikelompokkan dalam ranah kompetensi menurut PPNI (2013) yaitu (1) praktik profesional, etis, legal dan peka budaya; (2) pemberi asuhan dan manajemen asuhan keperawatan dan (3) pengembangan kualitas personal dan profesional (PPNI, 2013).

Salah satu penyelenggara kesehatan di Kota Padang adalah Rumah Sakit Khusus Bedah (RSK) Ropanasuri Padang. RSK Ropanasuri Padang adalah sebuah perusahaan penyedia layanan kesehatan yang berada di Kota Padang. Sebagai rumah sakit swasta, RSK Ropanasuri Padang harus mampu memberikan pelayanan terbaik sebagai tujuan dari perusahaan. Pengelolaan SDM menjadi hal utama untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Namun sering kali kinerja manajemen rumah sakit yang sudah begitu baik akan terganggu oleh berbagai perilaku perawat yang sulit dicegah terjadinya. Berdasarkan data keperawatan RSK Ropanasuri Padang pada tahun 2023 jumlah perawat totalnya 58 perawat, dimana terdiri dari: 5 perawat orientasi, 23 perawat kontrak dan 30 perawat kontrak.

Hasil observasi awal yang peneliti lakukan di RSK Ropanasuri Padang masih ditemukan kinerja perawat yang masih rendah. Dimana masih ditemukan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien masih kurang optimal, karena banyak pasien yang kurang puas dengan keterampilan perawat, pasien juga kurang puas dengan penjelasan yang diberikan oleh pasien, dalam hal ini perawat tidak memberikan penjelasan pada waktu melakukan prosedur tindakan keperawatan

dan pada bagian pelayanan di unit rawat inap dalam hal ini ditemukan masaih ada perawat yang tidak mengenal diri dan tidak mengorientasikan pasien saat baru masuk ruang perawatan. Perawat juga kurang memiliki sikap yang etif dalam bekerja, dimana perawat kadang kala bersikap kasar dan acuh tidak acuh terhadap pasien.

RSK Ropanasuri Padang merupakan rumah sakit khusus bedah tipe C yang terletak dipusat kota padang. Rumah sakit khusus bedah Ropanasuri melayani pasien umum dan BPJS. Pada saat pandemi covid 19 rumah sakit ini juga melayani pasien yang terdampak covid 19 sehingga tenaga kesehatan mendapatkan peningkatan beban kerja seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Berdasarkan data pasien rawat inap RSK Ropanasuri Padang pada tahun 2021 sebesar 2426 pasien mengalami peningkatan pada tahun 2022 menjadi 2582 pasien dan tahun 2023 menjadi 2866 pasien. Sedangkan pasien rawat jalan pada tahun 2021 sebesar 28623 pasien meningkat di tahun 2022 menjadi 30948 dan tahun 2023 sebesar 35515 pasien. Jumlah pasien ditemukan bahwa pasien terus mengalami peningkatan dari tahun 2021 hingga tahun 2023 dengan status kesehatan pasien dari skala sedang hingga berat. Sedangkan kunjungan pasien IGD rata-rata perhati sebanyak 4-6 orang. Pasien IGD pada tahun 2024 bulan Januari sebanyak 179 pasien, Februari, 194 pasien, Maret 174 pasien, April 185 pasien dan Mei 165 pasien.

Data tenaga kesehatan RSK Ropanasuri Padang pada tahun 2022 sebanyak 45 orang mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 37 orang. Sedangkan tahun 2024 kembali mengalami peningkatan menjadi 42 orang. Peningkatan jumlah perawat ini karena RSK Ropanasuri Padang menerima perawat baru untuk mengatasi kekurangan jumlah tenaga keperawatan di rumah sakit ini.

Berdasarkan total pasien lebih besar dibandingkan tenaga kesehatan sehingga RSK Ropanasuri Padang mengalami kekurangan tanaga kesehatan pada periode

tahun 2021-202. Artinya, beban kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan jika dilihat berdasarkan jumlah pasien sangat besar. Hal ini bisa berdampak pada kinerja tenaga kesehatan yang kurang optimal.

RSK Ropanasuri Padang sesuai dengan SK Direktur Rumah Sakit Khusus Bedah Ropanasuri Nomor: 006/ SK/ DIR/ I/ 2024 per 24 Januari 2024 memiliki ruang kamar yaitu kamar Rasamala dengan kelas rawatan VIP sebanyak 3 kamar, kamar Aksasia dengan kelas rawatan I sebanyak 6 kamar, kamar Pinus dengan kelas rawatan II sebanyak 12 kamar, kamar Cempaga/Cemara dengan kelas rawatan III sebanyak 8 kamar dan kamar Isolasi sebanyak 1 kamar, jadi jumlah kamar di RSK Ropanasuri Padang sebanyak 30 kamar (RSK Ropanasuri, 2024).

Kinerja perawat merupakan hasil dari seluruh aktivitas kerja keperawatan dalam periode tertentu, sehingga masalah kinerja perawat perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen rumah sakit (Estiri, 2016). Hal ini dikarenakan jika kinerja perawat sebagai pemberi layanan tidak sesuai dengan harapan pasien, maka secara langsung akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien terhadap layanan rumah sakit. Ketidakpuasan pasien terhadap layanan rumah sakit pada akhirnya akan berdampak pada loyalitas pasien dan pendapatan rumah sakit (Ding, 2015).

Pada prinsipnya derajat kinerja perawat diakibatkan dari faktor dalam diri/internal perawat dan faktor eksternal perawat (Jabbar, 2017). Faktor yang muncul dari dalam diri perawat seperti keahlian juga keterampilan, serta kemampuan yang tepat dengan pekerjaan, motivasi/semangat kerja, kejenuhan/ kelelahan & kepuasan kerja.

Sedangkan faktor dari eksternal diri perawat yaitu stress kerja, beban kerja, insentif, masa kerja dan gaya kepemimpinan (Putri, 2023). Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat, yaitu: atribut individu, kemampuan untuk bekerja dan dukungan organisasi (Hasibuan, 2019).

Kinerja perawat juga dapat dilihat dari motivasi kerja, shift kerja dan beban kerja. Motivasi kerja sangat berperan mendorong efektivitas kerja perawat, motivasi adalah dorongan atau rangsangan untuk menghasilkan tujuan yang dicapai. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja salah satunya adalah beban kerja. Peningkatan beban kerja dapat terjadi, jika jumlah perawat tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan perawatan pada pasien (Simamora, 2019). Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, 2016).

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja merupakan salah satu sumber masalah bagi kesehatan dan keselamatan pekerja. Kelelahan dapat menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja yang akan berpeluang menimbulkan kecelakaan kerja. Tentu saja hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja, karena tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan (Irma, 2014).

Adapun yang menyebabkan kelelahan kerja perawat yaitu banyak perawat pelaksana mengeluh karena lelah dan pusing menghadapi keluhan pasien, banyaknya tuntutan dari keluarga pasien, jumlah perawat pelaksana dan jam kerja terkadang melebihi jam kerja yang telah ditetapkan sehingga menyebabkan perawat pelaksana merasa bosan, sedangkan pada shift malam perawat juga mengeluh mengantuk dan lelah karena perawat harus bekerja pada malam hari dimana waktu tersebut harusnya digunakan untuk istirahat dan perawat yang mengalami kelelahan merasa kurang fokus saat bekerja hingga kurangnya motivasi kerja (Ariska, 2023). Burnout perawat ditandai dengan kelelahan dalam menjalani pekerjaan, tidak

bersemangat dalam melayani pasien, merasa pekerjaannya terlalu berat, kesulitan dalam memahami perasaan pasien dan perawat merasa bahwa pekerjaannya menguras emosi (Sandora, 2023).

Kelelahan kerja ini cenderung dirasakan pada karyawan dengan lama kerja, karena semakin lama karyawan bekerja ia akan semakin terbiasa dengan pekerjaannya, sedangkan untuk karyawan yang baru memulai menguasai pekerjaannya, ia mulai belajar menguasai pekerjaan secara tidak langsung. Pekerja yang terkena kelelahan kerja mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan desain kualitatif dengan teknik wawancara mendalam. Informan dalam penelitian ini adalah perawat. data dianalisis dengan menggunakan analisi tematik dengan menggunakan koding yang dilakukan secara manual atas transkrip hasil wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara dengan tingkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam bekerja dapat dilihat pada Lampiran 1.

Faktor Personal

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa umumnya perawat sudah mengetahui dan memahami tugas dan fungsi yang telah diberikan. Tugas pokok dan fungsi perawat sudah diatur dalam SOP di RSK Ropanasuri Padang. Jadi, sudah bisa dipastikan pembagian tugas dan fungsi sudah bersifat formal, dan setiap individu dituntut untuk bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Mengenai

penempatan perawat, sampai saat ini masih ada perawat yang menjalankan tugas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, namun menurut RSK Ropanasuri Padang hal ini tidak menjadi masalah, sampai saat ini perawat tersebut bisa menjalankan tugas dengan baik.

Faktor personal adalah kemampuan dan keterampilan dalam melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja (Simanjuntak, 2011). Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yakni kecerdasan pikiran (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ). faktor personal/ individu, meliputi pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu, antara lain kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai (Hasibuan, 2019). Kinerja individu berpengaruh terhadap kinerja

organisasi. Berdasarkan pandangan isomorfisme normatif, semakin berkualitas karakteristik individual pegawai, makasemakin profesional mereka dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi.

Sumberdaya manusia bisa dikatakan memiliki peran sentral dalam kehidupan organisasi mengingat merekalah yang secara riil menjalankan aktivitas sehari-hari organisasi. Baik buruknya kinerja organisasi tentu saja dipengaruhi oleh kompetensi, kemampuan menjalankan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen dan motivasi serta efikasi diri perawat. Semua atribut individu ini pada akhirnya berperan dalam meningkatkan kinerja rumah sakit.

Faktor Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pimpinan kurang memperhatikan kinerja perawat dan diketahui jarang menyemangati perawat. Dalam dunia kerja, motivasi merupakan salah satu unsur penting yang memotivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengerahkan upaya yang besar untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2015).

Kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong perilaku yang baik dari bawahan. Dalam hal ini, kehadiran seorang pemimpin yang efektif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, mengembangkan kemampuan mereka dan pengembangan kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Santoso, 2021).

Faktor Team Work

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa perawat secara umum sudah kompak dalam menjalankan tugasnya RSK Ropanasuri Padang. Sebagian besar tugas memerlukan

kolaborasi, dan karena perawat mampu berkomunikasi dan berkoordinasi dengan perawat lain ketika melaksanakannya, mereka bersatu dalam melaksanakan tugasnya. Tim kerja menciptakan sinergi positif melalui upaya terkoordinasi. Upaya individu mereka menghasilkan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan jumlah kontribusi individu mereka. Dengan memanfaatkan tim secara ekstensif, organisasi mempunyai potensi untuk mencapai hasil yang jauh lebih baik tanpa menambah usaha. Kinerja tim mengungguli kinerja individu ketika tugas yang harus dilakukan memerlukan banyak keterampilan.

Indikator kinerja berbasis kerja tim menilai bagaimana perawat berkolaborasi dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas mereka. Kolaborasi tidak hanya terbatas pada kolaborasi vertikal antar perawat saja; kolaborasi horizontal merupakan elemen penting dalam kehidupan organisasi, terutama hubungan yang saling menguntungkan dan saling menguntungkan antara pimpinan organisasi dan perawat penting dalam beberapa hal. Faktor tim meliputi kualitas dan antusiasme dukungan rekan satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim lainnya, serta kesetaraan dan kohesi antar anggota tim.

Dalam kehidupan organisasi, perawat tidak dapat melakukan semua tugas sendirian. Suka atau tidak suka, keterlibatan teman sebaya tidak bisa dihindari. Artinya kinerja individu perawat dan kinerja organisasi secara keseluruhan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, namun dukungan dari rekan kerja juga penting. Oleh karena itu, dukungan tim kerja menentukan kinerja organisasi. Tim

kerja adalah kelompok yang upaya individunya menghasilkan keluaran yang lebih besar daripada jumlah masukan individu mereka. Tim kerja menciptakan sinergi positif melalui upaya terkoordinasi. Upaya individu mereka menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan jumlah kontribusi individu mereka. Dapat disimpulkan bahwa kinerja tim lebih baik dibandingkan kinerja masing-masing individu dalam suatu organisasi atau perusahaan (Suryanto, 2020).

Faktor Sistem

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa perawat di Rumah Sakit Bedah Lopanasri Padang mempunyai sistem dimana mereka bekerjasama dengan perawat lain dan berbagi tugas, hal ini tidak mempengaruhi peningkatan kinerja. Meskipun telah mempunyai sarana dan prasarana yang cukup dan lengkap untuk menunjang pekerjaannya, namun masih terdapat perawat yang melalaikan tugasnya. Namun hal tersebut saja belum cukup untuk meningkatkan semangat perawat dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Perawat menggunakan sistem pembagian tugas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dan perawat saling bekerja sama dalam melaksanakan tugas yang menumpuk. Namun masih ada sebagian perawat yang belum menjalankan tugasnya dengan baik atau melapor melewati waktu yang ditentukan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kedisiplinan dan kelalaian perawat dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, cakupan pekerjaan di RSK Bedah Ropanasuri Padang tidak tercapai sesuai target yang telah ditetapkan.

Dalam terminologi sistem, suatu organisasi terdiri dari beberapa

subsistem yang saling berhubungan. Artinya kegagalan satu subsistem dapat berdampak pada kinerja seluruh organisasi. Artinya, sistem organisasi perlu terus dipelihara dan dipantau untuk memastikan bahwa organisasi berfungsi dengan lancar dan berkinerja baik. sistem kerja adalah sekumpulan aktivitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang berujung pada kepuasan pelanggan atau keuntungan perusahaan. Sistem kerja melibatkan banyak faktor manusia serta peralatan dan mesin. Unsur yang menghubungkan antara manusia dan alat adalah sistem kerja yang seragam dan prosedur kerja yang tetap sehingga menghasilkan hasil kerja yang bermutu tinggi (Simanjuntak, 2021).

Faktor Konstektual (Situasional)

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh lingkungan terbukti mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja keperawatan. Perawat yang tidak serius dalam menjalankan pekerjaannya dapat mempengaruhi perawat lain, mengganggu keharmonisan perawat lain, atau menimbulkan rasa iri pada perawat lain ketika perawat lain sedang sibuk dengan pekerjaannya, namun ada pula perawat yang hanya bekerja tanpa main-main.

Menurut teori sistem (open system theory), keberhasilan suatu organisasi yang baik tidak hanya ditentukan oleh faktor internal tetapi juga oleh faktor eksternal. Kemampuan organisasi untuk mengatasi tekanan faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, politik, budaya, teknologi, dan persaingan memungkinkannya berfungsi dengan baik dan berkinerja lebih baik. Lingkungan kerja, prestasi kerja, dan kompensasi merupakan faktor penting bagi organisasi untuk meningkatkan

kinerja perawat. Kinerja yang tinggi menghasilkan pekerjaan keperawatan yang berkualitas tinggi dan membantu mencapai tujuan organisasi (Darmawan, 2023).

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan utama. Pertama, pada faktor personal, ditemukan bahwa kompetensi perawat di RSK Bedah Ropanasuri Padang sudah sesuai dengan kebutuhan rumah sakit dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, pada faktor kepemimpinan, tanggapan informan dan kepala SDM menunjukkan bahwa meskipun pimpinan telah memberikan motivasi, upaya tersebut dinilai belum optimal, padahal motivasi sangat penting dalam mendukung kinerja organisasi. Ketiga, pada faktor kerjasama tim, tanggapan informan yang didukung oleh kepala SDM menyatakan bahwa para perawat umumnya sudah kompak dan mampu bekerja sama dalam menjalankan tugas, ditambah dengan penerapan sistem pembagian pekerjaan yang baik. Keempat, pada faktor sistem, fasilitas serta sarana dan prasarana pendukung kerja dinilai sudah memadai oleh para informan. Namun, pada faktor kontekstual, masih ditemukan permasalahan, seperti perilaku bermain-main pada jam kerja oleh sebagian perawat, yang mengganggu pelaksanaan tugas dan mempengaruhi rekan kerja lainnya. Terakhir, berdasarkan hasil observasi, kinerja perawat di RSK Bedah Ropanasuri Padang sejauh ini dinilai belum maksimal. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa meskipun sebagian besar perawat telah mengetahui tugas mereka, pelaksanaan tugas tersebut belum dilakukan secara optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang sudah membantu, khususnya Direktur RSK Ropanasuri Padang dan seluruh Pegawai yang telah mengizinkan peneliti dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariska, I. (2023). Hubungan kelelahan kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 3(2), 23–29.
- Darmawan, R. E. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Baruna Harizan*, 6(1), 31–38.
- DeLucia, R. P. (2009). Performance in Nursing. *Reviews of Human Factors and Ergonomics*.
- Ding, Y. (2015). The mediating role of coping style in the relationship between psychological capital and burnout among Chinese nurses. *PLoS ONE*.
- Estiri, M. (2016). The impact of psychological capital on mental health among Iranian nurses: considering the mediating role of job burnout. *SpringerPlus*.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irma, M. (2014). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Unit Produksi Paving Block Cv . Sumber Galian Kecamatan Related Factors to the Fatigue in Workers of Production Unit Paving Block Galian Biringkanaya Subdistrict Makassar City*.
- Jabbar, S. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng. *J Mirai Manag*, 2(2), 23–32.
- Kemenkes RI. *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/1128/2022*. , Pub. L. No. HK.01.07/MENKES/1128/2022 (2022). Indonesia.
- Munandar. (2016). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Ui Chapline JP.
- Nursalam. (2018). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam raktek Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- PPNI. *Standar Kompetensi Perawat Indonesia*. , (2013). Jakarta.
- Putri. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- RSK Ropanasuri. *SK Direktur RSK Ropanasuri*. , Pub. L. No. 006/ SK/ DIR/ I/ 2024 per 24 Januari 2024 (2024). Padang.
- Sandora. (2023). *Pengaruh Burnout Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RS “X” Pekanbaru*.
- Santoso, A. B. (2021). Penggunaan Informasi Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pada Satuan Kerja Kementerian/Lembaga. *ABIS*, 9(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/abis.v9i4.70469>
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak. (2021). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, S. P. J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja* (Edisi 3). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Suryanto. (2020). *Sebuah Upaya Perbaikan dan Inovasi dalam Meningkatkan Kepercayaan Publik*. Jakarta: Media Kekayaan Negara.

Vaismoradi. (2012). Nursing education curriculum for improving patient safety. *Journal of Nursing Education and Practice*.