

# **HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN**

DILLA HERFINA\*ERWIN\*\*AGRINA\*\*\*

[dillaherfina@rocketmail.com](mailto:dillaherfina@rocketmail.com), Hp 085263333536

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the relationship of organizational work environment on the performance of nurses in implementing nursing care. This research method is descriptive correlation with cross-sectional approach. The research was conducted in the inpatient hospitals Arifin Achmad Pekanbaru. The sampling method was cluster sampling and the sample was selected research nurse in the inpatient medical hospitals Arifin Achmad Pekanbaru. Measuring instrument used was a questionnaire that had been tested the validity and reliability. The analysis is used univariate and bivariate analysis using chi square. The results showed a significant relationship between organizational work environment on performance in implementing nursing care nurses (p value = 0.003). The results of this study recommend the organization to further improve the work environment so that organizational performance will be better nurses.

Keywords : organization's work environment, performance

Bibliography : 31 (2000-2012)

## PENDAHULUAN

Asuhan keperawatan merupakan suatu proses atau rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan yang langsung diberikan kepada klien atau pasien, pada berbagai tatanan pelayanan kesehatan, dengan menggunakan metodologi proses keperawatan, berpedoman pada standar keperawatan, dilandasi etika keperawatan dalam lingkup wewenang keperawatan (Kusnanto, 2004). Asuhan keperawatan berkualitas perlu berorientasi kepada *outcome* pasien yang lebih baik. Kondisi tersebut dapat tercapai apabila tercipta lingkungan kerja organisasi yang berkualitas.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Robbins, 2003). Kepuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya pengaruh lingkungan baik fisik ataupun non fisik. Menurut Mangkunegara (2005) adanya uraian tugas, target kerja, otonomi, fasilitas dan komunikasi merupakan faktor-faktor lingkungan kerja organisasi yang mempengaruhi kinerja individu. Di dalam lingkungan kerja perawat dan tim kesehatan membentuk interaksi sosial dan terapeutik untuk membangun kepercayaan dan memperkuat hubungan. Perawat membutuhkan persahabatan, dukungan, bimbingan dan dorongan dari pihak lain untuk mengatasi tekanan akibat stress pekerjaan dan harus dapat menerapkan komunikasi yang baik dengan klien, sejawat dan rekan kerja.

Didalam lingkungan kerja, perawat dan tim kesehatan membentuk interaksi sosial dan terapeutik untuk membangun kepercayaan dan memperkuat hubungan. Semua orang memiliki kebutuhan interpersonal akan penerimaan, keterlibatan, identitas, privasi, kekuatan dan kontrol serta perhatian (Stewart & Logan, 2005). Perawat membutuhkan persahabatan,

dukungan, bimbingan dan dorongan dari pihak lain untuk mengatasi tekanan akibat stress pekerjaan dan harus dapat menerapkan komunikasi yang baik dengan klien, sejawat dan rekan kerja.

Perawat menjalankan peran yang membutuhkan interaksi dengan berbagai anggota tim pelayanan kesehatan. Unsur yang membentuk hubungan –klien juga dapat diterapkan dalam hubungan sejawat, yang berfokus pada pembentukan lingkungan kerja yang sehat dan mencapai tujuan tatanan klinis (Paula, 2006).

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Purwadadi (2000) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja perawat di instalasi rawat intensif. Penelitian ini menemukan faktor yang mempengaruhi stress kerja perawat diantaranya lingkungan kerja, beban kerja dan hubungan interpersonal.

Kinerja sebuah kelompok tergantung pada hubungan baik antara anggota tim tersebut. Hubungan pribadi dalam suatu tim sulit dilakukan, kesulitan sering disebabkan oleh adanya komunikasi yang buruk antara tim dan antara pemimpin dengan anggota tim. Hubungan yang buruk sulit akan memperburuk komunikasi yang telah buruk (Potter & Perry, 2010).

Kinerja seorang perawat dapat dinilai dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Nursalam, 2002).

## METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian yang dipilih adalah *deskriptif correlation study* dengan pendekatan *cross sectional* yaitu penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran data variabel independen dan dependen hanya satu kali

pada satu saat (Nursalam, 2002). Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja organisasi dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan

Sampel penelitian adalah perawat yang dinas di ruang rawat inap medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Analisa yang digunakan adalah analisa univariat dan bivariat. Analisa univariat menggambarkan distribusi frekuensi karakteristik responden yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Untuk variabel lingkungan kerja dan kinerja didapatkan normalitas data yang tidak normal sehingga nilai hitung menggunakan median. Analisa bivariat digunakan untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja organisasi terhadap kinerja perawat, dihitung dengan menggunakan chi square dengan  $\alpha$  0,05.

## HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1

*Distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.*

No	Karakteristik	Frekuensi	%
1.	Jenis kelamin - Perempuan - Laki-laki	49 3	94,2 5,8
2.	Umur - Dewasa awal (19-25 tahun) - Dewasa tengah (26-45 tahun)	8 44	15,4 84,6
3.	Tingkat pendidikan - S1 - D III - SPK	6 44 2	11,5 84,6 3,8
4.	Lama bekerja - < 5 tahun - 5-10 tahun - > 10 tahun	23 21 8	44,2 40,4 15,4

Tabel 2

*Distribusi frekuensi lingkungan kerja organisasi dan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan*

No.	Karakteristik	frekuensi	%
1.	Lingkungan kerja organisasi - Kondusif - Tidak kondusif	34 18	65,4 34,6
2.	Kinerja perawat - Tinggi - rendah	22 30	42,3 57,7

Tabel 3

*Hasil uji hubungan lingkungan kerja organisasi terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan*

Lingkungan kerja organisasi	Kinerja				Jumlah	P v
	Tinggi		Rendah			
	f	%	f	%		
Kondusif	2	58,3	14	34	100	0,00
Tidak kondusif	0	8	41,2	18		
	2	11,1	88,9	100		
Total	22	41,17	30	52		
				100		

## PEMBAHASAN

Dilihat dari karakteristik jenis kelamin banyak responden yang berjenis kelamin perempuan dan usia lebih banyak berada pada rentang usia dewasa tengah (26-45 tahun) . Dikatakan bahwa responden memiliki usia berada pada tahap dewasa dan matang, semakin matang seseorang maka semakin tinggi juga kematangan dalam berfikir dan bekerja (Notoadmodjo, 2002). Tingkat pendidikan responden paling banyak

berpendidikan D III, menurut Notoadmodjo (2005) semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin mudah untuk menerima dan menangkap informasi yang dibutuhkan.

Hasil penelitian menunjukkan paling banyak responden menyatakan lingkungan kerja mereka kondusif. Hal ini mungkin disebabkan oleh masa kerja klien yang > 5 tahun sehingga responden telah beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil kinerja perawat masih rendah, hal ini mungkin disebabkan karena faktor individual responden yang berbeda. Menurut Mangkunegara (2005) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individual yang terdiri dari kemampuan, latar belakang dan demografi. Asumsi peneliti faktor individual disini yang mempengaruhi kinerja adalah latar belakang pendidikan yang bervariasi dari SPK, D III dan S1.

Analisa bivariat antara lingkungan kerja organisasi dan kinerja setelah dilakukan uji *chi square* diperoleh hasil nilai P value 0,003. Diketahui bahwa nilai P value < dari nilai  $\alpha$  (0,05), sehingga dapat diketahui bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja organisasi terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2005) tentang salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden di ruangan rawat medikal paling banyak merupakan perempuan 49 orang (94,2%), berusia paling banyak diatas 26-45 tahun 44 orang (84,6 %), pendidikan paling banyak adalah D3 44 orang (84,6%), lama bekerja lebih dari 5

tahun 29 orang (55,8 %). Lingkungan kerja organisasi yang diperoleh dari penelitian adalah kondusif sebanyak 34 orang (65,4%).

Penelitian yang dilakukan kepada 52 orang perawat di ruang rawat inap medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru responden menyatakan kinerja rendah sebanyak 30 orang (57,7%). Berdasarkan uji chi-square didapatkan P value 0,003 dan < dari  $\alpha= 0,05$  sehingga ada hubungan antara lingkungan kerja organisasi terhadap kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan penelitian diharapkan kepada perawat agar lebih meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan asuhan keperawatan, agar profesi perawat mendapatkan mendapatkan pengakuan yang lebih baik dari masyarakat.
2. Berdasarkan kesimpulan diatas disarankan kepada insitansi tempat penelitian untuk meningkatkan lingkungan kerja organisasi mereka, dan melakukan evaluasi kinerja perawat agar terciptanya kinerja yang baik.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat bermanfaat bagi ilmu keperawatan, terutama dalam cara penilaian kinerja perawat.
4. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber dasar untuk penelitian selanjutnya dan perlu dikembangkan lagi dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas dan prosedur pengambilan data yang lebih tepat lagi untuk penilaian kinerja

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dalam proses penyusunan laporan ini. Pada

kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak Erwin, M. Kep selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau sekaligus selaku pembimbing I, yang telah banyak memberikan arahan, masukan dan bimbingan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan penelitian ini.
2. Ibu Ns. Agrina, M.Kep, Sp. Kom, selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, masukan dan bimbingan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan ini.
3. Ibu Jumaini, M. Kep, Sp. Kep. J sebagai koordinator mata ajar Riset Keperawatan, yang telah memberikan pengarahan kepada peneliti dalam menyusun laporan penelitian.
4. Bapak dan Ibu dosen beserta staf Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau yang telah memberikan banyak bekal ilmu kepada peneliti.
5. Pimpinan RSUD Arifin Achmad yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk bekerja sama dalam penyusunan laporan ini.
6. Supervisor dan kepala ruangan rawat inap medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Ibunda, Ayahanda (alm.) dan keluarga tercinta, yang memberikan dukungan, semangat dan kasih sayang kepada peneliti dalam menyelesaikan laporan penelitian ini.
8. Rekan – rekan Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau program B 2011 yang telah banyak memberikan masukan dan saran kepada peneliti .

## KETERANGAN

Dilla Herfina\*, mahasiswi Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau.

Erwin\*\*, dosen yang menjabat sebagai Kepala Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau.

Agrina\*\*\*, dosen yang mengajar di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau, Departemen Jiwa & Komunitas.

## DAFTAR PUSTAKA

Aditama, T.Y. (2000). *Managemen administrasi rumah sakit*. Jakarta : Universitas Indonesia.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (Ed. Rev VI)*. Jakarta : Rineka Cipta.

Arwani. (2006). *Manajemen bangsal keperawatan*. Jakarta : EGC.

Arwani. (2002). *Komunikasi dalam keperawatan*. Jakarta : EGC.

Ali H,Z. (2002). *Dasar-dasar keperawatan profesional*. Depok : Widya Medika.

Hasibuan, M. (2007). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Harjana, A. (2003). *Komunikasi interpersonal dan intrapersonal*. Jakarta : Kaisus.

Hidayat, A., A. (2007). *Riset keperawatan dan tehnik penulisan ilmiah*. Jakarta : Salemba Medika.

Ilyas, Y (2001). *Kinerja teori penilaian dan penelitian*. FKM UI : Depok.

Kusnanto (2004). *Profesi dan praktek keperawatan profesional*. Jakarta : EGC.

- Mangkunegara, AP (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung : Refika Utama.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta : Asdi Mahayatsa.
- Notoatmodjo,S. (2005). *Promosi Kesehatan: Teori dan Prilaku*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nola, W. (2008). *Hubungan pemberian intensif dengan motivasi kerja perawat di RSUD Arifin Achmad*. Makalah tidak dipublikasikan.
- Nursalam. (2003). *Konsep penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. (2002). *Manajemen keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Paula, C. (2006). *Proses keperawatan aplikasi model konseptual*. Jakarta : EGC
- Potter, & Perry. (2010). *Fundamental of nursing*. Jakarta : Salemba Medika.
- Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau. (2012). *Pedoman penulisan skripsi dan penelitian*. Tidak dipublikasikan.
- Purwadadi. (2000). Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja perawat di ruang rawat intensif Rumah Sakit Sardjito Yogyakarta. Kumpulan pikiran. Diperoleh tanggal 16 Oktober dari <http://www.kumpulanskripsi.com>
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, A. (2009). *Pengolahan dan analisis data kesehatan*. Yogyakarta : Muha Medika.
- R, Robert. (2000). *Komunikasi interpersonal dalam keperawatan*. Jakarta : EGC.
- Robin, S. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga.
- Ruki, S.(2001). *Manajemen penggajian dan pengupahan untuk karyawan perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ruwel. (2000). *Pengantar kepemimpinan dan manajemen keperawatan*. Jakarta : EGC.
- Singgih F., Akbid M. (2006). *Iklm organisasi kreatif*. Jakarta : Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sri, M. (2009). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di Irna RSUD Solok*. Jurnal tidak dipublikasikan.
- Stuart G., W. (2007). *Buku saku keperawatan jiwa*. Edisi Kelima. Jakarta : EGC
- Sukanto, S. (2002). *Dasar – dasar metodologi peneltia klinis*. Jakarta : FKUI
- Wiwil, K. (2010). *Hubungan pengembangan kemampuan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat irna c interne RSUP Dr. M. Djamil Padang*. Jurnal tidak dipublikasikan.

Yasminah. (2002). *Analisa pengaruh kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit islam Purwokerto*. Jurnal tidak dipublikasikan

Yusuf, A. (2006). *Hadapi masalah anda*. Jakarta : Gema Insani