

KINERJA PERAWAT DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU

Studi Pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Banyumas Unit Swadana Daerah

*NURSE PERFORMANCE SHOWED BY WORK
ENVIRONMENT AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS*

Amriyati¹, Sumarni², Sutoto¹

¹Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas, Jawa Tengah

²Magister Manajemen Rumah Sakit, FK UGM, Yogyakarta

ABSTRACT

Background: The purpose of this study was to determine and to identify the following points: 1). The relationship between work environment and nurse performance; 2). The combination relationship between work environment, nurse individual characteristics and the performance of nurses.

Methods: This study used a correlation descriptive design with cross sectional. The data analysis by quantitative analytic non experimental. The sample of this study was 80 nurses of wards. The instruments consist of self-administrative questionnaire, observer form, and in depth interview form.

Result: The results were significant relationship between work environment and nurse performance ($p=0,005$) ($-r=0,3124$), also the significant combination relationship between work environment, individual characteristics of nurse education and nurse performance ($p=0,002$), ($p=0,026$) ($-r=-0,2186$). Among 8 dimensions only work environment aspect, that focus had the most contribution or score total (37) point from (45).

Conclusions: The finding of this study would be recommended for the policy making in increasing of high performance climate.

Keywords: performance, work environment, individual characteristics.

PENGANTAR

Dalam rangka memasuki abad (*millennium*) ketiga dan menyongsong era perdagangan bebas hambatan (globalisasi) serta era Indonesia Baru yang dampaknya begitu besar dalam pola hubungan antarbangsa atau negara, serta seiring dengan lajunya arus informasi, pertumbuhan ekonomi yang tidak menentu, arus reformasi dan krisis multi aspek menuntut sumber daya manusia (SDM) menjadi manusia yang tangguh dan berkualitas karena sangat menentukan kinerja organisasi.

Organisasi dewasa ini harus menghadapi berbagai macam kecenderungan revolusioner, akselerasi produk dan perubahan teknologi, persaingan yang diglobalisasi, deregulasi, perubahan demografi dan kecenderungan ke arah masyarakat jasa dan era informasi.¹

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan SDM berkualitas sebagai upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan secara menyeluruh, merata, terjangkau dan dapat diterima oleh

seluruh masyarakat. Peran strategis ini didapat karena rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang padat teknologi, modal, karya dan pakar. Dewasa ini peran tersebut semakin menonjol mengingat munculnya perubahan-perubahan epidemiologi penyakit, struktur demografis, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, struktur sosio-ekonomi masyarakat, yang menuntut pelayanan yang lebih bermutu, ramah dan sanggup memenuhi harapan, keinginan dan kebutuhan mereka. Tuntutan tersebut akan bertambah berat dalam menghadapi era sekarang yang perubahannya sangat cepat, turbulen, serentak dan *pervasive*, apabila tidak diikuti dengan keberadaan SDM rumah sakit yang profesional dan bermutu tinggi. Dampak dari perubahan itu akan mendorong organisasi rumah sakit yang berciri multi produk sehingga membutuhkan pengelolaan atau penanganan dengan konsep manajemen yang tepat.

Pelayanan instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas merupakan salah satu jenis pelayanan yang sangat kompleks dan dapat memberikan kontribusi yang paling besar dari pelayanan lain serta tidak lepas dari potensi sumber daya keperawatan yang sangat menentukan mutu pelayanan yang dihasilkan, disamping sumber daya lainnya. Peranan perawat sangat penting karena sebagai ujung tombak di rawat inap dan merupakan tenaga yang paling lama kontak atau berhubungan dengan pasien (selama 24 jam). Perkembangan tenaga perawat menjadi profesi telah disepakati pada Lokakarya Nasional Keperawatan tahun 1983, dengan definisi bahwa keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psiko-sosial-spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik yang sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. Pelayanan keperawatan berupa bantuan yang diberikan karena adanya kelemahan fisik dan mental, keterbatasan pengetahuan serta kurangnya kemauan

menuju kepada kemampuan melaksanakan kegiatan hidup sehari-hari secara mandiri. Kegiatan dilakukan dalam upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan, pemulihan serta pemeliharaan kesehatan dengan penekanan kepada upaya pelayanan kesehatan utama sesuai dengan wewenang, tanggung jawab dan etika profesi keperawatan, yang memungkinkan setiap orang mencapai kemampuan hidup sehat secara produktif.

Kinerja perawat RSUD Banyumas pernah diteliti dengan indikator: (1) disiplin kerja; (2) sikap dan perilaku perawat; (3) prosedur dasar rumah sakit; dan (4) prosedur dasar keperawatan.²

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan kinerja perawat dengan lingkungan kerja perawat dan karakteristik individu perawat di instalasi rawat inap RSUD Banyumas sebagai usaha untuk membantu dalam pengelolaan SDM.

Bertolak dari uraian tersebut di atas, setiap upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM yang berkualitas dalam hal ini sumber daya perawat di instalasi rawat inap RSUD Banyumas, haruslah diarahkan dan diwujudkan pada Pencapaian SDM untuk memenuhi kriteria yang diharapkan.

Dewasa ini tenaga keperawatan mengalami perubahan yang sangat pesat, yaitu berkembang dari semula tenaga okupasi menjadi tenaga profesi, dan semula memberikan pelayanan secara tradisional berkembang menjadi pelayanan profesional. Implikasinya perawat harus berani menanggung risiko karena lebih otonom, bertanggung jawab dan bertanggung gugat terhadap tiap keputusan dan tindakannya. Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan pelayanan kesehatan yang persentasenya paling tinggi yakni 90%.³

Orang yang memiliki kinerja tinggi diidentifikasi menurut sikapnya sebagaimana terungkap dalam buku *Developing High Performance People* adalah sebagai berikut⁴: (a) Berorientasi kepada prestasi (*achievement orientation*); (b) Percaya diri (*self confidence*); (c) Pengendalian diri (*self control*); (d) Kemam-

puan (*competence*) dan; (e) Ketekunan (*persistence*), sedangkan lingkungan kerja yang bisa mendorong untuk menciptakan kinerja tinggi adalah dicapainya manajemen yang sistematis dengan adanya hadiah atau imbalan (*reward*) dan hukuman atau sanksi (*punishment*). Tugas manajemen untuk lebih menciptakan lingkungan yang bisa mendorong dan kemudian memberikan hadiah yang diinginkan. Lingkungan tersebut adalah: (a) Lingkungan sosial dan interpersonal yang positif, *supportive* dan kondusif; (b) Pengarahan yang bisa membantu karyawan untuk mencapai target prestasi atau tujuan yang hendak dicapai; (c) Peluang untuk mengembangkan perilaku kerja yang benar; (d) Umpan balik tentang akibat atau konsekuensi dari tindakan karyawan harus diperhatikan, dan (e) Insentif.⁴

Kinerja merupakan hasil dari perilaku karyawan, dalam perspektif teori harapan (*expectancy*), kinerja adalah merupakan fungsi perkalian dari motivasi dan kemampuan (*ability*).⁵ Kinerja atau prestasi kerja seseorang tergantung dari motivasi dan kemampuan kerjanya, dimana factor motivasi terdiri dari komponen nilai-nilai (*valence*), peralatan (*instrumentality*) dan harapan (*expectancy*).

Faktor yang mempengaruhinya ialah: (1) karakteristik situasi; (2) deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan; (3) tujuan-tujuan penilaian pekerjaan, dan (4) sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.⁶

Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Individu akan membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Hal tersebut merupakan karakteristik biografik atau karakteristik individu. Organisasi juga mempunyai karakteristik yang merupakan lingkungan bagi individu. Karakteristik yang dimiliki individu diantaranya adalah keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan atau tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian (*reward system*), sistem pengen-

dalian (*control system*) dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja atau iklim kerja organisasi didefinisikan sebagai seperangkat unsur dari lingkungan kerja, yang dipersepsikan secara langsung atau tidak langsung oleh para karyawan yang bekerja dalam lingkungan ini dan diasumsikan menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku kerja.⁶

Kurt Lewin *cit. Gibson, et. al'* merumuskan model $B = f(P, E)$. Model tersebut menjelaskan bahwa perilaku manusia merupakan fungsi (*f*) dari kepribadian (*personality/P*) dan lingkungan (*environment/E*).

Sesuai dengan tujuan, kajian teoritis dan kerangka konseptual tersebut di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara kinerja perawat dengan lingkungan kerja perawat dan karakteristik individu.
2. Terdapat hubungan bermakna antara lingkungan kerja perawat dengan kinerja perawat.

BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Lokasi tempat penelitian ini adalah instalasi rawat inap RSUD Banyumas. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Juni 2000.

Penelitian ini menggunakan rancangan potong melintang (*cross sectional*) karena berupaya untuk menguji korelasi atau hubungan antar variabel dan untuk menggambarkan kuatnya hubungan antar variabel. Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode survey (analitik kuantitatif non-eksperimental). Alat yang digunakan adalah kuesioner yang diisi sendiri oleh objek penelitian (*self administrated questionnaire*) dan penilaian dari atasan langsung, pengamatan atau observasi dan wawancara.

Variabel penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat atau tergantung dan dua variabel bebas. Sebagai variabel terikat adalah kinerja perawat dan variabel bebas adalah karakteristik biografik perawat dan lingkungan kerja perawat.

- a. Variabel terikat atau tergantung, kinerja perawat, dengan subvariabelnya adalah: kinerja pribadi (pikiran atau *kognitif*, perasaan atau *afektif*, kemauan atau *konatif* dan tindakan atau *psikomotor*) dan kinerja profesi (keterampilan dasar, keterampilan teknis, sikap profesional dan kemampuan intelektual serta fisik).
- b. Variabel bebas:
 - 1. Karakteristik biografik perawat (umur, jenis kelamin, status perkawinan, status kepegawaian, pendidikan, jumlah anggota keluarga, senioritas atau lama kerja dan gaji).
 - 2. Lingkungan kerja perawat dengan sub variabel adalah: kejelasan visi, kejelasan misi, kejelasan nilai-nilai dasar, kejelasan tujuan, mempertajam fokus, mempertajam kemampuan, umpan balik yang berhasil dan insentif.

Pengolahan data dilakukan oleh peneliti dengan alat bantu komputer. Data diedit, kemudian dimasukkan dalam program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 7.5. Analisis data dimaksudkan untuk memberi kepastian mengenai diterima atau ditolakny suatu hipotesis. Analisis yang dilakukan adalah analisis kuantitatif dengan uji statistik sebagai berikut:

- 1. Perhitungan persentase data karakteristik biografis untuk mendapat gambaran umum karakteristik staf keperawatan yang meliputi umur, jenis kelamin, lama kerja, jabatan dan ruang kerja dengan uji statistik distribusi frekuensi.
- 2. Pengujian atas hipotesis utama dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor total lingkungan kerja perawat terhadap kinerja pribadi dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Correlation Coefficient*.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber : Diadaptasi dari Model Kurt Lewin *cit.* Gibson, *et al.*³ dan Mink *et. al.*⁴ serta Proyek HP-V.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Biografik Perawat RSUD Banyumas

Sebagian besar perawat adalah perempuan berjumlah 54 orang (67,5%) dan yang lain adalah perawat laki-laki berjumlah 26 orang (32,5%).

Lebih dari separuh perawat (58%) berumur antara 20–29 tahun, dan yang paling sedikit perawat berumur >50 tahun sebanyak 2,5%. Sebagian besar perawat memiliki tingkat jabatan staf sebanyak 53 orang (66,1%) dan perawat yang memiliki jabatan Kepala Ruang, Wakil Kepala Ruang dan mewakili Supervisi masing-masing berjumlah 9 orang atau sebanyak 11,3%.

Sebagian besar perawat ternyata adalah perawat yang memiliki lama kerja =5 tahun sebanyak 65% dan paling sedikit perawat yang memiliki lama kerja > 5 tahun sebanyak 35%.

Tenaga perawat sebagian besar bekerja pada Ruang Anggrek, Flamboyan, Gardena dan Wijayakusuma sebanyak 12,5% atau terdapat 10 orang perawat.

Berdasarkan status pernikahan, perawat sebagian besar sudah menikah sebanyak 60% sedangkan yang belum menikah sebanyak 40%.

Pendidikan perawat sebagian besar adalah D3 (Akademi Keperawatan) sebanyak 43 orang (54,8%) dan perawat yang berpendidikan SPK sebanyak 37 orang (46,2%).

2. Hubungan Antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian nilai koefisien korelasi antara karakteristik individu dengan kinerja perawat dinyatakan berada pada taraf signifikansi $p < 0,05$, diperoleh 1 (satu) karakteristik biografik yang memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja perawat, yaitu

karakteristik pendidikan perawat ($p = 0,026$) dengan nilai koefisien korelasi = $-0,2186$ (negatif), artinya semakin tinggi pendidikan perawat kinerjanya semakin rendah.

3. Hubungan Antara Kinerja Perawat dengan Lingkungan Kerja Perawat

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara lingkungan kerja perawat dengan kinerja perawat dengan pengujian 2 arah menghasilkan $r = 0,3124$ (positif), pada taraf signifikansi $p < 0,05$ yaitu nilai $p = 0,005$. Berarti terdapat hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja perawat dengan kinerja perawat. Artinya semakin baik lingkungan kerja perawat maka akan semakin tinggi tingkat kinerja perawat.

4. Hubungan Antara Kinerja Perawat dengan Lingkungan Kerja Perawat dan Karakteristik Individu Perawat

Hasil penelitian koefisien korelasi gabungan atau kombinasi antara kinerja perawat dengan lingkungan kerja perawat dan karakteristik individu perawat dinyatakan bahwa pada taraf signifikansi $p < 0,05$, diperoleh satu karakteristik individu dan lingkungan kerja perawat yang memberikan pengaruh hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat, yaitu karakteristik pendidikan perawat ($p = 0,026$) dengan nilai koefisien korelasi = $-0,2186$ (negatif) dan lingkungan kerja perawat ($p = 0,002$) dengan nilai koefisien korelasi = $0,3124$ (positif).

Hasil observasi atau pengamatan oleh Kepala Ruang di RSUD Banyumas terhadap kinerja stafnya yang terdiri dari keterampilan dasar keperawatan, keterampilan teknis keperawatan, sikap profesional dan kemampuan umum dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Observasi Kepala Ruang Terhadap Kinerja Stafnya

Kriteria	KS		K		B		BS	
	N	%	N	%	N	%	N	%
A. Keterampilan Dasar Keperawatan	0		2	2,5	71	71	7	7
B. Keterampilan Teknis Keperawatan	0		20	25	53	53	7	7
C. Sikap Profesional	0		16	20	56	56	8	8

Keterangan:

KS: Kurang Sekali

K: Kurang

B: Baik

BS: Baik Sekali

Dari Tabel 1 dapat diinformasikan bahwa nilai kurang pada kriteria A. Keterampilan dasar keperawatan ada 2 orang (2,5%) yaitu pada aitem 6 mengenai catatan dan laporan asuhan keperawatan dan obat. Untuk kriteria B, keterampilan teknis keperawatan nilai kurang sangat tinggi ada 20 orang (25%) yakni pada aitem 3,4,5 dan 6. Aitem 3 mengenai keterampilan menjelaskan prosedur tindakan, aitem 4 mengenai keterampilan membujuk pasien yang takut disuntik dan malas makan dan minum dan aitem 6 mengenai keterampilan menangani kegawatan. Pada kriteria C Sikap profesional nilai kurang ada 16 orang (20%) yaitu pada aitem 4 dan 6. Aitem 4 mengenai rasa disiplin 2 orang dan 14 orang kurang pada aitem 6 mengenai komunikasi.

Penelitian ini membuktikan, bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Jadi semakin baik lingkungan kerja akan diikuti dengan meningkatnya kinerja perawat. Penelitian ini juga menguatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya mengatakan, bahwa lingkungan kerja atau iklim kerja organisasi sebagai seperangkat unsur dari lingkungan kerja, yang dipersepsikan secara langsung atau tidak langsung oleh para karyawan yang bekerja dalam lingkungan ini dan diasumsikan menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku kerja mereka atau kinerja mereka.⁷ Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan timbulnya peningkatan kinerja karyawan.⁴

Karakteristik biografik pendidikan mempunyai hubungan bermakna baik dengan lingkungan kerja perawat maupun kinerja perawat, hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa untuk mencapai pendidikan yang tinggi diperlukan kemampuan intelektual.⁸ Kemampuan ini menunjukkan aktivitas-aktivitas mental. Hal itu penting karena jenis-jenis pekerjaan sangat berbeda tantangannya dalam menggunakan kemampuan intelektual. Secara umum dapat dikatakan bahwa makin tinggi hirarki jabatan seseorang dalam organisasi makin membutuhkan kemampuan intelegensi untuk mensukseskan pekerjaannya. Pendidikan juga biasanya merupakan dasar dari suatu pemberian insentif. Mengukur kontribusi para karyawan atau pegawai dapat digunakan beberapa cara yakni: (1) Kelayakan pekerjaan (*job worth*), (2) Karakteristik individu (*personal characteristics*, seperti senioritas dan pendidikan), dan (3) Kualitas dari kinerja (*performancy*) pegawai.⁹

Karakteristik biografik senioritas (lama kerja) menurut Cardoso⁹ merupakan karakteristik individu yang paling sering dipakai untuk menilai keterkaitannya dengan kinerja, oleh karena itu untuk mengukur lama kerja sangat mudah yaitu sejak tanggal, bulan, dan tahun seseorang pegawai masuk bekerja di dalam suatu organisasi atau menduduki suatu jabatan tertentu.

Karakteristik biografik umur. Semakin bertambah usia seorang pegawai semakin merasa senang (*comfortable*), semakin banyak mengambil inisiatif, jarang meminta untuk pindah

kerja, karena makin tua makin sulit untuk memperoleh kesempatan kerja. Biasanya pegawai yang telah lama bekerja memperoleh gaji yang lebih besar dan menduduki suatu karier atau jabatan tertentu akan merasa lebih bertanggung jawab, merasa sangat memiliki rumah sakit sehingga jarang absen dan tingkat kepuasannya tinggi yang akhirnya berdampak pada kinerja yang tinggi pula.

Karakteristik biografik status pernikahan memang banyak yang signifikan dengan kepuasan maupun kinerja karena pernikahan menuntut adanya tanggung jawab keluarga yang lebih besar sehingga absen maupun pindah kerja pun sangat sedikit.

Karakteristik biografik jenis kelamin dalam penelitian ini hampir menunjukkan adanya hubungan dengan kinerja perawat. Beberapa penelitian faktor jenis kelamin jarang memberikan pengaruh adanya hubungan dengan kinerja. Secara kodrati dan sifat kepribadian antara perawat laki-laki dan perempuan adalah berbeda. Perawat perempuan terlihat lebih rapi, lebih rajin, lebih resik, lebih teliti, lebih sabar, lebih perhatian dan dalam penampilan pribadi perseorangannya terlihat lebih baik.

Dimensi lingkungan kerja mempertajam fokus menduduki peringkat pertama dan kedua dalam memberikan kontribusi kepada kinerja perawat. Mempertajam fokus atau menetapkan fokus adalah dengan cara mengembangkan proses yang membantu anggota atau staf bertindak dengan cara yang konsisten dengan misi organisasi. Peringkat ketiga adalah dimensi kejelasan nilai-nilai dasar. Nilai-nilai dasar (*core values*) adalah nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi dalam perjalanan mewujudkan visi. Visi adalah suatu pikiran yang melampaui realitas sekarang, sesuatu yang kita ciptakan yang belum pernah ada sebelumnya, suatu keadaan yang akan kita wujudkan yang belum pernah kita alami sebelumnya. Nilai-nilai dasar merupakan saluran *self esteem*. Artinya nilai-nilai dasar dapat berfungsi untuk menunjukkan kepada masyarakat umum harga diri anggota organisasi. Apabila suatu organisasi menjunjung tinggi kejujuran, keterbukaan, kerendahan hati, kesediaan melayani,

kerja keras, maka setiap anggota organisasi itu akan memiliki kebanggaan dalam mewujudkan *core values*. Nilai-nilai dasar bersamasama dengan keyakinan-keyakinan dasar (*core beliefs*) dan paradigma atau cara pandang akan membentuk *mindset* seseorang. *Mindset* adalah sikap mental mapan (*fixed mental attitude*) yang dibentuk melalui pendidikan, pengalaman dan prasangka merupakan dasar seseorang untuk bersikap dan bertindak, jadi akan tampak luar melalui perilaku pelayanannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan maka analisa dari hasil penelitian serta pembahasannya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang bermakna antara kinerja perawat dengan lingkungan kerja ($p=0,002$) dengan karakteristik individu pendidikan ($p=0,026$).
2. Ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas ($p=0,005$).
 - a. Keadaan kinerja perawat di RSUD Banyumas saat ini sebagian besar dalam taraf baik (51,20%) dan sangat baik (26,30%), serta cukup (20%), yang kurang ada 2 orang (2,5%).

Dimensi lingkungan kerja yang memperoleh nilai atau skor rata-rata tertinggi sesuai peringkat aitem pertama dan kedua adalah dimensi mempertajam fokus, urutan ketiga dimensi kejelasan nilai-nilai dasar, dan selanjutnya dimensi lingkungan kerja yang memperoleh nilai atau skor rata-rata terendah adalah dimensi insentif.

- b. Kinerja profesional perawat RSUD Banyumas hasil observasi atau pengamatan atasan langsung untuk kriteria keterampilan dasar keperawatan: yang mendapatkan nilai kurang sebanyak 2 orang (2,5%) yaitu mengenai catatan dan laporan asuhan keperawatan dan

obat. Untuk kriteria keterampilan teknik keperawatan: yang mendapatkan nilai kurang sebanyak 20 orang (25%) yaitu pada keterampilan menjelaskan prosedur tindakan, keterampilan menjelaskan informasi perkembangan penyakit dengan tepat, keterampilan membujuk pasien yang takut disuntik dan malas makan dan lainnya, serta keterampilan menangani kegawatan. Untuk kriteria sikap profesional: yang mendapatkan nilai kurang sebanyak 16 orang (20%) yakni mengenai disiplin kerja (2 orang) dan kurang komunikasi (14 orang).

3. Dari hasil wawancara diperoleh hasil yang tinggi (100%) untuk adanya pemberdayaan, adanya umpan balik yang berhasil dan merasa dilibatkan oleh atasan dalam pengambilan keputusan. Hasil yang cukup tinggi (80% dan 70%) untuk pernyataan menyebutkan misi dan visi, sedangkan hasil yang sedang (50%) adalah untuk pernyataan menyebutkan tujuan, nilai-nilai dasar dan sistem insentif.

KEPUSTAKAAN

1. Dessler G., Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Ikrar Mandiriabadi, Prenhalindo, Jakarta.1997;7(1).
2. Sutoto, Dampak Pelatihan Asuhan Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Banyumas, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Pascasarjana UGM, Yogyakarta.1996.
3. Achiryani, S.H., Konsep Perawat Ideal dalam Pengetahuan, Keterampilan, Etik dan Etik Profesional. Seminar Sehari Keperawatan, Banyumas.2000.
4. Mink, O.G., Owen, K.Q., and Mink, B.P., Developing High Performance People, Addison-Wesley Publishing Company, New York.1993.
5. Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.1997;2(VIII).
6. Simamora H., Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.1997.
7. Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, J.H. Organizations, Structure, Processes, Behavior, Business Publications, Inc.1973.
8. Muchlas, M., Perilaku Organisasi I, Program Pendidikan Pascasarjana Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Gadjah Mada, CV. Banyu Biru, Yogyakarta.1997.
9. Cardoso G. F., Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.1997.