

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT FAKULTAS ILMU-
ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS ESA UNGGUL**

SKRIPSI, JUNI 2019

**Meilida Setya Utami
20160301029**

**Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja pada Perawat di Rumah
Sakit Umum Bhakti Asih Ciledug – Tangerang Tahun 2018**

ABSTRAK

Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Kinerja profesional profesi perawat dilihat dari standar yang ditetapkan oleh PPNI. Kinerja perawat yang buruk akan berdampak pada menurunnya pemanfaatan jasa pelayanan kesehatan oleh masyarakat di suatu fasilitas pelayanan kesehatan. Penyebab buruknya kinerja seorang perawat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi. Data kinerja perawat di Kota Tangerang Selatan pada tahun 2015 perawat yang memiliki kinerja buruk yaitu 52,5% dan perawat kinerja baik sebanyak 47,5%. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bhakti Asih Ciledug-Tangerang tahun 2018. Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* dengan jumlah sampel sebanyak 118 orang perawat. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan data primer menggunakan kuesioner dan data sekunder berupa hasil penilaian kinerja perawat Rumah Sakit dan dianalisis dengan analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur (PR=1,459, CI 95% 0,791-2,692), tingkat pendidikan (PR=1,084, CI 95% 0,314-3,746), masa kerja (PR=1,406, CI 95% 0,774-2,556), status perkawinan (PR=1,263, CI 95% 0,693-2,300) dengan kinerja pada perawat. Adapun saran yang diberikan kepada pihak Rumah Sakit yaitu perlu dibuat perencanaan perekrutan untuk regenerasi pegawai, untuk memberikan efek jera kepada perawat dengan kinerja buruk perlu diberikan punishment, untuk memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya perlu diberikan reward, memberikan fasilitas kepada perawat yang ingin melanjutkan pendidikan serta dalam hal mengevaluasi kinerja buruk pada perawat perlu dilakukan *follow up* secara berkesinambungan.

Kata Kunci : Kinerja, Faktor, Perawat
Vi + 52 halaman : 2 bagan, 14 tabel
Daftar Pustaka : 36 (2003-2019)

**PUBLIC HEALTH STUDY PROGRAM FACULTY OF HEALTH
SCIENCE, UNIVERSITY OF ESA UNGGUL**

SKRIPSI, JUNE 2019

**Meilida Setya Utami
20160301029**

**Factors Relating to the Performance in Nurses at Bhakti Asih General
Hospital, Ciledug - Tangerang in 2018**

ABSTRACT

Nurse performance is a form of professional service that is an integral part of health services. The professional performance of the nurse profession is seen from the standards set by the PPNI. Poor nurse performance will have an impact on the decline in the use of health services by the community in a health care facility. The cause of the poor performance of a nurse is influenced by three factors, namely individual factors, psychological factors and organizational factors. Data on nurses' performance in South Tangerang City in 2015 nurses who had poor performance were 52.5% and good performance nurses were 47.5%. The objective of this study was to analyze the factors related to performance in nurses at Bhakti Asih General Hospital Ciledug-Tangerang in 2018. This study used a cross sectional design with a total sample of 118 nurses. Data collection used in this study with primary data using questionnaires and secondary data in the form of results of hospital nurses' performance evaluation and analyzed by univariate and bivariate analysis using the chi square test. The results showed that there was no significant relationship between age (PR = 1,459, 95% CI 0.791-2,692), education level (PR = 1,084, 95% CI 0.314-3,746), length of employment (PR = 1,406, 95% CI 0.774) -2,556), marital status (PR = 1,263, 95% CI 0.693-2,300) with performance on nurses. The advice given to the Hospital is that it needs to be made a recruitment plan for employee regeneration, to provide deterrent effects to poor performance nurses need to be punished, to motivate employees to improve their performance needs to be rewarded, provide facilities to nurses who wish to continue their education and in terms of evaluating poor performance in nurses, follow-up needs to be done continuously.

Keywords : Performance, Factors, Nurses
Vi + 52 pages : 2 charts, 14 tables
Bibliography : 36 (2003-2019)