

## Pengaruh Pendekatan Manajemen (*Management Approach*) Dalam Model Praktik Keperawatan Profesional Dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Pku Muhammadiyah Bantul

### INDEXING

#### Keywords:

Hospital;  
Management  
Approach;  
Jobs Satisfaction;  
Perfoemens of  
Nurse;

#### Kata kunci:

Rumah Sakit;  
Pendekatan  
Manajemen;  
Kepuasan Kerja;  
Kinerja Perawat  
Kuesioner;

### ABSTRACT

The factor can be effect of nurse performance are management approach and nurse job satisfaction. The nurse performance is the spearhead in health service, good image of hospital can be determined by nurse performance. In the PKU Muhammadiyah Bantul Hospital there are nurse have performance below of standard has been set, there are up to 15% of total nurse in patient room. The purpose of this study is to know the effect of management approach and nurse job satisfaction on nurse performance in patient room of PKU Muhammadiyah Bantul Hospital. Type this research is quantitative research with cross sectional approach. Population of this research is all of nurse in patient room, with the sample are 101 nurse in patient room PKU Muhammadiyah Bantul Hospital. Analysis data use linear regration analysis. Result of t test of management approach on nurse performance, obtained t value of 5.393 ( $5.393 > 1.1984$ ) and result t tes of job satisfaction on nurse performance, obtained t value of 2.916 ( $2.916 > 1.984$ ), it is maen management approach and nurse job satisfaction have a significant effect on the nurse performance. While the F test result, obtained F value of 21.135 ( $21,135 > 3.089$ ) with the *P value* (0.000), it is mean management approach and nurse job satisfaction have a significant joint effect on the nurse performance. Conclusion: the management approach and job satisfaction have a significant joint effect on the nurse performance in PKU Muhammadiyah Bantul Hospital.

*Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pendekatan manajemen dan kepuasan kerja perawat. kinerja perawat merupakan ujung tombak dalam pelayanan kesehatan, baik buruknya citra rumah sakit dapat ditentukan oleh kinerja perawatnya. Di RS PKU Muhammadiyah Bantul masih ada perawat yang memiliki kinerja dibawah standar yang telah ditetapkan, mencapai angka 15% dari total perawat pelaksanaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendekatan manajemen dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul. penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasinya adalah seluruh perawat di ruang rawat inap dengan sampel 101 perawat. Analisis data menggunakan analisis regresi linier. Hasil uji t pendekatan manajemen diperoleh nilai t hitung sebesar 5.393 ( $5.393 > 1.984$ ) dan kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2.916 ( $2.916 > 1.984$ ) yang artinya pendekatan manajemen dan kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung 21.135 ( $21.135 > 3.089$ ) dengan nilai p (0,000), yang artinya ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan pendekatan manajemen kepala ruang dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Kesimpulan, pendekatan manajemen dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja*

© 2017 JMMR. All rights reserved

## LATAR BELAKANG

Perawat merupakan tenaga profesi yang bertanggung jawab selama 24 jam setiap harinya untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan profesional kepada pasien. Tenaga perawat memiliki kontribusi yang besar dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit mengingat kualitas pelayanan keperawatan sering dijadikan sebagai tolok ukur mutu pelayanan yang mencerminkan citra rumah sakit di masyarakat<sup>14</sup>. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan rumah sakit perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, diantaranya adalah pendekatan manajemen dan kepuasan kerja. Untuk mencapai kinerja perawat yang baik diperlukan pendekatan manajemen yang mampu memberikan kepuasan kerja terhadap perawat, dengan pendekatan manajemen yang baik dan terpenuhinya kepuasan kerja maka diharapkan kinerja perawat bisa ditingkatkan dan akan berdampak pada peningkatan kinerja rumah sakit<sup>14</sup>.

Pada penelitian ini, proses pendekatan manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengawasan (*supervisi*) dan pengendalian (*controlling*) yang merupakan satu siklus yang saling berkaitan satu dengan yang lain<sup>13</sup>. Pendekatan manajemen yang diterapkan oleh kepala ruangan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, hal ini sesuai dengan penelitian Magdalene yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kurangnya kinerja perawat diantaranya adalah kepemimpinan dan pendekatan manajemen yang kurang baik, tidak adanya sistem penilaian kinerja yang formal, dan kondisi kerja yang buruk<sup>3</sup>. Untuk itu kepala ruang keperawatan dituntut untuk merencanakan, mengorganisir, memimpin, serta mengevaluasi setiap kegiatan yang berkaitan dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien dengan sebaik-baiknya<sup>7</sup>.

Kinerja perawat merupakan ujung tombak dalam pelayanan kesehatan,

kinerja perawat yang baik mencerminkan jaminan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja adalah sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan disiplin dalam bekerja, mencintai pekerjaan yang berdampak pada prestasi kerja.

Kepuasan kerja perawat merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rohayati (2014) bahwa kepuasan kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja perawat yaitu semakin puas seorang perawat dalam bekerja maka semakin baik kinerja yang dimiliki oleh perawat tersebut. Hal ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurrohawati yang menyatakan bahwa kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga kepuasan kerja perawat yang tinggi dapat berpengaruh pada meningkatnya kinerja perawat dalam melakukan tugasnya<sup>6</sup>. Ini juga sesuai dengan penelitian Ahmadi yang mengemukakan bahwa variabel yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, supervisi, promosi, komitmen organisasi, pembayaran, kondisi kerja, pengalaman kerja<sup>1</sup>.

Terkait dengan penilaian kinerja perawat, berdasarkan laporan hasil penilaian kinerja RS PKU Muhammadiyah Bantul 3 tahun terakhir, pada tahun 2014 sekitar 74% perawat pelaksana yang memiliki kinerja diatas standar yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, tahun 2015 terjadi peningkatan menjadi 79%, demikian pula pada tahun 2016 terjadi peningkatan menjadi 85%. Dari angka-angka tersebut dapat dilihat bahwa secara umum kinerja perawat menunjukkan adanya peningkatan dari tahun ketahun, namun angka tersebut belum mencerminkan target yang ingin dicapai oleh RS PKU Muhammadiyah Bantul, mengingat Rumah sakit selalu mengupayakan agar seluruh perawat pelaksana di RS memiliki kinerja diatas standar yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, dan berdasarkan angka tersebut

masih ditemukan perawat yang memiliki kinerja dibawah standar yang ditetapkan oleh rumah sakit mencapai angka 15% dari keseluruhan perawat pelaksana yang ada di rumah sakit. karena kinerja perawat merupakan aspek yang paling penting untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

Mengingat pentingnya kinerja perawat dalam mencapai tujuan organisasi, maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat untuk menunjang keberhasilan rumah sakit dikemudian hari. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang analisis pendekatan manajemen (*management approach*) dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah sakit. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendekatan manajemen (*management approach*) kepala ruang dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap rumah sakit.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* yaitu rancangan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*)<sup>5</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang ada di ruang rawat inap rumah sakit yaitu berjumlah 101 perawat, sedangkan tehnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 101 responden.

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pendekatan manajemen, kuesioner kepuasan kerja dan kuesioner kinerja perawat, yang sebelumnya sudah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan

reliabel sehingga dapat digunakan dalam pengambilan data. Untuk analisis data pada penelitian ini menggunakan uji *regresi linier* dengan bantuan *SPSS 16 for windows*.

#### HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2017 di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Bantul dengan respondennya adalah perawat pelaksana diseluruh ruang rawat inap dengan jumlah 101 orang perawat pelaksana. Berikut adalah gambaran hasil penelitian yang peneliti tampilkan dalam bentuk tabel-tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Gambaran hasil karakteristik responden**

Variabel	Frekuensi	Presentase
Umur	20-30 thn	57,5
	31-40 thn	35,6
	>40 thn	6,9
	Total	100
Jenis kela min	Laki-laki	13,9
	Perempuan	86,1
	Total	100
Pendidikan	D III	80,2
	S1 Kep Ns	19,8
	Total	100
Lama kerja	1-3 tahun	42,6
	>3-5 tahun	38,6
	>5 tahun	18,9
	Total	100
Gaji	>2 juta	51,5
	2-3 juta	35,6
	<3 juta	9,9
	Total	100
Status	Tetap	86,1
	Kontrak	13,9
	Total	100

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berumur 20-30 tahun dengan jumlah 58 orang

(57,5%), jenis kelamin responden sebagian besar adalah perempuan dengan jumlah 87 orang (86,1%), pendidikan responden sebagian besar adalah D III keperawatan yaitu sebanyak 81 orang (80,2%), lama kerja responden sebagian besar 1-3 tahun yaitu sebanyak 43 orang (42,6%), gaji responden sebagian besar < 2 juta yaitu sebanyak 55 orang (51,5%) dan status pegawai responden sebagian besar berstatus sebagai pegawai tetap yaitu sebanyak 87 orang (86,1%).

**Tabel 2. Gambaran distribusi frekuensi pendekatan manajemen, kepuasan kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit**

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
Pendekatan manajemen	sangat baik	21	20,8
	Baik	50	49,5
	Cukup	21	20,8
	Kurang	9	8,9
	sangat kurang	0	0
	Total	101	100
Kepuasan kerja	Sangat puas	15	14,9
	Puas	53	52,5
	Cukup puas	25	24,8
	Kurang puas	7	6,9
	sangat kurang	1	1,0
	Total	101	100
Kinerja perawat	sangat baik	37	36,6
	Baik	43	42,6
	Cukup	17	16,8
	Kurang	4	4,6
	sangat kurang	0	0
	Total	101	100

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa pada variabel pendekatan manajemen sebagian besar responden menilai pendekatan manajemen yang

diterapkan kepala ruang dalam kategori baik yaitu sebanyak 50 orang (49,5%), pada variabel kepuasan kerja sebagian besar responden merasa puas terhadap pekerjaannya yaitu sebanyak 53 orang (52,5%), sedangkan pada variabel kinerja perawat sebagian besar perawat memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 43 orang (42,6%).

**Tabel 3**  
Hasil Uji t pendekatan manajemen, kepuasan kerja dan kinerja perawat

Variabel	Nilai t	Nilai p
Pendekatan manajemen	5.393	0.001
kepuasan kerja kinerja perawat	2.916	0,004

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji t pada variabel pendekatan manajemen didapatkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t table (5.393>1.98) dengan nilai p (0,001) yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara pendekatan manajemen dengan kinerja perawat. Dan pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t table (2.916>1.98) dengan nilai p (0,004) yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat.

**Tabel 4**  
Hasil Uji F pendekatan manajemen, kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

Variabel	Nilai F	Nilai p
Pendekatan manajemen	21.135	0.001
kepuasan kerja kinerja perawat		

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji F didapatkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (21.135>3.089) dengan nilai p (0.001) yang artinya ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara pendekatan manajemen kepala ruang dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat.

## PEMBAHASAN

Hasil karakteristik berdasarkan umur sebagian besar pada kelompok umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 58 orang (57,5%), usia tersebut merupakan usia dewasa awal yang dimana pada usia tersebut seseorang biasanya menginginkan karir yang bagus dimasa depan sehingga memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki<sup>12</sup>.

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perawat perempuan yaitu berjumlah 87 orang (86,1%). Menurut Sahyuni tingkat kepuasan pada perempuan biasanya lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, hal ini disebabkan karena perbedaan konsep persepsi serta harapan yang terkait dengan tingkat ambisi yang lebih tinggi pada laki-laki dibandingkan dengan perempuan sehingga perempuan lebih cepat merasakan kepuasan kerja dibandingkan dengan laki-laki<sup>12</sup>.

Berdasarkan dari tingkat pendidikan terakhir perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul sebagian besar memiliki tingkat pendidikan DIII keperawatan yaitu sebanyak 81 orang (80,2%), sedangkan S1 keperawatan berjumlah 20 orang (19,8%). Parjiana mengatakan bahwa perawat yang memiliki tingkat pendidikan minimal DIII keperawatan merupakan perawat profesional pemula<sup>8</sup>. Orang dengan pendidikan yang lebih tinggi akan lebih rasional dan kreatif serta terbuka dalam menerima adanya usaha pembaharuan serta dapat dengan mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan tersebut serta perawat yang memiliki pendidikan lebih tinggi cenderung bersikap baik dibanding dengan perawat yang memiliki pendidikan lebih rendah<sup>16</sup>.

Perawat di Ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul sebagian besar telah bekerja 1-3 tahun yaitu sebanyak 43 orang (42,6). Kepuasan sangat dipengaruhi oleh masa kerja, semakin lama masa kerja seseorang maka tingkat kepuasan seseorang semakin tinggi terkait dengan tunjangan golongan yang semakin tinggi<sup>12</sup>.

Hasil penelitian ini menunjukkan penilaian pendekatan manajemen yang diterapkan sebagian besar dalam kategori baik (49,5 %), penilaian kepuasan kerja perawat paling banyak masuk dalam kategori puas (52,5%), sedangkan untuk penilaian kinerja perawat sebagian besar masuk dalam kategori baik (42,6%)

## Pengaruh pendekatan manajemen kepala ruang terhadap kinerja perawat

Hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pendekatan manajemen kepala ruang terhadap kinerja perawat dengan hasil uji t didapatkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t table ( $5.393 > 1.98$ ) dengan nilai p sebesar  $0,001$  ( $0,001 < 0,05$ ). Ini berarti semakin baik pendekatan manajemen yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja perawat dalam bekerja.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Kepala ruangan yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pengendalian dengan baik akan mendorong perawat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

Berdasarkan hasil penelitian ini pendekatan manajemen yang diterapkan oleh kepala ruang sebagian besar pada kategori baik (49,5%), ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen kepala ruang yang diterapkan secara umum sudah bagus, perawat pelaksana yang menilai pendekatan manajemen yang diterapkan oleh kepala ruang sebagian besar sudah merasakan bahwa kepala ruangan melakukan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penerarahan, pengawasan dan pengendalian dengan baik. Hal ini didukung pula dengan hasil penilaian kinerja perawat yang menunjukkan sebagian besar perawat pelaksana memiliki kinerja baik yaitu (42,6%) dan sangat baik (36,6%). Ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen yang baik yang

dirasakan oleh perawat pelaksana, berdampak pada peningkatan kinerja yang dimilikinya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara fungsi manajemen kepala ruang (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengendalian) dengan kinerja perawat dengan hasil  $p$  sebesar 0,001<sup>9</sup>. Hal ini didukung oleh pendapat Wahyuni yang mengatakan bahwa kepala ruang keperawatan dituntut untuk memiliki perencanaan setiap kegiatan serta mampu mengorganisir, memimpin dan mengevaluasi setiap kegiatan yang berkaitan dengan asuhan keperawatan, hal ini berkaitan dalam upaya peningkatan kinerja perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan kepada pasien<sup>15</sup>.

#### **Pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat dengan hasil uji  $t$  didapatkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $2.916 > 1.98$ ) dengan nilai  $p$  sebesar 0,004 ( $0,004 < 0,05$ ). yang artinya semakin puas perawat dalam bekerja maka kinerja perawatpun akan meningkat.

Berdasarkan hasil ini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja yang didapatkan oleh perawat pelaksana sebagian besar dalam kategori puas (52,5%), hal ini menunjukkan bahwa perawat sudah merasa puas terhadap kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Rumah sakit, begitupun dengan jaminan pengembangan karir serta jaminan finansial yang didapatkan oleh perawat. Tingginya tingkat kepuasan kerja yang ditunjukkan pada penelitian ini merupakan bukti bahwa kebijakan-kebijakan rumah sakit sudah mengena dan mengayomi perawatnya, fakta ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kepuasan perawat terhadap pemberian intensif sudah memenuhi sasaran, selain itu

untuk jaminan promosi jabatan yang dilakukan di RS melalui penilaian kinerja yang hasilnya akan menjadi bahan pertimbangan untuk promosi jabatan terhadap perawat yang terkait. Hal ini didukung pula dengan hasil penilaian kinerja perawat yang menunjukkan sebagian besar perawat pelaksana memiliki kinerja baik yaitu (42,6%) dan sangat baik (36,6%). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat pelaksana, berdampak pada peningkatan kinerja yang dimilikinya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryani yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Hasil ini didukung pula oleh penelitian Mulyono dengan hasil penelitian memperlihatkan nilai  $p$  value 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) serta koefisien regresi (B: 0,588) yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan dominan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat<sup>4</sup>.

#### **Pengaruh pendekatan manajemen kepala ruang dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat**

Hasil uji  $F$  antara pendekatan manajemen dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat didapatkan bahwa nilai  $F$  hitung lebih besar dari nilai  $F$  tabel ( $21.135 > 3.089$ ) dengan nilai  $p$  sebesar 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ) yang artinya ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara pendekatan manajemen kepala ruang dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat. Hasil ini memperlihatkan bahwa pendekatan manajemen yang baik serta terpenuhinya kepuasan kerja perawat secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien.

Hasil ini sejalan dengan yang diungkapkan Magdalene dalam penelitiannya di enam rumah sakit di Nimibia yang menyimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan dan pendekatan manajemen merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat<sup>3</sup>. Hal ini didukung oleh

Warsito yang menyatakan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja perawat dibutuhkan kemampuan kepala ruang dalam mengelola ruang rawat inap dengan konsep pendekatan manajemen keperawatan yang benar, yaitu kepala ruang harus memiliki keterampilan dalam komunikasi, kemampuan memberi motivasi kepada staf, ketrampilan memimpin, keterampilan mengatur waktu serta mampu mengambil keputusan dan memecahkan masalah<sup>16</sup>. Hasil ini didukung oleh Hubberd dalam penelitian Rohayani yang mengatakan bahwa seorang manajer diharapkan mampu mengelola pelayanan keperawatan di ruang rawat inap dengan menggunakan pendekatan manajemen keperawatan yaitu melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pengendalian yang baik<sup>10</sup>.

Selain dari faktor pendekatan manajemen, faktor yang berpengaruh pada peningkatan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di ruang rawat inap ialah faktor kepuasan kerja perawat. Al-ahmadi mengatakan dalam penelitiannya di rumah sakit Riyadh Arab Saudi, bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja perawat yang terkait dengan kondisi pekerjaan, pembayaran, promosi dan pengalaman kerja<sup>1</sup>. Hal ini didukung pula oleh Weihui yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan maka akan mendorong komitmen pada organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan<sup>17</sup>.

Kinerja perawat merupakan ujung tombak dalam pelayanan kesehatan sebab kinerja perawat yang baik merupakan cerminan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien, sehingga meningkatkan kinerja perawat merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit<sup>2</sup>. Dalam upaya meningkatkan kinerja perawat yang ada di ruang rawat inap RS dapat diupayakan dengan melakukan pendekatan manajemen yang baik dan benar oleh kepala ruang disetiap

bangsal di RS serta menjamin kepuasan kerja perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RS. Sesuai dengan hasil penelitian ini yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara pendekatan manajemen kepala ruang dan kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul.

### KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara pendekatan manajemen kepala ruang terhadap kinerja perawat
2. Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat
3. Ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara pendekatan manajemen kepala ruang dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat

### ACKNOWLEDGMENT

Penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, serta apresiasi kepada Ibu, Bapak, Istri dan seluruh keluarga yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Serta ucapan terimakasih kepada Dr. Kusbaryanto dan Dr. Qurratul Aini selaku pembimbing dalam penelitian ini yang telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam penyelesaian penelitian ini.

### REFERENCE

1. Al-ahmadi H. Factor Affecting Performance of Hospital Nurse in Ryadh Region Saudi Arabia. *Int J Heal Care Qual Assur.* 2009;22(1).
2. Bogaert P. The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcome and quality of nursing care: A cross-sectional survey. *Int J Nurs Stud.* 2013;50(12).
3. Magdalene H. Factor Affecting the

- Performance of Professional Nursing in Namibia. AOASIS Open J Univ South Africa. 2013;97.
4. Mulyono H. Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III Ambon. J AKK. 2013;2(1).
  5. Notoatmodjo S. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2012.
  6. Nurrohmatwati D. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Melalui Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta; 2013.
  7. Nursalam. Manajemen Keperawatan , Aplikasi dan Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika; 2011.
  8. Parjiana. Kepuasan Perawat yang berhubungan dengan Peran Kasi Keperawatan dalam Mengambil Keputusan terkait dengan Kebijakan dibidang Keperawatan di RSJD Dr.RM.Soedjarwadi Klaten. Ber Ilmu Keperawatan ISSN 1979-2697. 2008;2(1).
  9. Rizal AAF. Analisis Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruang dengan Motivasi Perawat Pelaksanan dalam Memberikan Layanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang. E-Journal Undip Nurse Media J Nurs E-ISSN 2406-8799, P-ISSN 2087-7881. 2015;
  10. Rohayani L. Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Tindakan Keperawatan. In: Prosiding Konferensi Nasional PPNI Jawa Tengah. 2013.
  11. Rohayati L. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Panembahan Senopati Bantul. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta; 2014.
  12. Sahyuni R. Kepuasan kerja karyawan, analisis Swot dan rencana strategic pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan pelayanan di RSUD H. Abdul Aziz Marabahan Kalimantan Selatan. E-Journal Kesehat Masy E-ISSN 2356-3346. 2009;
  13. Siagian S. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2008.
  14. Sitorus S. Model Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit. Jakarta: EGC; 2006.
  15. Wahyuni S. Analisis Kompetensi Kepala Ruang dalam Pelaksanaan Standar Manajemen Pelayanan Keperawatan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat dalam Mengimplementasikan Model Praktik Keperawatan Profesional di Instalasi rawat inap. E-Journal Undip Nurse Media J Nurs E-ISSN 2406-8799, P-ISSN 2087-7881. 2010;54.
  16. Warsito B. Pengaruh Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Fungsi Manajerial Kepala Ruang Terhadap Pelaksanaan Manajemen Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. E-Journal Kesehat Masy E-ISSN 2356-3346. 2010;59.
  17. Weihui F. The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. J Bus Ethics. 2014;124(2).



