



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Baru dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

Analysis of Factors Related to the Performance of New Nurses in the Implementation of the Nursing Process at Prof. Dr. H. Aloei Saboe Regional Hospital, Gorontalo City

Alfina Latief^{1*}, Herlina Jusuf², Rachmawaty D. Hunawa³, Moh. Nisyar Sy. Abd. Azis⁴

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan UNG

²Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat UNG

^{3,4}Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan UNG

*Corresponding Author: E-mail: fnlatief03@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 2 May, 2025

Revised: 3 Jun, 2025

Accepted: 30 Jul, 2025

Kata Kunci:

Kinerja Perawat Baru, Pelaksanaan Proses Keperawatan

Keywords:

New Nurse Performance, Nursing Process Implementation

DOI: [10.56338/jks.v8i7.8264](https://doi.org/10.56338/jks.v8i7.8264)

ABSTRAK

Kinerja perawat dinilai melalui proses keperawatan yang dilaksanakan. Perawat baru seringkali belum siap menghadapi tugas dan tanggung jawab baru, serta belum mengenal populasi pasien, kebijakan, peralatan, sistem dokumentasi, dan lingkungan kerja. Masalah adaptasi ini berdampak pada rendahnya kinerja perawat baru. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan purposive sampling terhadap 53 responden. Variabel independen meliputi kemampuan, motivasi, beban kerja, dan penghargaan atau imbalan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat baru. Instrumen penelitian berupa kuesioner, dan analisis data dilakukan dengan uji correlation spearman. Hasil penelitian menunjukkan nilai p value untuk hubungan antara kemampuan dan kinerja perawat baru adalah 0,000; motivasi dan kinerja perawat baru 0,000; beban kerja dan kinerja perawat baru 0,020; serta penghargaan atau imbalan dan kinerja perawat baru 0,039. Nilai $p < 0,05$ menunjukkan adanya hubungan signifikan antara keempat faktor tersebut dengan kinerja perawat baru. Kesimpulannya, terdapat hubungan antara kemampuan, motivasi, beban kerja, serta penghargaan atau imbalan dengan kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat baru.

ABSTRACT

Nurse performance is assessed through the nursing process. New nurses are often unprepared for new tasks and responsibilities, and are unfamiliar with the patient population, policies, equipment, documentation systems, and work environment. These adaptation issues impact the low performance of new nurses. This study aims to identify factors related to the performance of new nurses in implementing the nursing process. The research design used a quantitative approach with purposive sampling of 53 respondents. The independent variables included ability, motivation, workload, and rewards or compensation, while the dependent variable was the performance of new nurses. The research instrument was a questionnaire, and data analysis was performed using the Spearman correlation test. The results showed a p-value for the relationship between ability and performance of new nurses was 0.000; motivation and performance of new nurses 0.000; workload and performance of new nurses 0.020; and rewards or compensation and performance of new nurses 0.039. A p-value < 0.05 indicates a significant relationship between these four factors and the performance of new nurses. In conclusion, there is a relationship between ability, motivation, workload, and rewards or compensation with the performance of new nurses in implementing the nursing process. This research is expected to be evaluation material for hospitals to improve the performance of new nurses.

PENDAHULUAN

dalamnya yang menjadi fokus utama dan dinilai sangat penting adalah pelayanan kesehatan (Cambu, Korompis, & Doda, 2019). Menurut Undang-Undang No 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit merupakan institusi yang menyediakan layanan kesehatan mulai dari pelayanan gawat darurat, rawat inap dan rawat jalan dengan tenaga kerja di dalamnya diwajibkan melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar operasional yang berlaku dan standar layanan rumah sakit.

Menurut World Health Organization (WHO) tahun 1977 keperawatan mencakup perawatan mandiri dan kolaboratif bagi individu dari segala usia, keluarga, kelompok, dan masyarakat, baik yang sakit maupun sehat. Perawat memainkan peran penting dalam perawatan kesehatan dan bekerja di garis depan pencegahan penyakit

Jurnal penelitian oleh (Setianingrum & Rachmi, 2019) menjelaskan sebanyak 1.000.780 manusia diberdayakan dalam pemberian pelayanan kesehatan yang ada di seluruh Indonesia. Adapun terdapat 6 tenaga kesehatan yang terdiri atas dokter umum, dokter gigi, dokter spesialis, perawat, apoteker dan kebidanan dengan jumlah total 601.228 orang dimana dalam hal ini profesi perawat menempati urutan pertama terbanyak dari 6 kategori tenaga kesehatan tersebut dengan jumlah perawat sebanyak 296.876 orang dengan persentase 49%. Jumlah perawat bekerja di rumah sakit sebanyak 58.26% dari 9756 puskesmas dan 144 unit rumah sakit. Dengan jumlah perawat yang sebanyak itu, diharapkan perawat dapat meningkatkan kinerjanya dalam pemberian layanan kesehatan khususnya perawat baru.

Menurut (Nursalam, 2020) perawat baru adalah perawat dengan masa kerja 0-2 tahun yang masih dalam tahap penyesuaian dan pembelajaran di lingkungan kerja baru. Mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang terbatas sehingga masih membutuhkan bimbingan dari supervisi dan perawat senior.

Masalah pada perawat baru sering ditemukan karena mereka belum siap menjalani tugas dan tanggung jawab baru. Respon umum saat memasuki dunia kerja adalah reality shock dan biasanya memerlukan waktu sekitar 1 tahun untuk beradaptasi. Dalam proses adaptasi ini, perawat baru menghadapi berbagai masalah seperti kurang percaya diri terhadap kemampuan dan keterampilan, kurang mampu berpikir kritis karena minimnya pengalaman kerja, kurangnya pengetahuan klinis, serta ketergantungan pada orang lain (Hiola, Dulahu, & Huntuyungo, 2023).

Transisi dari mahasiswa ke perawat yang langsung merawat pasien di lingkungan klinis membuat mereka belum mengenal populasi pasien, kebijakan, peralatan, pengobatan, sistem dokumentasi, dan lokasi kerja. Masalah adaptasi ini berdampak pada rendahnya kinerja perawat baru (Powers, Herron, & Pagel, 2019).

Teori Gibson (1997) merupakan salah satu teori yang mempelajari mengenai kinerja ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Adapun faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi. Faktor psikologi terdiri atas persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, dan beban kerja. Dan faktor organisasi dengan sub variabel meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan atau imbalan, struktur dan desain pekerjaan (Handayani, Lerik, & et al, 2022). Faktor yang akan diteliti berfokus pada beberapa faktor yaitu kemampuan, motivasi, beban kerja, dan penghargaan atau imbalan.

Kemampuan atau potensi perawat dengan riwayat pendidikan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaannya akan membuat perawat lebih mudah 3 dalam mencapai kinerja yang ia harapkan (Yudiarso & Yusuf, 2021).

Motivasi kerja perawat akan mempengaruhi kualitas layanan keperawatan yang diberikan. Motivasi kerja yang buruk dari seorang perawat dapat berdampak pada kualitas layanan yang buruk (Wirati, Wati, & Saraswati, 2020).

Faktor beban kerja dimana ketika beban kerja perawat yang banyak dapat menimbulkan stres

dan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan (Hakman, Suhadi, & Yuniar, 2020).

Faktor penghargaan atau imbalan dapat berupa pujian, pengakuan, insentif, ataupun bonus dari kinerja setiap individu. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Yuanita, 2019) diperoleh bahwa pemberian penghargaan di RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli rata-rata jawaban perawat pelaksana 42 (73,7%) berpendapat bahwa mereka merasa dihargai, sedangkan 20 (35,1%) perawat pelaksana merasa tidak dihargai. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada perawat yang belum dihargai di institusi tempatnya bekerja. Faktor-faktor di atas yang berpengaruh dalam kinerja seorang perawat.

Kinerja seorang perawat dapat dinilai dari proses keperawatan yang dilakukannya. Menurut World Health Organization (WHO) tahun 1977 Tujuan dari proses keperawatan itu sendiri yaitu pengidentifikasian kebutuhan pasien untuk selanjutnya penentuan prioritas masalah dan memberikan intervensi yang tepat dirancang untuk mengatasi permasalahan pasien dan mengevaluasi asuhan keperawatan yang diberikan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Winarni, Kristianingsih, & Maria, 2021) ketika dilakukan penilaian kinerja pada empat orang perawat baru diperoleh dua orang perawat baru dalam proses keperawatannya ketika melakukan pengkajian pada pasien belum sistematis dan kurang lengkap utamanya pada pengkajian data, empat orang perawat baru sering melakukan observasi tanda-tanda vital namun belum mampu menginterpretasikan hasil observasi dengan benar dan hanya sebagai rutinitas, empat orang perawat juga mengatakan dalam komunikasi terapeutik dengan pasien dan keluarga masih terbatas.

Penelitian di atas selaras dengan penelitian oleh (Tuasikal, 2020) bahwa ditemukan di rumah sakit Nasional Health Service di Inggris banyak tindakan mandiri keperawatan yang tidak dilakukan oleh sebagian besar perawat seperti perawatan mulut, pelaksanaan pendidikan kesehatan pada pasien dan pemberian makanan melalui oral yang tidak dilakukan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada tanggal 4 November 2024 di bagian kepegawaian dan keperawatan disampaikan bahwa jumlah perawat baru di rumah sakit umum daerah Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo sebanyak 61 orang. Kemudian saat dilakukan wawancara pada tanggal 8 November 2024 di 2 ruangan yaitu ruangan G2 Post Op dan G3 Lt 1 dari dua perawat baru, satu perawat diantaranya dengan lama kerja 4 bulan di rumah sakit tersebut mengatakan bahwa masih menyesuaikan diri dengan lingkungan rumah sakit karena belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya di bagian rumah sakit seperti dalam melakukan pengkajian belum secara menyeluruh. Sebagai seorang perawat ia mengatakan faktor kemampuan yang masih kurang karena kurang percaya diri sebab belum memiliki banyak pengalaman bekerja sehingga untuk keterampilan sendiri masih perlu diasah. Ketidakpercayaan diri ini akan menurunkan motivasinya dalam bekerja yang akan menurunkan semangat dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Satu perawat baru diantaranya dengan lama kerja 1 tahun menyampaikan bahwa dalam pelaksanaan proses keperawatan yang menjadi masalahnya adalah beban kerja. Karena di situasi ketika banyaknya jumlah pasien dengan beban kerja yang melebihi kemampuan perawat sering merasa capek sehingga dalam menyampaikan informasi kesehatan secara langsung pada pasien masih kurang atau bahkan tidak dilakukan. Selain itu, penghargaan yang kurang atau apresiasi dari profesi sejawat masih kurang ketika melaksanakan proses keperawatan.

Berdasarkan pembahasan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian analisis faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan. Variabel penelitian ini dipilih karena mampu memberikan pengaruh besar terhadap kinerja perawat baru di rumah sakit umum daerah Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo karena rumah sakit ini menjadi rumah sakit terbesar di Provinsi Gorontalo dan menjadi pusat rujukan pelayanan kesehatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di rumah sakit Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian non probability sampling dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan populasi sebanyak 61 responden dan untuk sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 responden dengan kriteria lama kerja 0-2 tahun. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

Kategori	N	%
Usia Responden		
17- 25 Tahun (Remaja Akhir)	32	60.4
26-35 Tahun (Dewasa Awal)	21	39.6
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	11	20.8
Perempuan	42	79.2
Pendidikan		
D3	20	37.7
Profesi	33	62.3
Lama Kerja		
1-6 Bulan	4	7.5
7-12 Bulan	5	9.4
13-18 Bulan	2	3.8
19-24 Bulan	42	79.2
Ruangan Perawatan		
SP2KP Anak		
Gedung Baru LT 1	3	5.7
Gedung Baru LT 2	10	18.9
Gedung Bedah 1	4	7.5
Gedung Bedah 2	4	7.5
Gedung KL 1 LT 1	11	20.8
Gedung KL 1 LT 2	3	5.7
Gedung G3 Neuro	3	5.7
Gedung Isolasi	6	11.3
	9	17

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 17-25 tahun (remaja akhir) sebanyak 32 responden (60.4%). Berdasarkan jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 42 responden (79.2%). Hasil penelitian didapatkan responden terbanyak berlatar belakang pendidikan profesi sebanyak 33 responden (62.3%). Berdasarkan lama kerja Sebagian besar responden memiliki lama kerja 19-24 bulan sebanyak 42 responden (79.2%). Berdasarkan ruangan perawatan sebagian besar responden bertugas di gedung bedah 2 sebanyak 11 responden (20.8%).

Analisis Univariat

Tabel 2 Analisis Univariat

Analisis Univariat	Jumlah	
	(N)	(%)
Faktor Kemampuan		
Baik	50	94.3
Cukup	3	5.7
Faktor Motivasi		
Baik	47	88.7
Cukup	6	11.3
Faktor Beban Kerja		
Baik	32	60.4
Cukup	21	39.6
Faktor Penghargaan atau Imbalan		
Baik	37	69.8
Cukup	16	30.2
Kinerja Perawat Baru dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan		
Baik	47	88.7
Cukup	6	11.3

Sumber : Data Primer, 2025

Analisis Bivariat

Tabel 3 Hubungan Faktor Kemampuan dengan Kinerja Perawat Baru dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

Faktor Kemampuan	Kinerja Perawat Baru dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan						P Value
	Baik		Cukup		Jumlah		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	46	92	4	8	50	100	0.001
Cukup	1	33.3	2	66.7	3	100	
Total	47	88.7	6	11.3	53	100	

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil analisa data dengan uji correlation spearman menggunakan program SPSS didapatkan p-value (0,001) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau p-value < nilai α sehingga dapat disimpulkan H1 diterima, artinya ada hubungan faktor kemampuan dengan kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

Tabel 4. Hubungan Faktor Motivasi dengan Kinerja Perawat Baru dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo

Faktor Motivasi	Kinerja Perawat Baru dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan						P Value
	Baik		Cukup		Jumlah		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	44	93.6	3	6.4	47	100	0.001
Cukup	3	50	3	50	6	100	
Total	47	88.7	6	11.3	53	100	

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil analisa data dengan uji correlation spearman menggunakan program SPSS didapatkan p-value (0,001) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau p-value < nilai α sehingga dapat disimpulkan H1 diterima, artinya ada hubungan faktor motivasi dengan kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.

Tabel 5 Hubungan Faktor Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Baru dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo

Faktor Beban Kerja	Kinerja Perawat Baru dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan						P Value
	Baik		Cukup		Jumlah		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	31	96.9	1	3.1	32	100	0.020
Cukup	16	76.2	5	23.8	21	100	
Total	47	88.7	6	11.3	53	100	

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5 didapatkan hasil analisa data dengan uji correlation spearman menggunakan program SPSS didapatkan p-value (0,020) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau p-value < nilai α sehingga dapat disimpulkan H1 diterima, artinya ada hubungan faktor beban kerja dengan kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.

Tabel 6 Hubungan Faktor Penghargaan atau Imbalan dengan Kinerja Perawat Baru dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo

Faktor Imbalan	Kinerja Perawat Baru dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan						P Value
	Baik		Cukup		Jumlah		
	n	%	n	%	n	%	

Baik	35	94.6	2	5.4	37	100	0.039
Cukup	12	75	4	25	16	100	
Total	47	88.7	6	11.3	53	100	

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 6 didapatkan hasil analisa data dengan uji correlation spearman menggunakan program SPSS didapatkan p-value (0,039) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau p-value < nilai α sehingga dapat disimpulkan H1 diterima, artinya ada hubungan faktor penghargaan atau imbalan dengan kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Faktor Kemampuan, Faktor Motivasi, Faktor Penghargaan atau Imbalan dan Kinerja Perawat Baru dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil uji analisis univariat faktor kemampuan menunjukkan sebagian besar perawat baru memiliki kemampuan baik yaitu sebanyak 50 responden (94,3 %) dikarenakan berdasarkan hasil penelitian didapatkan perawat baru memiliki kemampuan baik dalam pelaksanaan proses keperawatan dimana perawat selalu melakukan tahapan dalam pelaksanaan proses keperawatan sesuai dengan kemampuan mereka. Sedangkan 3 responden (5,7 %) memiliki kemampuan cukup. Menurut asumsi peneliti responden tersebut melakukan pelaksanaan proses keperawatan secara konsisten dengan baik. Namun, dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien belum maksimal karena belum banyak melibatkan pasien.

Hasil uji analisis univariat faktor motivasi menunjukkan bahwa perawat baru yang memiliki motivasi baik yaitu sebanyak 47 responden (88,7 %). Menurut asumsi peneliti perawat baru di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe memiliki rasa tanggung jawab yang mendasari serta dorongan dari dalam diri untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan sebanyak 6 responden (11,3 %) menyatakan faktor motivasi cukup. Menurut asumsi peneliti motivasi intrinsik dalam diri perawat masih belum optimal, terlihat dari masih ada perawat yang belum secara konsisten menunjukkan tanggung jawab penuh dalam menjalankan tugasnya dalam pelaksanaan proses keperawatan.

Hasil uji analisis univariat faktor beban kerja menunjukkan perawat baru yang memiliki beban kerja baik yaitu sebanyak 32 responden (60,4 %), hal ini karena perawat dapat melaksanakan tugas dengan efisien, selalu bekerja sama dengan kepala ruangan dan tenaga kesehatan lain sehingga beban kerjanya baik. Sedangkan 21 responden (35,8 %) memiliki beban kerja cukup. Berdasarkan asumsi peneliti menunjukkan masih terdapat perawat yang kesulitan dalam mengelola beban kerja terutama ketika harus menganalisis data kesehatan pasien secara bersamaan.

Hasil uji analisis univariat faktor penghargaan atau imbalan menunjukkan perawat baru yang memiliki penghargaan atau imbalan baik yaitu sebanyak 37 responden (69,8 %), hal ini dikarenakan perawat baru merasa memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, adanya penghargaan dan apresiasi dari rumah sakit kepada karyawan, serta gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan setiap bulan. Sedangkan 16 responden (30,2 %) memiliki penghargaan atau imbalan cukup. Menurut asumsi peneliti masih ada perawat baru yang merasa bahwa gaji yang diterima belum mampu mencukupi kebutuhan hidup bulanan. Temuan ini diperkuat melalui wawancara yang mengungkapkan bahwa persepsi terhadap kecukupan gaji bersifat relatif, bergantung pada kondisi dan kebutuhan masing-masing individu.

Hasil uji analisis univariat kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan

menunjukkan perawat baru yang memiliki kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan baik yaitu sebanyak 47 responden (88,7 %), hal ini karena perawat melakukan tahap-tahap dalam pelaksanaan proses keperawatan dengan baik didorong dari beberapa faktor yaitu seperti adanya kemampuan dan motivasi dalam menjalankan tugasnya, beban kerja yang ringan serta adanya penghargaan atau imbalan yang diberikan. Adapun 6 responden (11,3 %) memiliki kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan cukup. Menurut asumsi peneliti hal ini karena proses penyesuaian diri dengan lingkungan kerja baru. Meskipun seluruh responden telah melaksanakan tahapan proses keperawatan secara sistematis, namun masih ditemukan keterbatasan dalam aspek kolaboratif. Beberapa perawat belum secara optimal menjalin kerja sama dengan pasien mengenai asuhan keperawatan yang diberikan.

Hubungan Faktor Kemampuan dengan Kinerja Perawat Baru dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat perawat baru yang memiliki kemampuan baik dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan baik sebanyak 46 responden (92%). Menurut asumsi peneliti, kompetensi perawat dapat diidentifikasi melalui tingkat pendidikan formal yang dimiliki. Sebagian besar perawat baru di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe memiliki latar belakang pendidikan profesi, yang secara standar telah membekali mereka dengan kemampuan yang memadai dalam praktik keperawatan. Hal ini tercermin dari pelaksanaan proses keperawatan yang dilakukan secara sistematis dan profesional, mulai dari penegakan diagnosis keperawatan, perumusan masalah kesehatan, penyusunan intervensi, pelaksanaan implementasi, hingga tahap evaluasi kondisi pasien.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Laksana & Mayasari, 2021) dimana tingkat kompetensi yang dimiliki seorang perawat sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. tingkat pendidikan profesi yang menjadi standar dan tolak ukur bahwa kompetensi yang dimiliki perawat saat ini sudah baik.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan perawat baru yang memiliki kemampuan baik dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan cukup sebanyak 4 responden (8 %). Menurut asumsi peneliti, hal ini dapat disebabkan oleh faktor pribadi, khususnya proses adaptasi perawat baru terhadap lingkungan kerja yang masih berlangsung. Meskipun perawat memiliki kompetensi yang baik, situasi kerja yang baru dapat memengaruhi pelaksanaan asuhan keperawatan sehingga tidak sepenuhnya mencerminkan kemampuan yang dimiliki. Kondisi ini terlihat dari belum optimalnya proses keperawatan yang dilaksanakan oleh perawat baru seperti masih terbatasnya pemberian informasi kesehatan kepada pasien serta kurangnya pelibatan pasien dan keluarga dalam proses penegakan diagnosis keperawatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosyita, Aditaruna, & Sugiharto, 2021) yang menyimpulkan bahwa kompetensi terhadap kinerja perawat dimana proses pengembangan kompetensi profesional atau kemampuan kerja seorang perawat dalam asuhan keperawatan meluas ke domain pribadi dan ekstra-pribadi. Kemampuan merupakan masalah kontroversial dalam pengaturan perawatan kesehatan dan dapat mempengaruhi banyak aspek profesi keperawatan.

Pada penelitian ini juga didapatkan perawat baru yang memiliki kemampuan cukup dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan baik sebanyak 1 responden (33,3 %). Menurut asumsi peneliti, meskipun perawat memiliki tingkat kemampuan yang masih tergolong cukup, hal tersebut tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Tingginya rasa tanggung jawab yang dimiliki perawat menjadi faktor internal yang mendorong mereka untuk tetap memberikan pelayanan dalam proses keperawatan secara optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Gigir, Pandelaki, & Mongan, 2022) yang menyatakan pegawai yang memiliki kinerja baik sedangkan kompetensinya cukup, didapatkan bahwa walaupun kemampuan cukup namun karena selalu bekerja sama dengan atasan ataupun tenaga kesehatan lain

maka perawat akan memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian ini juga didapatkan perawat baru yang memiliki kemampuan cukup dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan cukup sebanyak 2 responden (66,7 %). Berdasarkan analisis peneliti, perawat secara konsisten melaksanakan tahapan proses keperawatan. Namun demikian, keterlibatan perawat dalam bekerja sama dengan pasien dan keluarga masih terbatas, komunikasi yang belum optimal menyebabkan kemampuan perawat dinilai cukup, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang juga berada pada kategori cukup.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Masri, Marlina, & Syarif, 2023) yang menyatakan kemampuan juga didapatkan melalui latihan dan pengembangan diri seorang perawat sehingga mampu diterapkan dalam pemberian layanan kesehatan atau dalam pelaksanaan proses keperawatan.

Hubungan Faktor Motivasi dengan Kinerja Perawat Baru dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan

Perawat baru yang memiliki motivasi baik dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan baik sebanyak 44 responden (93,6 %). Menurut asumsi peneliti, perawat memiliki rasa tanggung jawab dan semangat serta motivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, apresiasi yang baik, kerja sama dan koordinasi yang baik dari pimpinan, perawat dan antar tenaga kesehatan lainnya, lingkungan kerja yang kondusif membuat perawat memiliki motivasi yang baik sehingga kinerja dalam pekerjaannya juga akan maksimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Maharani, Tanjung, & Pasaribu, 2022) yang menunjukkan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa karena menganggap pekerjaan mereka adalah tanggung jawab mereka.

Berdasarkan penelitian juga didapatkan perawat yang memiliki motivasi baik dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan cukup sebanyak 3 responden (6,4 %). Berdasarkan asumsi peneliti, motivasi bukan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja seseorang. Faktor seperti latar belakang pendidikan dan lama kerja dinilai juga berpengaruh terhadap kinerja perawat. Meskipun perawat memiliki motivasi yang baik, namun dalam konteks perawat baru dimana lama kerja responden kurang dari satu tahun cenderung belum sepenuhnya maksimal dalam melaksanakan proses keperawatan,

Hal ini sejalan dengan penelitian (Hartati, 2020) yang menyatakan motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja seperti kemampuan perawat itu sendiri dan lama kerja serta latar belakang pendidikan.

Terdapat pula perawat baru yang memiliki motivasi cukup dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan baik sebanyak 3 responden (50%). Berdasarkan asumsi peneliti, perawat memiliki tingkat tanggung jawab profesional yang tinggi dan kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugasnya, sehingga mampu menunjukkan kinerja yang baik meskipun tingkat motivasi yang dimiliki tergolong cukup.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Huda, Hartanto, & Munir, 2024) yang menyatakan motivasi ekstrinsik dipicu dari luar diri sendiri seperti adanya penghargaan atas hasil pekerjaannya, bonus yang sesuai dengan hasil kerjanya, dan juga lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan perawat baru yang memiliki motivasi cukup dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan cukup sebanyak 3 responden (50 %). Berdasarkan asumsi peneliti, dorongan internal perawat yang berada pada tingkat cukup, seperti keinginan untuk berkembang secara profesional, didukung oleh sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang cukup kondusif. Motivasi yang berada pada tingkat cukup ini turut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang juga berada pada kategori cukup (Huda, Hartanto, & Munir, 2024).

Hubungan Faktor Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Baru dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan perawat baru yang memiliki beban kerja baik dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan baik sebanyak 31 responden (96,9 %). Menurut asumsi peneliti perawat memiliki waktu yang efektif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan dapat memajemen waktu dengan baik, perawat selalu bekerja sama dalam pelaksanaan proses keperawatan. Hal ini yang menyebabkan beban kerja perawat tergolong baik dan akan menghasilkan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan dengan optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Tulasi, Sinaga, & Yoseph, 2021) yang menunjukkan beban kerja seorang perawat dapat dihitung dari waktu efektif yang digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan manajemen waktu yang dilakukan oleh perawat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan perawat baru yang menyatakan faktor beban kerja baik dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan cukup sebanyak 1 responden (3,1 %). Menurut asumsi peneliti, beban kerja yang dimiliki responden tergolong baik, ditandai dengan tidak adanya beban tugas yang melebihi kapasitasnya. Namun, kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan masih tergolong cukup, karena asuhan keperawatan belum diberikan secara menyeluruh, serta keterlibatan pasien masih kurang optimal. Kondisi ini bisa dipengaruhi oleh keterampilan perawat yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan asuhan keperawatan secara komprehensif.

Hal ini selaras dengan penelitian oleh (Tulasi, Sinaga, & Yoseph, 2021) yang menyatakan bahwa masih ada perawat yang memiliki beban kerja baik namun memiliki kinerja yang cukup. Hal ini disebabkan karena keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian juga didapatkan perawat baru yang memiliki beban kerja cukup dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan baik sebanyak 16 responden (76,2 %). Berdasarkan asumsi peneliti, perawat memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas dan tanggung jawabnya serta mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Kemampuan dalam manajemen waktu yang baik turut mendukung efisiensi penyelesaian tugas, sehingga beban kerja yang tergolong cukup tetap dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Yustikasari & Santoso, 2024) yang menyatakan perawat mampu memahami tugas-tugasnya dan waktu bekerja yang dimiliki.

Selain itu, didapatkan pula perawat baru yang memiliki beban kerja cukup dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan cukup sebanyak 5 responden (23,8 %). Menurut asumsi peneliti, perawat dihadapkan pada berbagai tanggung jawab yang kompleks, yang harus dilakukan pada sejumlah pasien setiap harinya. Beban kerja yang cukup, terutama jika datang secara bersamaan dan tidak sebanding dengan kapasitas individu perawat, dapat memengaruhi efektivitas penyelesaian tugas.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Qurrotu'aini, Ardan, & Purwaningsih, 2023) yang menyatakan penilaian terhadap beban kerja perawat, ditentukan oleh beberapa variabel antara lain jumlah pasien yang dirawat setiap hari, bulan,

tahun di unit tersebut, kondisi atau tingkat ketergantungan pasien, dan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang perawat.

Hubungan Faktor Penghargaan atau Imbalan dengan Kinerja Perawat Baru dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan

Berdasarkan hasil penelitian, perawat baru yang memiliki penghargaan atau imbalan baik dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan baik sebanyak 35 responden (94,6 %). Menurut asumsi peneliti terdapat sistem penghargaan dan apresiasi yang baik dari pihak rumah sakit pada perawat yang bekerja sehingga akan muncul kepuasan kerja dari perawat sehingga dapat

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, hal ini akan berpengaruh pada kinerja yang maksimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Tulasi, Sinaga, & Yoseph, 2021) dalam melakukan tugasnya, perawat membutuhkan penghargaan dari pihak rumah sakit atas kinerjanya. Penghargaan yang diberikan harus bersifat objektif terhadap kinerja dan berkeadilan bagi semua perawat di rumah sakit.

Berdasarkan hasil penelitian juga didapatkan perawat baru yang memiliki penghargaan atau imbalan baik dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan cukup sebanyak 2 responden (5,4 %). Menurut asumsi peneliti, kinerja perawat yang tergolong cukup meskipun menerima penghargaan atau imbalan yang baik dapat disebabkan oleh keterampilan yang belum optimal, terutama pada perawat yang masih baru. Hal ini terlihat dari kurangnya pemberian asuhan keperawatan secara menyeluruh kepada pasien.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Hartati, 2020) yang menunjukkan terdapat 2 responden yang memiliki kinerja cukup meskipun memiliki imbalan yang baik, hal ini terjadi karena adanya faktor keterampilan perawat yang kurang. Ini menunjukkan bahwa tidak selamanya pemberian imbalan jasa dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian juga didapatkan perawat baru yang memiliki penghargaan atau imbalan cukup dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan baik sebanyak 12 responden (75%), hal ini karena perawat bekerja bukan hanya sekedar mengharapkan imbalan atau penghargaan namun didasari atas kepuasan kerja tersendiri dan merasa bertanggung jawab dan senang apabila dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Hartati, 2020) yang menunjukkan imbalan jasa yang diterima perawat cukup namun kinerjanya tetap baik karena individu bekerja bukan semata-mata hanya untuk menerima imbalan jasa saja tetapi juga untuk mencari kepuasan kerja tersendiri.

Selain itu, didapatkan pula perawat baru yang memiliki penghargaan atau imbalan cukup dengan kinerja dalam pelaksanaan proses keperawatan cukup sebanyak 4 responden (25 %). Menurut asumsi peneliti hubungan perawat dengan pasien dan rekan kerja, memiliki rasa tanggung jawab yang cukup sehingga motivasi dalam melakukan pekerjaan cukup dan akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

Sejalan dengan penelitian oleh (Saputri, Susanti, & Kurniawan, 2022) menyatakan bahwa tanggapan perawat setuju mengenai hubungan sosial antara rekan kerja, hubungan dengan atasan dan dengan pasien terpenting dalam melakukan pekerjaan, sehingga kebutuhan sosial masih diutamakan dari kebutuhan yang lain.

KESIMPULAN

Ada hubungan antara faktor kemampuan dengan kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

Ada hubungan antara faktor motivasi dengan kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

Ada hubungan antara faktor beban kerja dengan kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

Ada hubungan antara faktor penghargaan atau imbalan dengan kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

SARAN

Pengembangan program berbasis studi kasus agar dapat mendorong mahasiswa berpikir kritis dan logis serta meningkatkan soft skill mahasiswa utamanya dalam pemberian asuhan keperawatan atau pelaksanaan proses keperawatan sehingga mampu menciptakan perawat yang professional di

bidangnya.

Pihak rumah sakit dapat menjadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik bagi perawat.

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian kembali terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cambu, D., Korompis, G., & Doda, V. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal KESMAS*, Vol. 8, No. 6, 20-35.
- Gigir, Y., Pandelaki, K., & Mongan, A. E. (2022). Hubungan Kompetensi dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Administrasi di RSUP Ratatotok Buyat. *e-CliniC*, Volume 11.
- Hakman, Suhadi, & Yuniar, N. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*, Volume 1 Nomor 2, 47-54
- Handayani, D., Lerik, M., & et al. (2022). Analisis Faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat di RSUD Ba'a. *Jurnal Ilmiah Keperawatan IMELDA*, Vol. 8, No. 2, 94-101.
- Hartati. (2020). Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Batara Siang Kabupaten Pangkep. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 1 (2), 152-161.
- Hiola, D., Dulahu, W., & Huntuyungo, D. (2023). Analisis Penghargaan dan Retensi pada Perawat Baru di Rumah Sakit. *Jurnal Ners*, Volume 7 Nomor 1, 186-190.
- Huda, A. I., Hartanto, L. D., & Munir, M. (2024). Faktor Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PCS Petrokopindo Cipta Selaras. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital (JMPD)*, Vol. 2, No. 2, 134-140.
- Laksana, I., & Mayasari, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol 7 No 2, 192-200.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *MANEGGIO : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 5, Nomor 1, 30-41.
- Masri, Marlina, & Syarif, H. (2023). Kompetensi Dan Motivasi Dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 1563- 1569.
- Nursalam. (2020). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika.
- Qurrotu'aini, Z.-S., Ardan, M., & Purwaningsih, E. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Unit Rawat Inap Di Rumah Sakit. *Jurnal Sains*

- dan Teknologi, Volume 5 No. 1 , 277-283.
- Saputri, H., Susanti, I. H., & Kurniawan, W. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. *Journal of Nursing and Health (JNH)*, Volume 7 Nomor 3 , 261-266.
- Setianingrum, R., & Rachmi, S. (2019). Orientasi Perawat Baru di Rumah Sakit dengan Sistem E-Learning. *Journal of Telenursing (JOTING)*, Volume 1, Nomor 2, 416-425
- Tuasikal, H. (2020). Hubungan Pengalaman, Beban Kerja, Dan Kemampuan Perawat dengan Tindakan Mandiri Di Rumah Sakit. *Journal of Healthcare Technology and Medicine* , Vol. 6 No. 1, 515-528.
- Tulasi, M., Sinaga, M., & Yoseph, K. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, Vol 3, No 1, 90-98.
- Winarni, S., Kristianingsih, Y., & Maria, D. (2021, Desember). Kinerja Perawat Pelaksana Pasca Program Orientasi. *Jurnal Penelitian Kesehatan* , 8-14.
- Wirati, N., Wati, N., & Saraswati, N. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, Vol 3 No 1, 8-14.
- Yuanita, T. (2019). Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Pengembangan Karir, Penghargaan, dan Kelompok Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah TGK CHIK DITIRO SIGLI. *Jurnal Sains Riset* , Vol 8, No 1, 18-24
- Yudiarso, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Perawat Pada RSM Ahmad Dahlan Kediri. *Jurnal al-Hikmah* , Vol. 9, No. 1, 27-41.
- Yustikasari, S., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, Volume 6 Nomor 2, 661-671.