

**ORIGINAL RESEARCH**

# HUBUNGAN FUNGSI KEPALA RUANG DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM MEMBERIKAN ASUHAN KEPERAWATAN

Nisrina Noor Sahda Jauhari<sup>1\*</sup>, Rosly Zunaedi<sup>2</sup>, Yuliyani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan  
Widyagama Husada Malang

**\*Corresponding author:**

**Nisrina Noor Sahda Jauhari**  
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Widyagama  
Husada Malang  
Email: nisrinanoorsahda89@gmail.com

## **Abstract**

The head of the room has a role in determining the quality of nursing services, on of them is the performance of nurses in documenting nursing care. Good work results can create quality in the nursing service process. This study aims to determine the analyzing correlation between the function of the head of the room with the performance of nurses in providing nursing care. This study used a cross-sectional approach. The sample used was 42 respondents with total sampling as the sampling technique. Data collection techniques used a questionnaire. Data analysis was carried out using Chi Square test. The results showed that there were 31 respondents (73,8%) categorized as good and 11 respondents (26,2%) categorized as sufficient in the function of the head of the room. The results of nurse performance that were categorized as good were 38 respondents (90,5%) and 4 respondents (9,5%) categorized as sufficient in nurse performance . The results of the Chi Square's test showed a *-value* (0,020) < (0,05). It can be concluded that there was correlation between the function of the head of the room and the performance of nurses in providing nursing care with a *-value* (0,020).

**Keywords:** Function of the Head of the Room; Directing; Nurse Performance.

## **Abstrak**

Kepala ruang memiliki peran dalam menentukan kualitas pelayanan keperawatan, salah satunya adalah kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Hasil kerja yang baik dapat menciptakan kualitas mutu dalam proses pelayanan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan fungsi kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*. Sampel yang digunakan yaitu 42 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan jenis uji *Chi Square*. Didapatkan hasil bahwa terdapat 31 responden (73,8%) mengkategorikan baik dan 11 responden (26,2%) mengkategorikan cukup pada fungsi kepala ruang. Hasil kinerja perawat dikategorikan baik sebanyak 38 responden (90,5%) dan cukup sebanyak 4 (9,5%). Hasil uji *Chi Square* menunjukkan hasil *-value* (0,020) < (0,05). Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara fungsi kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dengan nilai *-value* (0,020).

**Kata Kunci :** Fungsi Kepala Ruang; Pengarahan; Kinerja Perawat.

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu lembaga fasilitas pelayanan kesehatan yang berperan dalam proses memberikan jasa pelayanan kesehatan kepada pasien yang terdiri dari berbagai jenis pelayanan kesehatan dituntut dapat memberikan pelayanan yang berkualitas terkait proses dalam memberikan jasa dalam bidang keperawatan yang diharapkan masyarakat dapat terlaksana dengan baik. Salah satu bentuk dalam mewujudkan pelayanan keperawatan yang berkualitas yaitu dengan menilai terkait kinerja seorang perawat untuk meningkatkan kemampuan dalam memberikan jasanya dalam bentuk asuhan keperawatan kepada klien. Hal tersebut, tidak terlepas dari bimbingan maupun arahan oleh kepala ruangan yang berperan sebagai manajer ruangan memiliki tanggung jawab dalam menentukan kualitas mutu pelayanan asuhan keperawatan di unit ruangan. Peran kepala ruangan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan melakukan pengelolaan sumber daya di unit keperawatan dalam proses manajemen ialah fungsi pengarahan (Suprpto, 2018).

Pengarahan (Directing) berkaitan erat dengan fungsi manajerial yang mencakup penugasan serta tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan (Huber, 2018). Proses pengarahan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh kepala ruangan dalam memimpin dan memberikan instruksi atau arahan kepada staf dan menunjukkan apa yang harus dilakukan (Purwanggono, 2021). Tujuan dari pengarahan yaitu untuk menciptakan kerja lebih efisien, mengembangkan kemampuan serta keterampilan pada staf, menciptakan suasana lingkungan yang dapat meningkatkan motivasi serta pencapaian kinerja staf, dan membuat organisasi berkembang lebih dinamis sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan (Candra, 2017).

Kepala ruangan sebagai manajer keperawatan di ruang unit keperawatan berperan secara langsung

terhadap hubungan kegiatan pelaksanaan asuhan keperawatan yang terjadi dalam ruangan. Sebagai pemimpin kepala ruangan menjalankan suatu organisasi dapat mewujudkan kinerja perawat yang baik dan profesional secara terarah dan terstruktur. Pengarahan yang terjalin dengan baik antara tim kesehatan dapat mewujudkan kualitas kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku. Kepala ruangan memiliki peran dalam mengkordinasi kegiatan di unit ruang keperawatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melakukan kegiatan evaluasi terhadap kegiatan kerja staff dalam pemberian asuhan keperawatan (Susanti, 2020).

Kinerja merupakan kemampuan staf dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2017). Kinerja setiap individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi faktor individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengetahuan, demografi, dan latar belakang keluarga. Faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja meliputi persepsi, sikap, motivasi, kepribadian, dan pengalaman dalam belajar. Sedangkan, faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja setiap individu meliputi sumber daya, imbalan, beban kerja, struktur, supervisi, dan kepemimpinan (Nursalam, 2016). Kinerja perawat dalam proses pelayanan keperawatan dapat diwujudkan dalam proses pemberian asuhan keperawatan kepada klien. Menurut Undang-Undang No. 38 tahun 2014 asuhan keperawatan merupakan suatu rangkaian interaksi perawat dengan klien dan ingkungannya untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhan dan kemandirian klien. Penerapan manajemen asuhan keperawatan terdiri dari lima proses tahapan keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (Thuvaraka *et al*, 2018).

Hasil penelitian di Rumah Sakit Dr. R Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro Jawa Timur menunjukkan

bahwa kelengkapan dokumen rekam medis pada dokumentasi asuhan keperawatan rawat inap masih mencapai ketuntasan 75% dan 25% sisanya masih belum lengkap (Pratama *et al.*, 2018). Hasil penelitian di instalasi rawat inap rumah sakit pemerintah di Kota Palembang didapatkan hasil bahwa lebih dari setengah responden memiliki kinerja dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan yang kurang baik yaitu 75% (Wisuda, A & Putri, 2019). Hasil studi di salah satu Rumah Sakit swasta di daerah Jawa Timur menunjukkan bahwa sebanyak 55% ketidakpuasan pasien berasal dari asuhan keperawatan yang mengakibatkan kinerja perawat dinilai harus ditingkatkan kembali (Dyah *et al.*, 2020).

Pelaksanaan asuhan keperawatan yang terjal dengan baik dapat membantu dalam meningkatkan kualitas pelayanan di ruang unit keperawatan. Pelayanan keperawatan dalam prosesnya memerlukan manajemen yang baik sehingga kepala ruangan berperan penting dalam meningkatkan mutu kualitas keperawatan dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Triwibowo, 2016). Agar tujuan kepala ruangan tercapai, maka kepala ruangan harus memiliki tujuan yang jelas sehingga dapat mempengaruhi, mengarahkan serta memotivasi perawat dibawah pengawasannya dengan membangun komunikasi yang efektif, membuat aturan-aturan kerja serta target pencapaian kerja yang dapat dievaluasi secara berkelanjutan agar tujuan dalam pelayanan keperawatan tercapai (Nursalam, 2015).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 27 Januari 2023 oleh peneliti pada perawat dengan metode wawancara, didapatkan hasil mengenai fungsi kepala ruang terhadap kinerja perawat di antaranya; dukungan atau motivasi oleh kepala ruang pada perawat sering dilakukan, supervisi kinerja perawat dilakukan setiap hari untuk memantau hasil kinerja perawat seperti pendokumentasian asuhan keperawatan, penilaian supervisi dilakukan oleh

penanggung jawab kepada perawat pelaksana dan perawat pelaksana ke sesama melalui lembar supervisi kinerja, pelaksanaan pelimpahan tugas atau delegasi dilakukan sesuai dengan job atau bagian masing-masing, untuk tugas utama masih dihandle oleh kepala ruang, dalam manajemen konflik kepala ruang akan mencari tahu terkait kronologi kejadian kemudian dilakukan musyawarah untuk mencari solusi bersama, komunikasi dilakukan secara dua arah secara demokratis. Aspek fungsi pengarahan kepala ruang sudah dilakukan, akan tetapi masih belum optimal dilaksanakan seperti manajemen konflik maupun komunikasi dikarenakan secara individu terkadang masih terdapat *miscommunication*.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Fungsi Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan.

## **METODE**

Penelitian dilakukan di unit ruang keperawatan dengan populasi dalam penelitian ialah 42 perawat. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik total sampling. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain yang digunakan adalah analitik korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Metode pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan mengumpulkan data melalui pembagian daftar pertanyaan kepada responden, kuesioner terdiri dari dua bagian yaitu kuesioner fungsi kepala ruang dan kinerja perawat yang diisi oleh perawat sebagai responden. Analisis data dilakukan dengan cara univariat untuk melihat distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik responden dari setiap variabel. Analisis bivariat menggunakan uji *Chi Square* untuk melihat hubungan fungsi kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Penelitian ini telah dinyatakan layak dalam uji layak etik oleh Komisi Etik Penelitian Lembaga Chakra

Brahmanda Lentera dengan nomor 020/017/III/EC/KEP/LCBL/2023.

Cukup	11	26,2
-------	----	------

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan usia mayoritas usia responden pada rentang 24-32 tahun sebanyak 26 (61,9%) responden, rentang usia 33-41 tahun sebanyak 13 (31,0%) responden, dan usia 42-50 tahun sebanyak 3 (7,1%) responden.

**Tabel 1. Karakteristik Responden (n=42)**

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b>Usia</b>		
24-32 tahun	26	61,9
33-41 tahun	13	31,0
42-50 tahun	3	7,1
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	10	23,8
Perempuan	32	76,2
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
D3	33	78,6
S1	2	4,8
Ners	7	16,7
<b>Masa Kerja</b>		
1-5 tahun	19	45,2
5-10 tahun	11	26,2
>10 tahun	12	28,6

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas kriteria jenis kelamin perempuan sebanyak 32 (76,2%) perawat dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 10 (23,8%) responden. Distribusi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mayoritas adalah responden dengan tingkat pendidikan terakhir D3 sebanyak 33 (78,6%) responden, tingkat pendidikan S1 sebanyak 2 (4,8%), dan tingkat pendidikan Ners sebanyak 7 (16,7%).

**Tabel 2. Distribusi Data Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel Fungsi Kepala Ruang (n=42)**

Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	31	73,8

Distribusi masa kerja responden dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan hasil analisis berdasarkan distribusi frekuensi dari kategori tersebut menunjukkan masa kerja responden 1-5 tahun sebanyak 19 (45,2%) responden, masa kerja 5-10 tahun sebanyak 11 (26,2%) responden, sedangkan masa kerja responden >10 tahun sebanyak 12 (28,6%) responden.

Tabel 2 menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan variabel penelitian fungsi kepala ruang menunjukkan bahwa mayoritas responden mengatakan fungsi kepala ruang dalam kategori baik sebanyak 31 (73,8%) responden dibanding kategori cukup sebanyak 11 (26,8%) responden.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Indikator Variabel Fungsi Kepala Ruang (n=42)**

Variabel	Mean	Std. Deviasi
Motivasi	1,29	0,508
Supervisi	1,31	0,468
Delegasi	1,31	0,517
Manajemen	1,31	0,468
Konflik		
Komunikasi	1,31	0,517
Efektif		

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis distribusi frekuensi responden berdasarkan indikator fungsi kepala ruang didapatkan hasil nilai rata-rata atau mean tertinggi yaitu pada indikator supervisi, delegasi, manajemen konflik, dan komunikasi efektif sebesar 1,31.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Indikator Variabel Kinerja Perawat (n=42)**

Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	38	90,5
Cukup	4	9,5

Tabel 4 menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan kinerja perawat

dipersepsikan baik oleh perawat sebanyak 38 (90,5%) responden, sedangkan kinerja perawat dalam kategori cukup sebanyak 4 (9,5%) responden.

**Tabel 5. Distribusi Data Berdasarkan Hubungan Fungsi Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan**

Variabel	Kinerja Perawat		-value
	Baik	Cukup	
Fungsi Kepala Ruang			
Baik	30	1	0,020
Cukup	8	3	

Tabel 5 menunjukkan bahwa perawat yang mempersepsikan fungsi kepala ruang dengan kategori baik serta kinerja yang baik dalam memberikan asuhan keperawatan sejumlah 30 responden, responden yang mempersepsikan fungsi kepala ruangan dalam kategori baik dan kinerja cukup sebanyak 1 responden. Fungsi kepala ruangan yang dikategorikan cukup dan kinerja baik sebanyak 8 responden dan fungsi kepala ruang dalam kategori cukup serta kinerja cukup sebanyak 3 responden. Hasil uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai hasil -value (0,020) (0.05). Berdasarkan hasil uji analisa bivariat dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara fungsi kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Hasil pada fungsi kepala ruang pada perawat didapatkan mayoritas perawat menilai fungsi kepala ruang sudah dalam kategori baik sebanyak 31 (73,8%) responden, sedangkan fungsi kepala ruang yang dinilai cukup sebanyak 11 (26,2%) responden. Hasil berdasarkan indikator fungsi kepala ruang didapatkan bahwa nilai rata-rata tertinggi pada supervisi, delegasi, manajemen konflik, dan komunikasi efektif sebesar 1,31.

Fungsi kepala ruang yang dinilai merupakan proses integrasi atau arahan yang dilakukan oleh kepala ruang terhadap perawat untuk meningkatkan efektifitas

kerja secara maksimal dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat serta dinamis (Raodhah, dkk, 2017). Pengarahan yang dilakukan oleh kepala ruang untuk membuat anggota dalam suatu ruang unit dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun dalam organisasi (Hasibuan, 2017).

Kepala ruang sebagai pemimpin dalam suatu unit ruang perawatan memiliki peran dan tanggung jawab dalam proses keberlangsungan tujuan dalam unit organisasi dalam menentukan terkait keberhasilan proses pelayanan keperawatan. Hal tersebut, dengan melakukan koordinasi dan melakukan evaluasi kegiatan pemberian asuhan keperawatan dari hasil kerja staf (Susanti, 2020). Kepala ruang memimpin secara langsung terkait sumber daya yang ada dalam bagian unit perawatan dalam rangka meningkatkan kualitas dalam proses pelayanan keperawatan.

Pelaksanaan fungsi kepala ruang melalui pengarahan yang dilakukan secara berkesinambungan dapat meningkatkan kualitas mutu dalam pelayanan keperawatan. Implementasi pengarahan oleh kepala ruangan harus dilakukan secara sistematis dan optimal dengan sering memberikan umpan balik terhadap hal-hal yang positif untuk meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja, selain itu dengan melakukan evaluasi melalui supervisi atau bimbingan terhadap hasil kerja perawat dan memberikan delegasi tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki perawat. Kepala ruang juga diharapkan mampu dalam melakukan manajemen konflik dengan cara memusyawarahkan secara bersama apabila terjadi masalah dalam ruangan dengan mengupayakan menggunakan komunikasi secara efektif.

Kemampuan kepala ruang dalam melakukan manajemen konflik dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam ruangan dapat mempengaruhi keharmonisan dalam organisasi (Zulkarnain, 2017). Terlihat dari jawaban yang diberikan responden dalam

indikator manajemen konflik kepala ruang harus mampu dalam menyelesaikan masalah dengan memfasilitasi pihak yang terlibat untuk mencari informasi tanpa adanya rasa memihak kepada siapapun untuk selanjutnya melakukan negosiasi dalam menyepakati penyelesaian konflik secara musyawarah bersama.

Keharmonisan dalam organisasi (Zulkarnain, 2017). Terlihat dari jawaban yang diberikan responden dalam indikator manajemen konflik kepala ruang harus mampu dalam menyelesaikan masalah dengan memfasilitasi pihak yang terlibat untuk mencari informasi tanpa adanya rasa memihak kepada siapapun untuk selanjutnya melakukan negosiasi dalam menyepakati penyelesaian konflik secara musyawarah bersama.

Fungsi kepala ruangan yang terjalan dengan baik maka akan mewujudkan suatu organisasi yang terarah dalam proses pelayanan keperawatan. Pengarahan yang dilakukan oleh kepala ruang bertujuan untuk melaksanakan kegiatan dalam ruangan dapat terjalan secara terarah dan terstruktur (Firmansyah dan Mahardika, 2018). Sejalan dengan penelitian lain, didapatkan bahwa sebanyak 81 (61,4%) perawat mengatakan kepala ruangan sudah memberikan pengarahan yang baik dan 51 (38,6%) perawat mengatakan pengarahan dari kepala ruang masih dinyatakan kurang. Persepsi perawat yang semakin baik terhadap fungsi pengarahan kepala ruang maka semakin besar kemungkinan perawat memiliki kinerja yang baik, begitupun sebaliknya. Fungsi pengarahan yang dilaksanakan sesuai standar oleh kepala ruang secara berkesinambungan akan meningkatkan kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Pengarahan yang efektif akan meningkatkan motivasi perawat untuk mencapai tujuan pelaksanaan pelayanan keperawatan (Purwanto, et al, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat yang diteliti melalui proses pemberian asuhan

keperawatan dalam kategori baik sebanyak 38 (90,5%) responden dan kategori cukup sebanyak 4 (9,5) responden, hal ini terlihat dari jawaban yang diberikan oleh responden terkait pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan sesuai dengan standar yang berlaku dalam lingkup keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan mulai dari pengkajian, diagnosa, intervensi, implementasi, evaluasi, dan dokumentasi keperawatan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu berdasarkan dari kemampuannya (Arianty, *et al*, 2016). Kinerja perawat dapat dilihat melalui tugasnya dalam melakukan tindakan pemberian asuhan keperawatan terhadap klien. Hasil kerja yang tercapai dengan baik dapat mewujudkan kualitas kinerja yang dapat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan (Kurniadi, 2016). Kinerja seseorang berproses secara dinamis dari dalam diri setiap individu yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, peran dari organisasi membantu dalam mengembangkan serta memfasilitasi perawat agar dapat bekerja dengan baik (Zulkarnain, 2017). Kinerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor individu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman dalam bekerja. faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kinerja seorang perawat meliputi persepsi, sikap, motivasi, serta kepribadian seorang perawat. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, kepemimpinan dalam suatu organisasi, sistem penghargaan, serta beban kerja (Nursalam, 2016).

Kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan dapat mencapai prestasi kerja yang memberikan umpan balik terhadap perawat dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja untuk menghindari terjadinya kemerosotan pencapaian kinerja (Sonoda *et al*, 2018). Hasil kerja yang tercapai dengan baik dapat memberikan dampak terhadap peningkatan mutu pelayanan serta mewujudkan komitmen pegawai

dalam kontribusinya secara profesional terhadap suatu organisasi (Zulkarnain, 2017). Sejalan dengan hasil penelitian lain didapatkan kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 37 (60,7%) responden (Riyani & Rizal, 2020). Kinerja perawat sebagai bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian dari pelayanan kesehatan, kinerja perawat membantu dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang harus didasari kemampuan yang tinggi dalam pelaksanaan tugas pelayanan keperawatan (Wisuda & Putri, 2019)

Hasil analisis hubungan fungsi kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berdasarkan uji korelasi *Chi Square* didapatkan hasil  $-value\ 0,020 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan fungsi kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Sejalan dengan hasil penelitian didapatkan bahwa hasil analisis menggunakan uji bivariat didapatkan ada hubungan antara pelaksanaan fungsi pengarah kepala ruang dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan dengan nilai  $-value$  sebesar 0,048. Fungsi pengarah kepala ruang yang terjalan dengan baik dapat meningkatkan kemampuan serta motivasi perawat dalam performa kerja perawat memberikan pelayanan keperawatan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi dapat terlaksana dan tercapai dengan baik (Zulkarnain, 2017).

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya faktor individu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengetahuan, demografi, dan latar belakang keluarga. Faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja meliputi persepsi, sikap, motivasi, kepribadian, dan pengalaman dalam belajar. Sedangkan, faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja setiap individu meliputi sumber daya, imbalan, beban kerja, struktur, supervisi, dan kepemimpinan (Nursalam, 2016). Kompetensi yang dimiliki oleh perawat dapat berpengaruh terhadap suatu kerja yang

dihasilkan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki yang didasari oleh pengetahuan intelektual, keterampilan, serta sikap yang dimiliki oleh perawat dalam melakukan pemberian meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang harus didasari kemampuan yang tinggi dalam pelaksanaan tugas pelayanan keperawatan (Wisuda & Putri, 2019)

Hasil analisis hubungan fungsi kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berdasarkan uji korelasi *Chi Square* didapatkan hasil  $-value\ 0,020 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan fungsi kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Sejalan dengan hasil penelitian didapatkan bahwa hasil analisis menggunakan uji bivariat didapatkan ada hubungan antara pelaksanaan fungsi pengarah kepala ruang dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan dengan nilai  $-value$  sebesar 0,048. Fungsi pengarah kepala ruang yang terjalan dengan baik dapat meningkatkan kemampuan serta motivasi perawat dalam performa kerja perawat memberikan pelayanan keperawatan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi dapat terlaksana dan tercapai dengan baik (Zulkarnain, 2017).

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya faktor individu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengetahuan, demografi, dan latar belakang keluarga. Faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja meliputi persepsi, sikap, motivasi, kepribadian, dan pengalaman dalam belajar. Sedangkan, faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja setiap individu meliputi sumber daya, imbalan, beban kerja, struktur, supervisi, dan kepemimpinan (Nursalam, 2016). Kompetensi yang dimiliki oleh perawat dapat berpengaruh terhadap suatu kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki yang didasari oleh pengetahuan intelektual, keterampilan, serta sikap yang dimiliki oleh perawat

dalam melakukan pemberian asuhan keperawatan, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja perawat (Oktarina, 2021).

Keterbatasan dalam penelitian ini ialah hasil penelitian berdasarkan persepsi menurut responden tanpa adanya observasi secara langsung. Responden yang sering dijadikan sebagai objek sampel dalam penelitian sehingga dalam mengisi kuesioner menyebabkan ketidakmaksimalan dalam pengisian angket pertanyaan.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya faktor individu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengetahuan, demografi, dan latar belakang keluarga. Faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja meliputi persepsi, sikap, motivasi, kepribadian, dan pengalaman dalam belajar. Sedangkan, faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja setiap individu meliputi sumber daya, imbalan, beban kerja, struktur, supervisi, dan kepemimpinan (Nursalam, 2016). Kompetensi yang dimiliki oleh perawat dapat berpengaruh terhadap suatu kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki yang didasari oleh pengetahuan intelektual, keterampilan, serta sikap yang dimiliki oleh perawat dalam melakukan pemberian asuhan keperawatan, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja perawat (Oktarina, 2021).

Keterbatasan dalam penelitian ini ialah hasil penelitian berdasarkan persepsi menurut responden tanpa adanya observasi secara langsung. Responden yang sering dijadikan sebagai objek sampel dalam penelitian sehingga dalam mengisi kuesioner menyebabkan ketidakmaksimalan dalam pengisian angket pertanyaan.

## KESIMPULAN

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepala ruangan terkait pengarahan kepada perawat didapatkan hasil bahwa mayoritas responden

mempersepsikan fungsi kepala ruang dalam kategori baik dalam setiap indikator dan kinerja perawat dalam proses pemberian asuhan keperawatan dalam kategori baik. Terdapat hubungan yang signifikan atau bermakna antara fungsi kepala ruangan dengan kinerja perawat. Hasil uji statistik dengan menggunakan metode *Chi Square* didapatkan hasil nilai signifikansi atau *-value* (0,020) (0,05) maka H1 diterima. Selanjutnya, dapat dilakukan penelitian lebih lanjut terkait aspek lain yang belum dikaji dalam penelitian terkait faktor yang berpengaruh dalam kinerja perawat.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu maupun berpartisipasi dalam penelitian ini. Terimakasih kepada supervisor dan lokasi penelitian yang telah banyak membantu dalam proses pelaksanaan penelitian ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Candra, S. P. (2017). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Bogor: In Media.
- Dyah, L. A. S., Setiawan, M., Irawanto, D. W., Rohman, F., & Nursalam. (2020). Analysis Factors Of Nursing Performance At The Mother And Child Hospital East Java. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 11(3), 2103-2108.
- Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen (1st ed)*. Deepublish Publisher.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huber, D. (2018). *Leadership and Nursing Care Management*. 6th Edition . Printed In China.
- Kurniadi. (2016). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya (II)*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2015). *Proses dan Dokumentasi Keperawatan, Konsep dan Praktek*. Jakarta: Salemba Medika.
- Oktarina. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Yang Bertugas Di Ruang

- Rawat Inap RSUD Ganesha. *Infokes*, 11(1), 306-311.
- Pratama, T.W.Y., Tamtamo, D., & Sulaeman, E. S. (2018). Factors Assosiated With The Completeness of Inpatient Medical Record Filling in Dr. Sosodoro Djatikoesome, Bojonegoro, East Java. *Journal of Health Policy and Management*, 3, 1-10.
- Purwanggono, C. J. (2021). Pengantar Manajemen. Bintang Pustaka Madani.
- Purwanto, I., & Pradiptha, I. D. A G. F. (2020). Hubungan Kompetensi (Pengarahan) Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Ajidarmo Kabupaten Lebak. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 5(1), 477-486.
- Raodhah, S., Nildawati, N., & Rezky, R. (2017). ). Hubungan Peran Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. *Al Shihah : The Public Health Science Journal* .
- Riyani, S. U., & Rizal, A. A. F. (2020) Hubungan Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 1(3), 1878-1882
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sonoda, Y., Onozuka, D., & Hagihara, A. (2018). Factors Related Teamwork Performance and Stress of Operating Room Nurses. *Journal of Nursing Management*. *Journal of Nursing Management*, 26(1), 66-73.
- Suprpto, T. (2018). Pengantar Ilmu Komunikasi dan Peran Manajemen. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Susanti, L. S. (2020). Strategi Pembelajaran Berbasis Motivasi. Elex Media Komputindo.
- Thuvaraka, S., Vijayanathan, S., Pakeerathy, M., Subathra, R., Laavanya, M., & Priyanthi, W. N. (2018). Challanges Faced by Nurse in Implementation of Nursing Process in Special Units at Teaching Hospital Jaffna. *International Journal of Science and Healthcare*. 3(1).
- Triwibowo. (2016). *Manajemen pelayanan keperawatan di rumah sakit*. Jakarta: TIM.
- Wisuda, A. C., & Putri, D. O. (2019). Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 4(2), 230-238.
- Zulkarnain. (2017). Analisis Pelaksanaan Fungsi Manajemen Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Bima. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan)*, 1(2).