Tipe Koleksi: UHAMKA - Skripsi FIKES

Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhakti Mulia Tahun 2016

Elita Manis

Deskripsi Lengkap: http://lib.uhamka.ac.id/detail.jsp?id=74499&lokasi=lokal

---

Abstrak

Keberadaan sumber daya manusia di rumah sakit sangat penting karena menetukan kelangsungan hidup rumah sakit. Sumber daya manusia di rumah sakit terdiri dari berbagai jenis profesi, salah satunya adalah perawat. Perawat merupakan ujung tombak rumah sakit. Oleh karena itu harus dikelola secara professional untuk meningkatakan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhakti Mulia sebagai dasar dalam mengukur kinerja perawat. Pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari 8 faktor , antara lain : (1) umur; (2) jenis kelamin; (3) tingkat pendidikan; (4) status perkawinan; (5) pendapatan; (6) penghargaan; (7) motivasi; (8) lingkungan kerja

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat analitik dengan pendekatan cross sectional. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bhakti Mulia, Slipi, Jakarta Barat pada bulan Januari sampai dengan bulan Agustus. Pengumpulan data dilaksanakan pada 9 Mei sampai dengan 10 Juni 2016. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhakti Mulia. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap yaitu 31 perawat (sampel jenuh). Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan analisis bivariat (chi square). Data didapatkan dengan penyebaran kuisoner kepada perawat.

Hasil univariat menunjukkaan bahwa besar perawat berumur <31 tahun (54.8%); jenis kelamin perempuan (71.0%); status perkawinana belum menikah (54.8%); Tingkat pendidikan vokasi (77.4%), pendapatan <UMP (51.6%); mendapat penghargaan (54.8%); motivasi kuat (54.8%), dan lingkungan kerja baik (51.6%). Variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat yaitu status perkawinan (Pvalue 0.022); pendapatan (Pvalue 0000); motivasi (Pvalue 0.029); lingkungan kerja (Pvalue 0.003).

Implikasi pada penelitian ini diharapakan adanya jadwal tetap pendidikan dan pelatihan perawat, selain itu rumah sakit perlu memperbaiki lingkungan kerja lebih baik lagi sehingga memberikan kenyamanan dan menumbuhkan motivasi yang berhubungan langsung dengan kinerja.