

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Tempat Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul (RSUD Bantul) merupakan rumah sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul yang terletak di jalan Dr Wahidin Sudiro Husodo No. 14 Bagoran, Trirenggo, Bantul, 55714. Rumah sakit dengan status tipe D ini memperluas sayap pelayanan dengan membangun gedung baru. Pada tanggal 1 April 1982 gedung tersebut diresmikan penggunaannya sebagai RSUD Bantul oleh Menteri Kesehatan RI, dr Soewarjono Suryaningrat. Selanjutnya, pada tanggal 13 Februari 1993, maka Menteri Kesehatan Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. 202/Menkes/SK/II/1993 tanggal 26 Februari 1993 menetapkan perubahan status RSUD Bantul dari rumah sakit tipe D menjadi tipe C.

Perkembangan RSUD Bantul kian terlihat dengan diangkatnya RSUD Bantul menjadi Unit Swadana Daerah berdasarkan Peraturan Daerah No.8 tanggal 8 Juni 2002. Kesuksesan RSUD Bantul disempurnakan dengan diubahnya nama RSUD Bantul menjadi RSUD Panembahan Senopati Bantul, Yogyakarta.

Berikut ini merupakan jenis tenaga kesehatan dan non kesehatan yang bekerja di RSUD Panembahan Senopati:

Tabel 1.

## Jenis Tenaga di RSUD Panembahan Senopati Bantul (Juni 2010)

No	Jenis tenaga	Jumlah
1	Dokter Umum	7 orang
2	Dokter Spesialis	24 orang
3	Dokter Gigi	3 orang
4	Perawat	197 orang
5	Bidan	55 orang
6	Non kesehatan	210 orang
7	Tenaga kesehatan lain	68 orang

Sumber : Data Sekunder

Pada tabel diatas dapat dilihat jumlah tenaga kesehatan dan non kesehatan pada RSUD Panembahan Senopati Bantul yang terbanyak adalah tenaga Non Kesehatan sebanyak 210 orang, Tenaga Perawat 197 orang.

Adapun luas bangunan rumah sakit ini adalah 2,5 Ha, dengan luas bangunan 8.350 M2. Usulan perluasan gedung ini mencapai 11.800 M2. Jumlah TT 200 TT, Super VVIP (Wijaya Kusuma) 2, VVIP (Mawar) 7, Kelas Utama 8, Kelas I:12, Kelas II:35, Kelas III:64, ICU:4, Perinatal 14, isolasi 4.

## 2. Karakteristik Responden

### a. Deskripsi Umur Responden

Tabel 2 Distribusi Perawat Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah	%
1.	21 – 35 tahun	21	69,9
2.	36 – 40 tahun	6	20.0
3.	41 – 45 tahun	3	10.0
Total		30	100.0

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa umur para responden yaitu perawat yang bertugas di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan, dan Ruang Bougenvil RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta kebanyakan berusia antara 21 tahun sampai dengan 35 tahun sebesar 23,3 % dari keseluruhan responden.

b. Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 3 Distribusi Perawat Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1.	SPK	2	6.7
2.	D3	25	83.3
3.	D4	1	3.3
4.	S1	2	6.7
Total		30	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan para responden yaitu perawat yang bertugas di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan, dan di Ruang Bougenvil di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta kebanyakan tingkat pendidikan adalah D3 Keperawatan (AKPER) dengan persentase sebesar 83,3% dari keseluruhan responden.

## c. Deskripsi Lama Kerja Responden

Tabel 4 Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja (Tahun)	Jumlah	%
1.	1 – 5 tahun	14	46.7
2.	6 – 10 tahun	4	13.3
3.	11 – 15 tahun	6	20.0
4.	16 – 20 tahun	6	20.0
Total		30	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa lama kerja para responden yaitu perawat yang bertugas di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan dan di Ruang Bougenvil di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta kebanyakan telah bekerja selama antara 1 tahun sampe dengan 5 tahun dengan persentase sebesar 46,7% dari keseluruhan responden.

## d. Deskripsi jenis kelamin responden.

Tabel 5 jenis kelamin responden.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
Laki-laki	15	50
Perempuan	15	50
Total	30	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden yaitu perawat yang bertugas di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan dan di Ruang Bougenvil di RSUD Panembahan

Senopati Bantul Yogyakarta seimbang antara perawat laki-laki dan perawat perempuan dengan presentase 50% perawat laki-laki dan 50% perawat perempuan.

e. Deskripsi kinerja perawat.

Tabel 6 kinerja perawat laki-laki dan perawat perempuan

Kinerja perawat	Frekuensi	Persen (%)
Sedang	17	56.7
Baik	13	43.3
Total	30	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja perawat laki-laki dan perawat perempuan yaitu perawat yang bertugas di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan dan di Ruang Bougenvil di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta tergolong dalam kategori sedang dengan presentase 56,7%.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi hasil uji beda kinerja antara perawat laki-laki dan perempuan.

#### a. Crostabulation kinerja perawat laki-laki dan perempuan

Tabel 7 *crostabs* kinerja perawat laki-laki dan perempuan.

Jenis kelamin		Kinerja		Total
		Sedang	Baik	
Laki-laki	%	9 30 %	6 20 %	15 50 %
Perempuan	%	8 26.7 %	7 23.3 %	15 50 %
Total	%	17 56.7 %	13 43.3 %	30 100 %

Berdasarkan tabel 4.5 perbedaan kinerja antara perawat laki-laki dan perempuan di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan dan di Ruang Bougenvil di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta setelah dilakukan *crostabs* dengan dilihat kinerja perawat laki-laki dan perempuan yaitu tergolong dalam kategori sedang dengan nilai 56.7 %.

#### b. Hasil uji analisis dengan *Mann-Whitney Test*.

Tabel 8 Uji analisis dengan *Mann-Whitney Test*

Jenis kelamin	Mean r	P Value
Laki-laki	225.00	0.717
Perempuan	240.00	0.717

Berdasarkan tabel 4.6 perbedaan kinerja antara perawat laki-laki dan perempuan di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan dan di Ruang Bougenvil di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta dengan menggunakan uji analisis *Mann-Whitney Test* diperoleh nilai  $r = 225.00$  &  $r = 240.00$  kemudian dilakukan *test statistik* sehingga diperoleh nilai  $PV = 0.717$  dimana  $PV > 0.05$ . Dari hasil tersebut berarti  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara kinerja perawat laki-laki dan perawat perempuan di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan dan di Ruang Bougenvil di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

### C. Pembahasan.

#### 1. Karakteristik responden.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan data yaitu usia perawat yang bekerja di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan dan di Ruang Bougenvil memiliki presentase usia 21-35 tahun sebanyak 21 orang atau 69,9 % .

Perawat yang mempunyai usia produktif mampu mendukung untuk mencapai kinerja yang baik, perawat yang memiliki usia produktif akan termotivasi untuk selalu mengembangkan diri. Menurut Potter & Perry (2005) perawat yang memiliki kinerja yang bagus berpeluang besar untuk mengembangkan profesionalisme dalam memberikan asuhan keperawatan

kepada klien dan berpeluang besar untuk meningkatkan jenjang karier perawat tersebut.

Karakteristik responden berdasarkan lama bertugas di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan, dan Ruang Bougenvil RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta didapatkan masa bekerja dari perawat yang berada di ruangan tersebut antara 1-5 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 46,7 %. hal ini berarti kesempatan perawat untuk mengembangkan diri bekerja di rumah sakit sangat besar karena memiliki masa pensiun yang masih lama.

Berdasarkan tingkat pendidikan perawat di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan, dan Ruang Bougenvil RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta jenjang pendidikan yang terbanyak adalah D3 sebanyak 25 orang dengan presentase 83,3 %, SPK sebanyak 2 orang atau 6,7 %, S1 sebanyak 2 orang atau 6,7 % sedangkan D4 hanya 1 orang dengan presentase 3,3 %.

Keperawatan profesional adalah praktik keperawatan yang berorientasi kepada ilmu keperawatan yang kukuh (Sitorus, 2006). Berdasarkan teori hierarki kebutuhan dasar manusia dari Maslow yang menyatakan bahwa tingkat tertinggi yang dibutuhkan oleh manusia adalah kebutuhan akan aktualisasi diri. Kemampuan seseorang untuk dapat beraktualisasi diri dengan orang lain dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan orang tersebut (Ilyas, 2001). Latar belakang pendidikan seorang perawat akan mempengaruhi



pemberian asuhan keperawatan secara kritis kepada klien, perawat yang memiliki latar belakang pendidikan yang semakin tinggi maka seorang perawat akan mampu berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain dalam memberikan asuhan keperawatan yang terbaik kepada klien (Girrad, *et all*, 2005). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Guricci & Apriani (2006) dengan judul Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Kepolisian Pusat Raden Said Sukanto Tahun 2004 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kinerja dengan tingkat pendidikan perawat karena tingginya tenaga keperawatan yang berlatar belakang pendidikannya tinggi maka keinginannya besar untuk mengaplikasikan ketrampilan dan pengetahuannya.

Berdasarkan jenis kelamin diperoleh jumlah perawat antara perawat laki-laki dan perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini yang bertugas di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan, dan Ruang Bougenvil RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta yaitu sama sebanyak 15 orang perawat laki-laki dengan presentase 50 % dan 15 orang perawat perempuan dengan presentase 50 %.

Karakteristik responden berdasarkan kinerja perawat yang bertugas di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan, dan Ruang Bougenvil RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta tergolong dalam kategori sedang dengan presentase 56, 7 %, banyak hal yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja dari perawat ini misalnya kurangnya

motivasi atau manajemen dari rumah sakit tersebut yang kurang baik. manajemen yang lebih tertata akan mampu memotivasi seseorang untuk melakukan kinerja yang lebih baik (Nursalam, 2001). Terdapat kaitan yang erat antara motivasi seseorang melakukan sesuatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperolehnya, bila motivasinya rendah akan berpengaruh terhadap kinerja seorang perawat (Prawirosentono, 1999) sebagaimana karakteristik responden terkait dengan kinerja perawat yang masuk dalam kategori sedang dengan presentase 56,7 %.

## 2. Kinerja perawat.

Penelitian dengan perbedaan tingkat kinerja perawat laki-laki dan perempuan yang dilakukan di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan, dan Ruang Bougenvil RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta peneliti mengambil responden sebanyak 15 orang perawat laki-laki dan 15 orang perawat perempuan.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *Mann-Whitney Test* diperoleh hasil  $p = 0.717$  dimana  $p > 0.05$  yang berarti bahwa tidak ada perbedaan antara kinerja perawat laki-laki dan perawat perempuan. Ini berarti hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa perbedaan kinerja perawat laki-laki dan perawat perempuan tidak terbukti. Hal ini disebabkan karena tidak ada perbedaan beban kerja, waktu kerja antara perawat laki-laki dan perempuan pada ruangan tersebut sehingga tidak ada perbedaan kinerja antara perawat laki-laki dan perawat perempuan di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2,

Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan, dan Ruang Bougenvil RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. Kemungkinan disebabkan karena motivasi dan tingkat emosional serta pengalaman kerja dari perawat itu sendiri karena sebagian besar perawat yang bertugas di Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Anggrek, Ruang Flamboyan, dan Ruang Bougenvil RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta adalah usia muda dengan presentase 23,3 % dengan lama kerja 1-5 tahun dengan presentase 46,7 %.

Kinerja merupakan catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan atau seluruh aktivitas kerja dalam periode tertentu. Kinerja juga merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Agar usaha serta dukungan dari lingkungan. Kemauan dan usaha akan menghasilkan motivasi kemudian setelah ada motivasi seseorang akan menampilkan perilaku untuk bekerja (Nasution, 2005).

Motivasi mempunyai arti mendasar sebagai inisiatif penggerak perilaku seseorang secara optimal, hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kondisi internal, kejiwaan dan mental manusia seperti aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja sehingga tercapai tujuan yang dikehendaki atau mendapatkan kepuasan atas perbuatannya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang yang menggerakkan diri karyawan kearah atau tertuju untuk mencapai tujuan tempat bekerja (Gibson, *et all*, 1996).

Energi yang positif akan menuntun seseorang untuk lebih produktif dalam bekerja tapi lain halnya dengan energi yang negatif (emosional) akan membuat seseorang kehilangan produktivitasnya dalam bekerja sehingga kinerjanya sangat rendah atau dalam kategori sedang dalam hal ini presentase kinerja perawat antara laki-laki dan perempuan tergolong dalam kategori rendah yaitu 56,7 %.