

ISSN 2356-265X

JURNAL KEPERAWATAN

Volume 14. No. 2. Desember 2022

**Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit:
Studi Literatur**

Heni Umbu Kulli Walangara, Widuri, Aan Devianto

**Literature Review : Hubungan Stress Dengan Proses Penyembuhan Luka
Pada Pasien Dengan Ulkus Diabetik**

Titis Prabawanto, Dwi Wulan Minarsih, Yayang Harigustian

**Literature Review: Pengaruh Terapi Suportif Terhadap Kecemasan Keluarga
Dengan Anak Retardasi Mental**

Fatma Husna Arfiani, Rahmita Nuril Amalia, Eddy Murtoyo, Dwi Juwartini

**Literature Review: Efektivitas Prenatal Yoga dan Senam Hamil Terhadap
Proses Persalinan**

Rizki Nur Cahyanti, Dewi Kusumaningtyas, Hesti Widuri

**Literature Review: Pengaruh Edukasi Keluarga Terhadap Kepatuhan
Pengobatan Anggota Keluarga Dengan Diabetes Melitus**

Alamanda, Rahmita Nuril A, Eddy Murtoyo, Venny Diana

Jurnal
Keperawatan

Volume 14

Nomer 02

Desember 2022

ISSN : 2356-265X

Diterbitkan oleh Pusat PPM
Akademi Keperawatan "YKY" Yogyakarta

JURNAL KEPERAWATAN

Volume 14, No. 2, Desember 2022

Daftar Isi

- Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literatur** 71
Henri Umbu Kulli Walangara, Widuri, Aan Devianto
- Literature Review Hubungan Stress Dengan Proses Penyembuhan Luka Pada Pasien Dengan Ulkus Diabetik** 78
Titis Prabawanto, Dwi Wulan Minarsih, Yayang Harigustian
- Literature Review Pengaruh Terapi Suportif Terhadap Kecemasan Keluarga Dengan Anak Retardasi Mental** 85
Fatma Husna Ariani, Rahmita Nuril Amalia, Eddy Murtoyo, Dwi Juwartini
- Literature Review Efektivitas Prenatal Yoga dan Senam Hamil Terhadap Proses Persalinan** 92
Rizki Nur Cahyanti, Dewi Kusumaningtyas, Hesti Widuri
- Literature Review Pengaruh Edukasi Keluarga Terhadap Kepatuhan Pengobatan Anggota Keluarga Dengan Diabetes Melitus** 100
Alamanda, Rahmita Nuril A, Eddy Murtoyo, Venny Diana

SUSUNAN PENGELOLA JURNAL KEPERAWATAN AKPER “YKY” YOGYAKARTA

Penasihat:

Direktur Akper YKY Yogyakarta

Penanggung jawab:

Kepala Pusat Penelitian & Pengabdian Masyarakat

Pimpinan Redaksi:

Dewi Kusumaningtyas, S.Kep, Ns., M.Kep

Administrasi & IT:

Rahmadika Saputra, S.Kom

Bendahara:

Sri Sutanti Lestari

Editor :

Tri Arini, S.Kep., Ns., M.Kep
(Akper “YKY” Yogyakarta)
Dewi Murdiyanti PP, M.Kep., Ns., Sp. KMB
(Akper “YKY” Yogyakarta)
Dwi Wulan M, S.Kep., Ns., M.Kep
(Akper “YKY” Yogyakarta)
Rahmita Nuril A, S.Kep., Ns., M.Kep
(Akper “YKY” Yogyakarta)
Yayang Harigustian, S.Kep., Ns., M.Kep
(Akper “YKY” Yogyakarta)
Venny Diana, S.Kep., Ns., M.Kep
(Akper “YKY” Yogyakarta)
Tenang Aristina, S.Kep., Ns., M.Kep
(Akper “YKY” Yogyakarta)
Dr. Sri Handayani, S.Pd., M.Kes
(STIKes YO Yogyakarta)
Widuri, S.Kep, Ns., M.Med., Ed
(STIKes Guna Bangsa Yogyakarta)

Alamat Redaksi

Jl. Patangpuluhan Sonosewu Ngestiharjo
Kasihani Bantul Yogyakarta
Telp (0274) 450691 Fax (0274) 450691
Email: akper_yky@yahoo.com
Website :

www.ejournal.akperkyjogja.ac.id/index.php/yky

Jurnal Keperawatan mempublikasikan artikel hasil karya ilmiah dalam bidang keperawatan yang meliputi sub bidang keperawatan dasar, keperawatan dewasa, keperawatan anak, keperawatan maternitas, keperawatan gerontik, keperawatan jiwa, keperawatan komunitas, manajemen keperawatan dan pendidikan keperawatan. Jenis artikel yang diterima redaksi adalah hasil penelitian dan ulasan tentang iptek keperawatan (tinjauan kepustakaan dan lembar metodologi).

Naskah atau manuskrip yang dikirim ke Jurnal Keperawatan adalah karya asli dan belum pernah dipublikasi sebelumnya. Naskah yang telah diterbitkan menjadi hak milik redaksi dan naskah tidak boleh diterbitkan lagi dalam bentuk apapun tanpa persetujuan dari redaksi. Naskah yang pernah diterbitkan sebelumnya tidak akan dipertimbangkan oleh redaksi.

Naskah harus ditulis dalam bahasa Indonesia, dengan judul dan abstrak dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris dengan format seperti yang tertuang dalam panduan ini. Penulis harus mengikuti panduan di bawah ini untuk mempersiapkan naskah yang akan dikirim ke redaksi. Semua naskah yang masuk akan disunting oleh dua mitra bestari.

Format Manuskrips:

1. Manuskrip ditulis tidak melebihi 2500-3000 kata, jenis huruf Times New Roman dalam ukuran 11 pt dengan 1,25 spasi, ukuran kertas A4, batas tulisan pada margin kiri 4 cm, kanan 3 cm, atas 3 cm, bawah 3 cm
2. Nomor halaman ditulis pada pojok kanan bawah
3. Panjang artikel minimal 8 halaman dan maksimal 15 halaman
4. Setiap halaman diberi nomor secara berurutan dimulai dari halaman judul sampai halaman terakhir.
5. Naskah diketik dan disimpan dalam format RTF (RichText Format) atau Doc

PEDOMAN PENULISAN ARTIKEL BAGI PENULIS JURNAL KEPERAWATAN

- **Judul.**
 - ✓ Berisi judul artikel dan tidak menggunakan singkatan,
 - ✓ Judul tidak boleh lebih dari 14 kata
 - ✓ Judul ditulis dengan huruf besar pada awal kalimat
 - ✓ Nama latin dan istilah yang bukan bahasa Indonesia ditulis dengan huruf miring.
- **Data Penulis.**
 - ✓ Nama lengkap penulis (tanpa singkatan dan tanpa gelar), lembaga dan alamat lembaga penulis (termasuk kode pos).
 - ✓ Untuk korespondensi penulis lengkapi dengan nomor telepon dan alamat *e-mail*.
- **Abstrak.**
 - ✓ Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia
 - ✓ Jumlah kata tidak melebihi 200 kata, tidak ada rujukan
 - ✓ Dengan kalimat pendahuluan yang jelas terdiri atas dua atau tiga kalimat yang menjelaskan latar belakang penelitian.
 - ✓ Selanjutnya diikuti dengan uraian mengenai masalah atau tujuan riset dan metode.
 - ✓ Hasil yang ditulis adalah hasil penelitian yang diperoleh untuk menjawab masalah penelitian secara langsung.
 - ✓ Tuliskan satu atau dua kalimat untuk mendiskusikan hasil dan kesimpulan.
 - ✓ Penyunting mempunyai hak untuk menyunting abstrak dengan alasan untuk kejelasan naskah.
- **Kata Kunci.**
 - ✓ Kata kunci berisi maksimal 5 kata yang penting atau mewakili isi artikel.
 - ✓ Dapat digunakan sebagai kata penelusuran (*searching words*)
- **Pendahuluan.**
 - ✓ Tulislah latar belakang penelitian dan jelaskan penelitian terkait yang pernah dilakukan.
 - ✓ Nyatakan satu kalimat pertanyaan (masalah penelitian) yang perlu untuk menjawab seluruh kegiatan penelitian yang dilakukan penulis.
- **Metode.**
 - ✓ Pada bagian ini penulis perlu menjelaskan secara rinci agar penyunting dapat menjawab beberapa pertanyaan berikut : (i) apakah penelitian ini eksperimental atau eksplorasi, (ii) apakah metode diuraikan dengan cukup rinci sehingga penelitian dapat direplikasi, (iii) jika penelitian anda menggunakan metode penelitian sebelumnya, uraikanlah metode tersebut secara ringkas. Jika anda membuat modifikasi, uraikanlah bagian yang anda modifikasi, (iv) tuliskan jumlah sampel dan berikan penghargaan dari mana anda memperoleh sampel tersebut, (v) uraikan mengenai etika pengambilan data dan *informed consent* bila menggunakan data atau sumber dari manusia
- **Hasil**
 - ✓ Nyatakan hasil yang diperoleh berdasarkan metode yang digunakan
 - ✓ Jangan menuliskan rujukan pada bagian hasil
 - ✓ Semua data yang diberikan pada bagian hasil harus ditampilkan dalam bentuk tabel atau grafik
 - ✓ Judul tabel diletakkan di atas tabel, sedangkan judul gambar diletakkan di bagian bawah gambar
 - ✓ Tabel diberi nomor urut sesuai urutan penampilan, begitu pula gambar.
- **Pembahasan**
 - ✓ Buatlah uraian pembahasan dari hasil riset dengan cara membandingkan data yang diperoleh saat ini dengan data yang diperoleh pada penelitian sebelumnya
 - ✓ Berikan penekanan pada kesamaan, perbedaan ataupun keunikan dari hasil yang anda peroleh. Jelaskan mengapa hasil riset anda seperti itu
 - ✓ Akhiri pembahasan dengan menggunakan riset yang akan datang yang perlu dilakukan berkaitan dengan topik tersebut.
- **Simpulan dan Saran**
 - ✓ Simpulan dan saran ditarik dari hasil dan bahasan dengan mengacu pada tujuan penelitian
- **Ucapan Terima Kasih (bila perlu).**
 - ✓ Dapat dituliskan nama instansi atau perorangan yang berperan dalam pelaksanaan penelitian
- **Rujukan.**
 - ✓ Rujukan hanya memuat artikel yang telah dipublikasi dan dipilih yang paling relevan dengan masalah naskah.
 - ✓ Cara penulisan rujukan mengikuti gaya pengutipan "nama-nama" (*APA Style*).
 - ✓ Semua rujukan yang tertulis dalam daftar rujukan harus dirujuk di dalam naskah.
 - ✓ Penulis harus dirujuk di dalam kurung menggunakan format : (Potter & Perry, 2006) atau Potter & Perry (2006).
 - ✓ Gunakan nama penulis pertama "*et al*", bila terdapat lebih dari enam penulis

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literatur

Heni Umbu Kulli Walangara¹, Widuri², Aan Devianto³

Keperawatan Program Sarjana STIKES Guna Bangsa Yogyakarta

²E-mail: widuri.mahfud@gmail.com, widuri_mahfud@yahoo.com

Phone: +62 813 2865 3330

ABSTRAK

Latar belakang: Perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan keperawatan. Profesionalisme perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien dapat mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Dalam bidang kesehatan, salah satu karakteristik yang sering dikaitkan dengan kinerja perawat adalah aspek karakteristik individu yang merupakan faktor interpersonal yang dapat mempengaruhi seseorang. **Tujuan:** Mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja perawat di rumah sakit berdasarkan telaah jurnal penelitian. **Metode:** Penelitian ini merupakan studi literatur yang menggunakan beberapa artikel yang telah dipublikasikan melalui data base *pubmed* dan *google scholar*. Kata kunci yang digunakan “karakteristik individu AND kinerja perawat”, “*individual characteristics OR characteristics AND nurse performance*”. Pencarian dibatasi pada tahun 2015-2021 yang dapat di akses *free full text*. **Hasil:** Berdasarkan enam artikel yang direview, lima artikel menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja perawat adalah umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan. **Kesimpulan:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

Kata kunci: Karakteristik individu, Kinerja perawat

ABSTRACT

Background: Nurses are professionals who have an important role in providing nursing services. The professionalism of nurses in providing services to patients can affect the performance of nurses in hospitals. In health, one of the characteristics that is often associated with the performance of nurses is the aspect of individual characteristics which are interpersonal factors that can affect a person.

Objective: To determine the effect of individual characteristics on the performance of nurses in hospitals based on a review of research journals.

Methods: This research is a literature study that uses several articles that have been published through the PubMed and Google Scholar databases. The keywords used are “karakteristik individu AND kinerja perawat”, “*individual characteristics OR characteristics AND nurse performance*”. Search is limited in 2015-2021 which can be accessed free full text.

Results: Based on the six articles reviewed, five articles show that individual characteristics influence the performance of nurses in hospitals. Individual characteristics that affect the performance of nurses are age, gender, length of work, education level, and training.

Conclusion: There is a significant influence between individual characteristics on the performance of nurses in hospitals.

Keywords: Individual characteristics, Nurse performance

PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu tenaga profesional yang mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien di rumah sakit. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang mempunyai kontak paling lama dan paling sering dengan pasien. Dalam

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2014 menjelaskan bahwa perawat adalah seorang yang memiliki kemampuan dan telah diakui oleh pemerintah (Kemenkes, 2019). Pelayanan keperawatan adalah bentuk pelayanan yang profesional dari pelayanan kesehatan pada masyarakat baik sehat ataupun sakit. Perawat

dalam memberikan pelayanan keperawatan dilakukan secara kontinyu dan menjadi salah satu faktor dalam menentukan kualitas rumah sakit (Nursalam, 2012). Profesionalisme perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit dapat mempengaruhi kinerja perawat. Jika kinerja perawat maksimal dalam pelayanan dasar, baik promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, maka kualitas terhadap mutu pelayanan kesehatan menjadi lebih baik (Kasmir, 2016).

Kinerja perawat merupakan bagian dari pelayanan kesehatan. Kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan merupakan bentuk kepatuhan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan secara menyeluruh dari tahap pengkajian, diagnosa, rencana, implementasi, dan evaluasi (Manurung, 2011). Kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien dapat menggambarkan kinerja perawat. Kualitas pelayanan keperawatan yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan pasien. Dengan demikian, diharapkan perawat dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan pelayanan keperawatan yang berkualitas dan profesional.

Secara umum, kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang mempunyai keterkaitan dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2010). Sedangkan menurut Gibson (1987) dalam Muchlas (1998), kinerja merupakan gambaran hasil karya seseorang baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi yang terdiri dari karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja. Berdasarkan ketiga kelompok variabel tersebut karakteristik individu mempunyai kaitan yang penting dengan minat (*interest*), sikap (*attitudes*), dan kebutuhan (*needs*).

Dalam bidang kesehatan salah satu karakteristik yang sering dikaitkan juga dengan kinerja dari perawat adalah aspek karakteristik individu. Karakteristik individu adalah proses

psikologi yang mempengaruhi seseorang dalam memperoleh, mengkonsumsi dan menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor interpersonal yang menggerakkan dan dapat mempengaruhi seseorang (Ribhan, 2008).

Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat menurut Nursalam (2012), terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan dalam kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi beban kerja, supervisi, lingkungan, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan dalam organisasi. Hasil penelitian Al-Ahmadi (2009) menunjukkan bahwa jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan lama kerja memiliki hubungan dengan kinerja perawat. Demikian juga, penelitian Kanestren (2009) menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (umur, lama kerja dan tingkat pendidikan) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah studi literatur (*literature review*). *Literature review* merupakan sebuah uraian atau deskripsi tentang literatur yang sesuai dengan bidang atau tema tertentu untuk mengumpulkan data yang berupa artikel dengan menggunakan database (Setyosari, 2013). Data yang digunakan dalam studi ini adalah data sekunder yang berupa artikel jurnal bereputasi baik nasional maupun internasional dengan tema yang sudah ditentukan. Studi literatur dilakukan dengan melakukan penelusuran artikel penelitian ilmiah dari rentang tahun 2015-2021 dengan menggunakan dua database dengan kriteria kualitas tinggi dan sedang, yaitu *Pubmed* dan *Google Scholar*. Pencarian artikel menggunakan kata kunci “karakteristik individu AND kinerja perawat”, “*individual characteristics OR characteristics AND nurse performance*”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel penelitian yang memenuhi kelayakan setelah melewati proses identifikasi, skrining, *eligible* dan inklusi jurnal sebanyak enam artikel seperti yang terangkum pada tabel 1.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang yang mempunyai keterkaitan terhadap tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011). Kinerja perawat dalam pelayanan

Tabel 1. Ringkasan dari Literatur tentang Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit

No	Nama & Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Megawati (2017)	Analisis Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan Tahun 2017	Sampel penelitian sejumlah 96 responden. Hasil penelitian didapatkan usia 36-54 tahun sebanyak 69 orang (71,9%), jenis kelamin perempuan sebanyak 74 orang (77,1%), pendidikan SPK sebanyak 57 orang (59,4%), dan lama kerja <15 tahun sebanyak 57 orang (59,4%). Hasil uji statistik Chi-Square dengan <i>Continuity Correction Test</i> diperoleh nilai $p = 0,004$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja perawat. Jenis kelamin dan pendidikan merupakan faktor karakteristik individu yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja.
2.	Imlabla, Rahayu, & Soepangat (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tk.II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta	Populasi sama dengan sampel yaitu seluruh perawat yang ada di rumah sakit yang berjumlah 181 orang. Hasil penelitian didapatkan umur <35 tahun sebanyak 107 orang (59,1%), jenis kelamin perempuan sebanyak 95 orang (52,5%), dan lama kerja <11 tahun sebanyak 106 orang (58,6%). Berdasarkan Uji Chi Square proporsi maupun pengaruh variabel independen (Umur, Jenis Kelamin, Lama Kerja, Dukungan Atasan, Jumlah Tunjangan dan Motivasi) dengan variabel Dependen (Kinerja perawat) sebagai berikut: Variabel yang berpengaruh yaitu: a. Dukungan Atasan : $P = 0,001$ dan $OR = 3,8$ dengan $CI (1,7-8,3)$ b. Jumlah Tunjangan : $P = 0,0001$ dan $OR = 3,6$ dengan $CI (1,9-6,7)$ c. Motivasi : $P = 0,002$ dan $OR = 2,7$ dengan $CI (1,5-5,0)$ Sementara variabel yang tidak berpengaruh yaitu: a. Umur : $P = 0,228$; b. Jenis Kelamin : $P = 0,146$ c. Lama Kerja : $P = 0,440$
3.	Abdi, Hidayati, & Y, (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu, Hubungan Interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RS dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan	Sampel sebanyak 80. Didapatkan umur <31-40 tahun sebanyak 60 orang (70,1%), jenis kelamin perempuan sebanyak 54 orang (64,2%). Diperoleh data hasil karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.311 > 1.99$) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Hubungan Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.733 > 1.99$) dengan nilai signifikan $0.008 < 0.05$. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.808 > 1.99$) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.
4.	Meher & Rochadi, (2021)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Raskita	Sampel penelitian ini adalah seluruh perawat yang berjumlah 61 orang. Didapatkan umur <26 tahun sebanyak 34 orang (55,7%), dan lama kerja <11 tahun sebanyak 36 orang (46,5%). Setelah dilakukan analisis multivariat dengan menggunakan uji regresi logistik berganda didapatkan nilai $R^2 = 0,609$ atau sekitar 60,9%. Artinya model yang terbentuk sudah kuat menjelaskan pengaruh tersebut pengaruh karakteristik individu (umur dan lama bekerja) dan motivasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Raskita. Terdapat korelasi (hubungan) yang signifikan antara umur, lama bekerja, motif berprestasi, motif berafiliasi dan motif berkuasa dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Raskita.

5. Kusumawardhani, Adji, & Supriyanto (2021)	<i>Analysis of The Effect of Performance and Individual Characteristics of The Medical Employees on Understanding of Accreditation in Karanganyer District Hospital</i>	Sampel sebanyak 100 orang. Didapatkan umur <26-30 tahun sebanyak 60 orang (72,8%), jenis kelamin perempuan sebanyak 54 orang (65,2%), dan masa kerja <11 tahun sebanyak 50 orang (56,4%). Karakteristik individu yang berpengaruh adalah jenis kelamin dengan nilai t hitung > t tabel (3,154 > 1,67) dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000) dan masa kerja dengan nilai t hitung > t tabel (-2.020) dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,46) sedangkan karakteristik individu yaitu umur dan pendidikan terakhir, tidak mempengaruhi akreditasi Rumah Sakit dengan nilai signifikansi > 0,05 yaitu 0,415 dan 0,445.
6. Prawirodihardjo, Noor, & Febriani (2019)	<i>Analysis of Factors that influens performance of nurses in mother and child general hospital and mother and child prevate hospital, Makassar City</i>	Sampel penelitian sebanyak 90 perawat. Didapatkan umur 31-35 tahun 64 orang (41,7%), jenis kelamin perempuan 44 orang (77,8%), dan masa kerja <6-10 tahun sebanyak 22 orang (44,7%). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa karakteristik individu (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan pelatihan yang diikuti) mempengaruhi kinerja perawat di RS Pemerintah dan RS Swasta.

keperawatan merupakan bentuk kepatuhan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan secara menyeluruh dari tahap pengkajian, diagnosa, rencana, implementasi, dan evaluasi (Manurung, 2011). Tujuan dari kinerja adalah mengatur kinerja, mengetahui efektifitas dan efisiensi suatu kinerja organisasi, membantu dalam membuat keputusan organisasi, kinerja individual, meningkatkan kemampuan organisasi dan mendorong karyawan agar mampu bekerja sesuai prosedur dan produktif sehingga hasil kerja dapat optimal.

Dalam bidang kesehatan salah satu karakteristik yang sering dikaitkan dengan kinerja dari perawat adalah aspek karakteristik individu. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dari perawat itu sendiri. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Abdi, Hidayati, & Y (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan review pada enam artikel didapatkan bahwa lima artikel menyatakan kinerja perawat dipengaruhi oleh karakteristik individu, antara lain umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan yang diikuti.

Menurut hasil penelitian Imlabla, Rahayu, & Soepangat (2018) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh umur, jenis kelamin dan lama kerja dengan kinerja perawat. Hal ini berbeda dengan penelitian Megawati (2017) yang menyatakan

bahwa jenis kelamin dan pendidikan merupakan faktor karakteristik individu yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat pada kelompok umur 20-35 tahun mempunyai inisiatif lebih tinggi dibanding pada kelompok umur 36-54 tahun, dan perawat perempuan lebih inisiatif dibanding perawat laki-laki (Megawati, 2017). Sedangkan menurut Meher & Rochadi (2021), ada dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor karakteristik individu (umur dan lama kerja) dan motivasi (motif berprestasi, motif berafiliasi, dan motif berkuasa).

Berdasarkan review yang dilakukan didapatkan hasil bahwa sebagian besar perawat yang bekerja masuk dalam kategori usia dewasa dan produktif sehingga mempengaruhi kinerja. Usia dapat menentukan kemampuan individu dalam mengambil keputusan. Pada pelaksanaan di ruang perawatan, kemampuan pengambilan keputusan sangat penting untuk dilakukan secara cepat sehingga dapat menangani setiap pasien yang masuk. Menurut Widaningsih (2016) usia perawat mempunyai hubungan terhadap kinerja yang dilakukan oleh perawat, baik hubungan yang berarah positif maupun negatif.

Penelitian Kusumawardhani, Adji, & Supriyanto (2021) menunjukkan bahwa jenis kelamin dan masa kerja mempunyai pengaruh

terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil review sebagian besar didapatkan bahwa perawat perempuan berjumlah lebih banyak dan lebih inisiatif dalam bekerja dibanding perawat laki-laki. Hal ini sejalan dengan Ahmed & Safadi (2013) yang menyatakan bahwa prosentase perawat wanita lebih banyak daripada perawat pria. Keadaan tersebut sesuai dengan kondisi yang terjadi di Indonesia dimana mayoritas perawat didominasi oleh wanita karena keperawatan identik dengan feminisme (Evans, 1997). Feminisme yang dimiliki oleh wanita sangat membantu dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang perawatan karena berhubungan dengan penerapan konsep *caring* dan komunikasi pada pasien. Selain itu, wanita dinilai lebih memperhatikan ketelitian dalam melakukan tindakan sehingga resiko terjadinya insiden *human error* dapat ditekan dan diminimalisir.

Berdasarkan masa kerja, didapatkan hasil bahwa sebagian besar perawat mempunyai masa kerja lebih dari lima tahun. Masa kerja dianggap mempengaruhi kapasitas dan tingkat kinerja perawat di ruang perawatan. Pada dasarnya semakin lama masa kerja, maka perawat akan semakin mahir dan memiliki kapasitas dan kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan perawat yang lebih sedikit masa kerjanya. Hal ini sejalan dengan Ericsson, Whyte, & Ward (2007) yang menyatakan bahwa pendekatan keahlian dengan melakukan hal yang berulang secara terus menerus akan dapat meningkatkan keahlian dalam pemberian intervensi dibandingkan dengan perawat yang memiliki masa kerja lebih sedikit. Pengalaman yang didapatkan selama masa kerja membuat perawat senior lebih percaya diri dalam melakukan tindakan terhadap pasien karena sudah terlatih lebih lama dan lebih cekatan. Hal ini didukung oleh Benner, Tanner, & Chesla (1992) yang menyatakan bahwa tahapan menjadi ahli dalam dunia praktik di ruang perawatan kritis

diperlukan pengalaman dari pemula sampai menjadi tingkat ahli.

Penelitian Prawirodihardjo, Noor, & Febriani (2019) menunjukkan bahwa selain jenis kelamin, usia dan masa kerja, karakteristik individu berupa tingkat pendidikan dan pelatihan yang diikuti juga mempengaruhi kinerja perawat. Menurut Papatthanasoglou, Tseroni, Karydaki, Vazaiou, Kassikou, & Lavdaniti (2005) perawat dengan tingkat sarjana memiliki tingkat kebijakan otonomi yang lebih besar dalam ruang perawatan intensif karena lebih memiliki pemikiran kritis dan kemampuan kognitif yang baik. Hal ini disebabkan karena perawat dengan jenjang pendidikan sarjana lebih memiliki kemampuan untuk menggabungkan antara *basic knowledge* dan praktik dengan mempertimbangan rasional tindakan yang diberikan (Giro, 2008).

Karakteristik individu mengenai pelatihan yang diikuti menunjukkan bahwa semakin banyak pelatihan yang diikuti, perawat memiliki kemampuan dalam asuhan keperawatan yang lebih baik daripada perawat yang lebih sedikit pelatihan bahkan yang tidak pernah atau belum pernah mengikuti pelatihan. Pelatihan yang diikuti oleh perawat diharapkan dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi ketika memberikan asuhan keperawatan. Penelitian ini sejalan dengan Jeffrey, McGaghie, Cohen, O'Leary, & Wayne (2009) yang menyebutkan bahwa nilai yang diperoleh pada kasus pelatihan medis residen pada pasca pelatihan lebih besar daripada sebelum diberikan pelatihan. Hal ini berlaku juga terhadap profesi perawat dengan pelatihan klinik yang didapatkan mengenai asuhan keperawatan, maka diharapkan penanganan pasien akan lebih baik sehingga dapat menekan angka prevalensi komplikasi yang terjadi pada pasien.

KESIMPULAN

1. Lima artikel menunjukkan bahwa karakteristik individu mempengaruhi kinerja perawat.

2. Karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja perawat adalah umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan.

SARAN

1. Bagi perawat

Perawat diharapkan mampu mengoptimalkan karakteristik individu yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien dan keluarga.

2. Bagi institusi pendidikan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dalam ilmu keperawatan khususnya Manajemen Keperawatan yang berkaitan dengan karakteristik individu dan kinerja perawat di rumah sakit.

3. Bagi rumah sakit

Diharapkan pihak rumah sakit dapat meningkatkan dan mengembangkan SDM perawat dalam upaya meningkatkan kinerjanya, salah satunya dengan memfasilitasi perawat untuk mengembangkan diri melalui studi lanjut dan pelatihan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat mengembangkan desain penelitian lain seperti observasi atau quasi-eksperimen untuk menggali lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

Abdi, R., Hidayati, T., & Y, S. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Hubungan Interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr . Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 1*, 376–386.

Ahmed , M., & Safadi, E. (2013). Decisional Involvement Among Nurses: Governmental Versus Private Hospitals. *Health Science Journal*, 18-27.

Al-Ahmadi, Hanan. (2009). Factors Affecting Performance Of Hospital Nurses In Riyadh Region, Saudi Arabia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 22(1), 40-54.

Benner, P., Tanner, C., & Chesla, C. (1992). From Beginner to Expert: Gaining A Differentiated Clinical World in Critical Care Nursing. *Advances in Nursing Science*, 14(3), 13-28.

Ericsson, K. A., Whyte, J. and Ward, P. (2007). Expert Performance in Nursing Reviewing Research on Expertise in Nursing within the Framework of the Expert-Performance Approach. *Advances in Nursing Science*, 30, E58-E71. <https://doi.org/10.1097/00012272-200701000-00014>.

Evans, J. (1997). Men In Nursing: Issues of Gender Segregation and Hidden Advantage. *Journal of Advanced Nursing*, 226–231.

Girof, E. A. (2008). Graduate Nurses: Critical Thinkers or Better Decision Makers?. *Journal of Advanced Nursing*, 31(2), 288-297. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01298.x>.

Imlabla, F.V., Rahayu, S., & Soepangat, S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit*, 2(1), 34–48.

Jeffrey, B., McGaghie, W., Cohen, E., O’Leary, K., & Wayne, D. (2009). Simulation-Based Mastery Learning Reduces Complications During Central Venous Catheter Insertion in A Medical Intensive Care Unit. *Critical Care Medicine*, 37(10), 2697-2701. doi:10.1097/CCM.0b013e3181a57bc1.

- Kanestren, D. R. (2009). Analisis Hubungan Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap RS Pertamina Jaya. Tesis (Tidak Dipublikasikan). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kemenkes. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 38*. Jakarta.
- Kusumawardhani, O.B., Adji, I.S., & Supriyanto, A. (2021). Analysis of the Effect of Performance and Individual Characteristics of Medical Employees on Understanding of Accreditation in Karanganyar District Hospital. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(4), 140-149. DOI: <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v8i4.2477>.
- Manurung, Santa. (2011). *Keperawatan Profesional*. Jakarta: Tim.
- Megawati. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan*, 2(1), 1–12.
- Meher, C. & Rochadi, K. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Raskita. *Jurnal Kedokteran Ibnu Nafis*, 10(1), 72–85.
- Muchlas, Makmuri. (1998). *Perilaku Organisasi 2 (Organization Behavior)*. Yogyakarta: Banyu Biru.
- Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik. Keperawatan Profesional*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Papathanassoglou, E.D.E., Tseroni, M., Karydaki, A., Vazaiou, G., Kassikou, J., & Lavdaniti, M. (2005). Practice and Clinical Decision-Making Autonomy Among Hellenic Critical Care Nurses. *Journal of Nursing Management*, 13(2):154-64. doi: 10.1111/j.1365-2934.2004.00510.x.
- Prawirodihardjo, L., Noor, N.B., & Febriani, A.D.B. (2019). Analysis of Factors That Influence The Performance of Nurses in Mother and Child General Hospital and Mother and Child Private Hospital, Makassar City. *Hasanuddin International Journal Of Health Research*, 1(1), 36-46.
- Ribhan. (2008). Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2).
- Setyosari, P. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widaningsih. (2016). Pengaruh Karakteristik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Perawatan Intensif Rumah Sakit Kelas A dan B di Indonesia. *Indonesian Journal of Nursing Health Science*, 1(1), 75-83.

