Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 10, November 2023
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: 2986-6340
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.10156143

Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar

Sherly Rudianti Batter[1], Rika Kurnia Kandacong[2*]
[12]Program Studi Administrasi Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Sulawesi Barat
[*]Email korespondesi: rikakurnia430@yahoo.com

Abstrak

Kualitas pelayanan di rumah sakit tidak terlepas dari masalah kinerja perawat. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien. Kinerja perawat berkontribusi besar dalam mempengaruhi kepuasan pasien, mengingat perawat merupakan tenaga medis yang terus berhubungan lansung dengan pasien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar berdasarkan stress kerja, hubungan kerja dan disiplin kerja. Peneltian ini adalah penelitian deskriptif dengan pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling* pada 162 perawat. Hasil penelitian menunjukan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas keperawatan didapatkan kinerja cukup baik (100%), Stres kerja perawat didapatkan perawat cukup stress (48%), Hubungan kerja dalam didapatkan hasil cukup baik (100%), Disiplin kerja termasuk kategori disiplin kerja cukup (100%). Kesimpulan dari penelitian ini adalah kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar berada pada kategori cukup baik.
Kata kunci: Disiplin, Hubungan kerja, Kinerja, Perawat, Rumah Sakit, Stress

Abstract

The quality of service in hospitals cannot be separated from the problem of nurse performance. This is related to the presence of nurses who are on duty 24 hours a day to serve patients. Therefore, hospitals must have nurses who perform well who will support hospital performance so that customer or patient satisfaction is achieved. Nurse performance makes a major contribution in influencing patient satisfaction, considering that nurses are medical personnel who are in direct contact with patients. The aim of this research is to determine the performance of nurses at Ibnu Sina Hospital, Makassar City based on work stress, work relationships and work discipline. This research is a descriptive study with sampling using the total sampling method on 162 nurses. The results of the study showed that the performance of nurses in carrying out maintenance tasks obtained quite good performance (100%), the work stress of nurses obtained that nurses were quite stressed (48%), the work relationship in obtaining quite good results (100%), work discipline was included in the category of sufficient work discipline (100%). The conclusion of this research is that the performance of nurses at Ibnu Sina Hospital, Makassar City was in the quite good category.
Kata kunci: *Discipline, Work Relations, Performance, Nurses, Hospitals, Stress*

Article Info
Received date: 25 October 2023 Revised date: 30 October. 2023 Accepted date: 18 November 2023

PENDAHULUAN

Keperawatan merupakan salah satu profesi yang berperan besar dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan dan proses pelayanan kesehatan. Hal ini dikarenakan perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki interaksi paling lama terhadap pasien. Perawat merupakan ujung tombak dari kualitas pelayanan kesehatan

dan kunci utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Kualitas pelayanan di rumah sakit tidak terlepas dari masalah kinerja perawat. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Hartati dkk, 2013).

Menurut *National Institude for Occupational Safety and Health* (NIOSH) perawat adalah profesi yang berisiko sangat tinggi terhadap stress. Sedangkan *American National Association for Occupational Health* (ANAOH) menempatkan kejadian stress pada perawat berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stress pada pekerja (Ma'wah, 2015). Setiap hari pekerjaan perawat meliputi kegiatan administratif seperti membuat laporan jaga, membuat sensus harian dan sebagainya hingga kegiatan asuhan keperawatan seperti menentukan diagnosa keperawatan, menyusun rencana tindakan dan sebagainya sehingga secara mental, perawat dihadapkan dengan tuntutan berhati-hati, membuat perhitungan untuk obat dan menjawab pertanyaan penting dari pasien dan keluarga pasien (Ma'wah, 2015).

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) menyebutkan bahwa 50,9% perawat Indonesia yang aktif mengalami stress kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai (Ma'wah, 2015). Perawat yang yang berkerja di ruang rawat inap menunjukan stress kerja pada tingkat sedang dan lebih banyak dialami oleh perempuan (Martina, 2012). Menurut Hendarwati (2015) tingkat stres perawat memiliki hubungan dengan kinerja perawat, semakin tinggi tingkat stres perawat maka dapat menurunkan kinerja perawat.

Selain stres kerja, hubungan dengan rekan kerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan juga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Perawat yang memiliki kinerja cukup disebabkan karena sikap rekan kerja mereka memberi dorongan den berpengaruh positif dalam penyelesaian tugas, kedekatan dengan teman bisa menjalin rasa kekeluargaan, kedekatan dengan pasien dan keluarganya juga menciptakan rasa kekeluargaan (Didimus dkk, 2013; Panjaitan dkk, 2014). Hubungan kerja merupakan hubungan kerjasama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan untuk memajukan perusahaan. Kerjasama yang terjalin diantara rekan kerja bisa berupa kerjasama tim yang mana merupakan perkumpulan dari berbagai macam pola pikir karyawan menjadi satu sehingga terdapat pemahaman yang berbeda (Situngkir, 2013).

Komitmen dan disiplin juga menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja. Untuk mencapai kesuksesan dan hasil kinerja yang baik, maka penting untuk memegang teguh disiplin dan komitmen untuk terus menerus mengingatkan diri untuk tetap bertahan pada nilai–nilai utama dan impian besar seseorang. Komitmen dan disiplin menuntun manusia kepada kesuksesan yang diraih sebagai individu maupun sebagai organisasi (Garay dkk, 2013). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Istikomah dkk (2014) bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam. Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu norma, aturan dan kebiasaan secara umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan atau dapat juga diartikan juga sebagai peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi (Istikomah, 2014). Disiplin menunjukkan sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang disebabkan pleh perusahaan (organisasi) dan individu (K. Kasnaeny, 2015).

Kepuasan pelanggan adalah keluaran dari proses kinerja sebuah perusahaan yang dirasakan oleh seseorang konsumen, dimana hasilnya sesuai dengan harapan konsumen tersebut. Dengan kata lain, jika dihubungkan dengan industri jasa seperti Rumah Sakit

maka kepuasan pelanggan merupakan dampak dari kinerja karyawan rumah sakit. Kinerja perawat berkontribusi besar dalam mempengaruhi kepuasan pasien, mengingat perawat merupakan tenaga medis yang terus berhubungan lansung dengan pasien (Ma'wah, 2015). Saat ini masih sangat sedikit penelitian tentang kinerja perawat yang dihubungkan dengan stress kerja, hubungan rekan dan disiplin kerja perawat. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penitian tentang kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar berdasarkan stress kinerja, hubungan rekan kerja dan disiplin kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang telah terdaftar sebagai tenaga kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar yang berjumlah 162 orang. Sampel diambil berdasarkan metode *Total Sampling* atau sampling jenuh dengan instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Data dianalisis dengan analisis univariat berdasarkan skala ukur dan tujuan penelitian dengan menggunakan perangkat lunak program komputer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja Perawat

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar

Pertanyaan Kinerja	JR		SR		HS		SL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Tersedia, tertulis dan lengkap standar prosedur tindakan perawatan	0	0	68	42.0	3	1,9	91	56,2
Mempunyai uraian tugas dan tanggung jawab	0	0	64	39,5	1	0,6	97	59,9
Membuat catatan perawatan	0	0	7	4,3	16	9,9	139	85,8
Semua pasien dilaporkan dalam buku laporan ruangan	2	1,2	6	3,7	4	2,5	150	92,6
Melaksanakan pengkajian terhadap status bio-psiko-sosio-kultural pasien	1	0,6	6	3,7	44	27,2	111	68,5
Merumuskan diagnosis keperawatan yang terkait dengan kebutuhan dasar pasien	1	0,6	6	3,7	42	25,9	113	69,8
Menyusun rencana tindakan keperawatan sebelum melakukan asuhan keperawatan	0	0	13	8,0	2	1,2	147	90,7
Melaksanakan tindakan keperawatan	2	1,2	43	26,5	4	2,5	113	69,8
Melaksanakan evaluasi terhadap tindakan keperawatan	2	1,2	39	24,1	7	4,3	114	70,4
Melakukan pengkajian pada pasien setiap hari	1	0,6	11	6,8	29	17,9	121	74,7

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak menjawab selalu adalah pada pertanyaan semua pasien dilaporkan dalam buku laporan ruangan yakni sebanyak 150 orang (92,6%). Sedangkan paling banyak menjawab jarang sebanyak 2 orang (1,2%). Hasil didapatkan bahwa semua responden (100%) memiliki kinerja cukup baik. Hasil yang sama diperoleh pada penelitian Mulat pada tahun 2015 yang meneliti tentang hubungan stress kerja dengan kinerja perawat di RS Marga Husada Wonorigi yang mendapatkan bahwa sebanyak 92,5% kinerja perawat pada kategori baik. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2009). Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Atmaji, 2011).

Kinerja pada kategori cukup pada penelitian ini dikategorikan dari kemampuan yang dimiliki oleh tenaga perawat sesuai standar prosedur dalam melaksanakan tindakan perawatan pasien yang ditinjau dari aspek pelaksanaan asuhan keperawatan, uraian tugas dan tanggung jawab sampai kepada melakukan pengkajian pada pasien setiap hari, memiliki semangat kerja yang tinggi karena adanya motivasi kerja baik dari dalam diri sendiri tenaga perawat maupun dari luar dalam konteks kerumahsakitan dan adanya beban kerja yang dapat dilaksanakan oleh perawat seperti pemberian tugas tambahan namun perawat masih memiliki kemampuan yang maksimal untuk tetap melaksanakan tugas tambahan tersebut.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat perawat (tenaga perawat) jarang melaksanakan evaluasi terhadap tindakan keperawatan dan jarang melaporkan pasien dalam buku laporan ruangan (1,2%). Angka ini dapat dikatakan kecil namun dapat menjadi penghambat terhadap penciptaan pelayanan keperawatan di rumah sakit yang syarat akan kualitas dan kepuasan pasien dan keluarganya.Kinerja kurang juga dapat disebabkan karena adanya unsur dari luar diri tenaga perawat yang mempengaruhi psikologis sehingga menurunkan semangat kerja dalam rangka pemenuhan pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Aspek yang berasal dari luar ini mencakup hubungan interpersonal dengan teman sejawat di tempat kerja, adanya konflik internal keorganisasiaan rumah sakit, kurangnya aspek motorik dari rumah sakit dalam rangka pemberian motivasi kepada tenaga perawat sehingga dapat melaksanakan tindakan asuhan keperawatan yang lebih berkualitas dan menjawab tuntutan masyarakat akan kebutuhan pelayanan.

Dalam meningkatkan kinerja perawat yang selanjutnya dapat meningkatkan mutu keperawatan, dibutuhkan berbagai upaya.Peningkatan pengetahuan melalui pendidikan keperawatan berkelanjutan dan peningkatan keterampilan keperawatan sangat mutlak diperlukan.Penataan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan agar perawat dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kinerja yang baik dipengaruhi oleh factor pendidikan, peralatan keperawatan dan lingkungan keperawatan. Hasil penelitian dilihat dari karakteristik perawat berdasarkan pendidikan sebanyak 23,5% perawat berpendidikan S1. Semakin tinggi pendidikan maka semakin besar pengaruh kinerja perawat dan kinerja perawat yang baik harus didasarkan dengan pengetahuan yang didapat serta motivasi perawat itu sendiri untuk melakukan kegiatan profesinya agar terciptanya kepuasan dalam bekerja serta terciptanya mutu pelayanan kesehatan.

2. Stress Kerja

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2016

Stres Kerja	N	%
Cukup Stres	79	48,8
Kurang	83	51,2
Total	**162**	**100**

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat cukup stress sebanyak 79 orang (48,8%) dan kurang sebanyak 83 orang (51,2%). Tingginya stress kerja perawat ini dapat dipengaruhi oleh umur perawat yang didapatkan bahwa 79,0% umur perawat berda antara 25-29 tahun. Sebagaimana teori yang mengatakan bahwa faktor perbedaan usia pegawai akan menyebabkan perbedaan dalam cara berkomunikasi dan kecepatan beradaptasi terhadap lingkungan kerja. Stres kerja yang tinggi dialami oleh pekerja yang berusia antara 26 hingga 30 tahun, sedangkan pekerja dengan usia di atas 56 tahun memiliki tingkat stress yang rendah (Wijono, 2006).

PenelitianProfesi perawat mempunyai resiko yang sangat tinggi terkena stress, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Masalah-masalah yang sering dih.adapi mereka diantaranya: meningkatnya stress kerja, karena dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Sebagaiman hasil didapatkan bahwa sebanyak 46,3% perawat diharapkan untuk mengerjakan banyak tugas yang berbeda dalam waktu yang sedikit.

Hasil penelitian juga didapatkan bahwa sebanyak 24,7% perawat merasa tidak jelas mengenai apa yang harus mereka capai dalam pekerjaannya. Hal ini akan mempengaruhi psikologis seseorang dan berdampak pada kinerjanya.

Stress kerja juga dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin perawat. Pada hasil penelitian ini didapatkan perawat di RS Ibnu Sina Makassar mayoritas berjenis kelamin perempuan (85,8%). Kecenderungan perempuan untuk mengalami stress kerja lebih besar dari pada laki-laki. Karena perempuan memiliki emosi yang lebih meledak-ledak dari pada laki-laki, selain itu perempuan yang telah menikah akan menghadapi konflik peran antara peranannya sebagai perawat bertugas merawat pasien sekaligus sebagai ibu rumah tangga yang bertugas mengurusi keluarganya.

Penelitan yang dilakukan oleh Anggara yang meneliti tentang gambaran tingkat stress kerja pada perawat di RSPG Bogor menunjukkan bahwa stress kerja pada tingkat sedang lebih banyak dialami oleh perempuan (95,5%). Hasil yang sama juga didapatkan Gusnawati (2006) yang mengemukakan bahwa secara umum wanita mengalami stress 30% lebih tinggi daripada laki-laki.

Menurut pendapat penulis stres dilingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Dari hasil penelitian ditemukan tuntutan kerja yang tinggi dimana perawat harus menangani lebih dari satu pasien secara bersamaan tiap harinya, melakukan tindakan keperawatan secara cepat dan benar, merasa terlalu banyak pekerjaan akan menimbulkan gejala dari stres berupa stres biologis yaitu tangan terasa capek, betis terasa pegal, nyeri punggung dan pinggang. Stres psikologis berupa merasa tidak cukup waktu menyelesaikan pekerjaan, jenuh dan bingung dalam bekerja dan stres perilaku dimana perawat mudah tersinggung, marah sehingga ketegangan dengan teman sejawat dan tim kesehatan lain akan terjadi dan bila tidak segera ditangani akan meningkatkan kategori stres yang akan mengganggu kinerja perawat dalam

melaksanakan tindakan keperawatan yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja perawat.

3. Hubungan Kerja

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Hubungan Kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar

Pertanyaan Hubungan Kejra	TP		JR		KD		SR	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Hubungan kerja membuat anda bersemangat dalam melakukan tugas keperawatan	0	0	1	0,6	12	7,4	149	92,0
Rekan kerja memberikan dukungan dalam pelaksanaan tugas keperawatan	0	0	0	0	52	32,1	110	67,9
Saling mengingatkan rekan kerja untuk melaksanakan tugas keperawatan	0	0	0	0	100	61,7	62	38,3
Saling melengkapi catatan asuhan keperawatan, untuk memudahkan perawat lain dalam melakukan tindakan keperawatan terhadap pasien yang sama	0	0	0	0	113	69,8	49	30,2
Dalam melaksanakan tugas keperawatan dilakukan secara team dan saling membantu antara rekan kerja	0	0	19	11,7	67	41,4	76	46,9
Dalammelakukanpekerjaan, bapak/ibutidakmenemuikesulitanuntukberkomunikasidenganrekan lain	0	0	2	1,2	53	32,7	107	66,0
Dalam melakukan tugas keperawatan, bapak/ibu melakukan koordinasi dengan unit lainnya	0	0	19	11,7	56	34,6	87	53,7
Seringkali dalam berkoordinasi dengan unit lain bapak/ibu mengalami kesulitan	2	1,2	19	11,7	63	38,9	78	48,1

Sumber: Data Primer

Tabel 3 menunjukkan bahwa paling banyak menjawab sering adalah pada pernyataan hubungan kerja membuat anda bersemangat yakni sebanyak 149 orang (92,0%) Dari hasil pengolahan data diperoleh 100% hubungan kerja cukup baik.

Hubungan kerja yang baik membangkitkan motivasi dan kinerja apabila persyaratannya terpenuhi.Tetapi apabila persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan emosi dan menurunkan kinerja.Seseorang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi.Sebaliknya, pekerja dapat frustasi jika faktor pendukungnya tidak tersedia Hubungan kerja dalam hal ini lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada disekitar perawat, baik sarana maupun prasarananya yang mampu memberikan pengaruh pada ektifitasnya kerjanya.Hubungan kerja yang nyaman dan dibarengi fasilitas lengkap pasti menjadi idaman oleh para pegawai (Danim, 2004).

Penelitian yang dilakukan oleh Mutmainnah 2014 di RSUD H.A Sultan Daeng Radja mendapatkan hasil bahwa sebanyak 165 orang 165 orang yang menyatakan lingkungan kerja fisik sesuai dan lingkungan kerja yang tidak sesuai sebanyak 6 orang (3,6%). Dan melakukan analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Teori yang dikemukakan oleh Kusriyanto (1999) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik termasuk hubungan dengan rekan sejawat merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik sebaliknya jika seseorang bekerja di lingkungan kerja fisik dan rekan yang tidak mendukung maka akan membuat karyawan malas, cepat lelah, dan susah berkonsentrasi sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap karyawan, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerja pun dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan.Hubungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Luthans (2006:245) apabila kondisi kerja bagus (misalnya, bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasaan kerja para perawat.

Hasil penelitian juga didapatkan dalam melaksanakan tugas keperawatan kadang-kadang dilakukan secara team sebanyak 41,4% menyatakan hal itu. Hal ini tentu saja dapat menghambat kinerja perawat itu sendiri sebagaimana diketahui bahwa kerjasama team dalam sebuah organisasi sangat penting agar tujuan oraganisasi dapat tercapai secara optimal, efektif dan efisien.

4. Disiplin Kerja

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Hubungan Kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar

Pertanyaan Hubungan Kejra	TS		ST		SS	
	N	%	N	%	N	%
Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakan disiplin kerja	0	0	61	37,7	101	62,3
Bapak/Ibu harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja	0	0	58	35,8	104	64,2
Bapak/ibu harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor	7	4,3	62	38,2	93	57,4
Bapak/Ibu harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	6	3,7	66	40,7	90	55,6
Bapak/Ibu selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan	5	3,1	63	38,9	94	58,0
Bapak/Ibu harus mengenakan tanda pengenal di kantor ini.	3	1,9	67	41,4	92	56,8
Peraturan yang ditetapkan menjadikan Bapak/Ibu termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan	2	1,2	78	48,1	82	50,6
Bapak/Ibu harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut	3	1,9	71	43,8	88	54,3

Sumber: Data Primer

Tabel 4 menunjukkan bahwa persentase tentinggi jawaban responden tidak setuju pada pertanyaan harus pulang dari kantor sesuai jam kantor yakni 7 orang (4,3%) dan

persentase tertinggi pada jawaban sangat setuju adalah sebanyak 104 orang (64,2%) yakni pada pertanyaan harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja. Dari hasil pengolahan data diperoleh 100% disiplin kerja perawat cukup baik.

Hubungan kerja yang baik membangkitkan motivasi dan kinerja apabila persyaratannya terpenuhi.Tetapi apabila persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan emosi dan menurunkan kinerja.Seseorang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi.Sebaliknya, pekerja dapat frustasi jika faktor pendukungnya tidak tersedia Hubungan kerja dalam hal ini lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada disekitar perawat, baik sarana maupun prasarananya yang mampu memberikan pengaruh pada ektifitasnya kerjanya.Hubungan kerja yang nyaman dan dibarengi fasilitas lengkap pasti menjadi idaman oleh para pegawai (Danim, 2004).

Penelitian yang dilakukan oleh Mutmainnah 2014 di RSUD H.A Sultan Daeng Radja mendapatkan hasil bahwa sebanyak 165 orang 165 orang yang menyatakan lingkungan kerja fisik sesuai dan lingkungan kerja yang tidak sesuai sebanyak 6 orang (3,6%). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat..

Teori yang dikemukakan oleh Kusriyanto (1999) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik termasuk hubungan dengan rekan sejawat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik sebaliknya jika seseorang bekerja di lingkungan kerja fisik dan rekan yang tidak mendukung maka akan membuat karyawan malas, cepat lelah, dan susah berkonsentrasi sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap karyawan, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerja pun dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan.Hubungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Luthans (2006:245) apabila kondisi kerja bagus (misalnya, bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasaan kerja para perawat.

Hasil penelitian juga didapatkan dalam melaksanakan tugas keperawatan kadang-kadang dilakukan secara team sebanyak 41,4% menyatakan hal itu. Hal ini tentu saja dapat menghambat kinerja perawat itu sendiri sebagaimana diketahui bahwa kerjasama team dalam sebuah organisasi sangat penting agar tujuan oraganisasi dapat tercapai secara optimal, efektif dan efisien.

KESIMPULAN

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

1. Kinerja perawat dalam melaksanakan tugas keperawatan didapatkan 100% dengan kinerja cukup baik, Namun demikian didapatkan pula 1,2% jarang melaporkan status pasien dalam buku laporan ruangan.
2. Stres kerja perawat di RS Ibnu Sina didapatkan sebanyak 48,8% perawat cukup stress. Hal ini dikarenakan perawat dituntut dengan pekerjaan yang banyak dalam waktu yang sedikit.
3. Hubungan kerja dalam hal ini lingkungan kerja didapatkan hasil 100% cukup baik. Tetapi pada pernyataan yang diajukan diperoleh 61,7% hanya kadang-kadang saling mengingatkan untuk melakukan tugas keperawatan.

4. Disiplin kerja di RS Ibnu Sina Kota Makassar sudah dikatakan baik karena hasil didapatkan 100% termasuk kategori disiplin kerja cukup.

Referensi

Atmaji, Luthfan. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*. [Skripsi]. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, (Online) (http://eprints.undip.ac.id, diakses 02 Februari 2023).

Didimus. I. S. dkk. 2013. *Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YBW-UMI Makassar Tahun 2013.* [Jurnal]. Makassar: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar, (Online) (http://repository.unhas.ac.id, diakses 02 Februari 2023).

Garay. Q. N. dkk. 2013. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di RSUD Daya Kota Makassar.* [Jurnal]. Makassar: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar, (Online) (http://repository.unhas.ac.id, diakses 02 Februari 2023).

Hartati dkk. 2013. *Gambaran Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Lontara RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo*. [Jurnal]. Makassar: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar, (Online) (http://repository.unhas.ac.id, diakses 01 Februari 2023).

Hendarwati, Mulat. 2015. *Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Marga Husada Wonogiri.* [Skripsi]. Stikes Kusuma Husada Surakarta.

Istikomah. A.N dkk. 2014. *Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum)*. Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2014, Hal. 1-12, (Online) (http://www.ejournal-s1.undip.ac.id, diakses 02 Februari 2023).

K. Kasnaeny. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pembelajaran Praktis)*. Cetakan Pertama. CV. Dream Litera : Malang.

Martina, Anggara. 2012. *Gambaran Tingkat Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Dr. Moehammad Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor (RSPG)*. (Skripsi). Depok: Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.

Ma'wah, Miftahul. 2015. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan Tahun 2105*. [Skripsi]. Jakarta: Fakultas kedokteran dan ilmu keperawatan Universitas Islam Negeri (UIN) Syarief Hidayatullah Jakarta. (Online) (http://repository.uinjkt.ac.id, *diakses 01 Februari 2023*).

Panjaitan, Anton dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)*. Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 5, No 1, Juni 2014, 1–18, (Online) (http://jurnalefektif.janabadra.ac.id, diakses 04 Februari 2023).

PPNI, AIPNI dan AIPDiKI. 2012. *Standar Kompetensi Perawat di Indonesia*. DRAFT, 18-19 Oktober 2012. Jakarta. (Online) (http://www.kmshpeq.net, diakses tanggal 11 Februari 2023).

Rizal, M.H.A. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang)*. [Skripsi]. Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, (Online) (http://eprints.undip.ac.id, diakses 02 Februari 2023).

Situngkir. S. A. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Hubungan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar*. [Jurnal]. Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud) Bali, (Online) (http://ojs.unud.ac.id, diakses 04 Februari 2023).