

# Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun

Bunga Wahyu Aprilia  
Edy Bachrun  
Pipid Ari Wibowo

Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun  
Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun  
Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun

Kinerja pegawai merupakan faktor penting agar organisasi mampu bertahan dalam setiap perubahan dan dapat mampu berkembang. Salah satu faktor yang meimpeingaruhi kinerja pegawai yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk dapat berhasil mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self efficacy* dengan kinerja perawat di RSI Siti Aisyah Madiun. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan desain menggunakan pendekatan Cross Sectional. Teknik sampling menggunakan propotional random sampling, sampel yang diperoleh sebanyak 57 responden. Uji analisis dalam penelitian menggunakan uji kendal tau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan *self efficacy* dengan kinerja perawat di RSI Siti Aisyah Madiun nilai sig  $0,000 < 0,005$  dengan koefisien korelasi 0,437. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan *self efficacy* dengan kinerja perawat di RSI Siti Aisyah Madiun. Saran dari penelitian ini adalah RSI Siti Aisyah Madiun dapat mengikutsertakan perawat dalam seminar dan pelatihan sehingga terjadi peningkatan kinerja perawat yang berdampak pada peningkatan mutu pelayanan di rumah sakit.

## PENDAHULUAN

Menurut WHO (World Health Organization), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif). penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medic (Irawan, 2019).

Di Indonesia rumah sakit sebagai salah satu bagian sistem pelayanan kesehatan, secara garis besar memberikan pelayanan untuk masyarakat berupa pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap. Selain itu pengertian rumah sakit sesuai dengan Undang-Undang Kesehatan dan Rumah Sakit Tahun 2009 Bab I Pasal 1(Kementrian Kesehatan RI, 2009).

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan atau upaya kesehatan penunjang. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Solawati et al., 2017).

Kinerja pegawai merupakan faktor penting agar organisasi mampu bertahan dalam setiap perubahan dan dapat mampu berkembang. Jika seorang pegawai memiliki performa yang buruk

maka akan berdampak pada organisasi, sebaliknya jika organisasi memiliki performa yang baik dan organisasi selalu berinovasi maka organisasi tersebut akan semakin berkembang. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki dan mempersiapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik. (Saleh, 2018)

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan karyawan, seleksi, pengeimbangan karir, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat penting. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu self efficacy. (Abdul Kadir, 2018).

Dalam menjalankan pekerjaannya, perawat perlu memahami dan meyakini kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Self efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu. Self efficacy menentukan bagaimana perawat dapat menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi atau rendahnya self efficacy akan berpengaruh kinerja perawat. Bila perawat memiliki self efficacy rendah cenderung akan menghindari tugas dan kurang mampu memberikan hasil yang baik dalam tugas yang dikerjakan. Hal ini, akan mengganggu kinerja perawat serta iklim kerja rumah sakit yang akan menjadi terhambat mencapai tujuan (Harianja et al., 2022) Menurut Bandura (2006) self efficacy adalah suatu keyakinan manusia akan kemampuan dirinya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian dilingkungannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurianna Harianja, Rokiah Kusumapraja, dan Wekadigunawan (2020) memberikan simpulan bahwa dengan meningkatkan self efficacy perawat, maka kinerja perawat juga akan meningkat seiring dengan keyakinan dan kemampuan perawat dalam bekerja.

Dari data yang didapatkan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun dari bagian sumber daya insani bahwa penilaian kinerja perawat berdasarkan hasil dari Indikator Kinerja Individu (IKI). Data yang didapatkan berdasarkan tiga tahun terakhir, diketahui bahwa pada tahun 2017 penilaian perawat dengan jumlah 142 perawat terdapat 24 perawat memiliki nilai Baik dengan presentase 16,90%, dan 118 perawat memiliki nilai Cukup dengan presentase 83,09%. Pada Tahun 2018 penilaian perawat dengan jumlah 33 perawat terdapat 12 perawat memiliki nilai Baik dengan presentase 36,36%, dan 21 perawat memiliki nilai Cukup dengan presentase 63,63%. Pada tahun 2019 penilaian perawat dengan jumlah 30 perawat terdapat 9 perawat memiliki nilai Baik dengan presentase 30%, dan 21 perawat memiliki nilai Cukup dengan presentase 70%. Dari presentase yang didapatkan penilaian perawat yang memiliki nilai Cukup lebih banyak daripada penilaian perawat yang memiliki nilai Baik. (IKI RSI, 2019). Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan self efficacy dengan kinerja perawat di RSI Siti Aisyah Madiun.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif dan desain dari penelitian ini menggunakan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun yang berjumlah 130 perawat. Untuk mendapatkan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus slovin didapatkan 57 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu propotional random sampling yang merupakan teknik penetapan sampel dengan cara memilih sampel diantara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti, sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi (Kurniasari, 2019).

## **HASIL**

No	Self Efficacy	Frekuensi	Presentase%
1	Rendah	14	24,6%
2	Sedang	24	42,1%
3	Tinggi	19	33,3%
Total		57	100%

**Table 1.** Distribusi Frekuensi Self efficacy pada perawat di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 57 perawat menunjukkan bahwa distribusi frekuensi self efficacy dengan kategori sedang adalah proporsi tertinggi yaitu sebanyak 24 responden (42,1%) dan kategori rendah adalah proporsi terendah yaitu sebanyak 14 responden (24,6%).

No	Kinerja Perawat	Frekuensi	Presentase%
1	Kurang	8	14,0%
2	Cukup	26	45,6%
3	Baik	23	40,4%
Total		57	100%

**Table 2.** Distribusi Frekuensi kinerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 57 perawat menunjukkan bahwa distribusi frekuensi kinerja perawat dengan kategori cukup adalah proporsi tertinggi yaitu sebanyak 26 responden (45,4%) dan kategori rendah adalah proporsi terendah yaitu sebanyak 8 responden (14,0%).

Self Efficacy	Kinerja Perawat						Total	
	Kurang		Cukup		Baik			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Rendah	6	42,9%	6	42,9%	2	14,3%	14	100%
Sedang	2	8,3%	13	54,2%	9	37,5%	24	100%
Tinggi	0	0%	7	36,8%	12	63,2%	19	100%
Total	8	14,0%	26	45,6%	23	40,4%	57	100%
CC	0,437							
sig	0,000							

**Table 3.** Hubungan Self Efficacy dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun

Berdasarkan tabel 3 Hubungan self efficacy dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun, dapat diketahui bahwa nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 > 0,05 artinya ada hubungan self efficacy dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.

## PEMBAHASAN

### Self Efficacy Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah menunjukkan bahwa self efficacy pada perawat di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun yang termasuk pada kategori sedang. Dari 57 perawat, 14 responden (24,6%) memiliki self efficacy rendah, 24 responden (42,1%) memiliki self efficacy sedang, 19 responden (33,3%) memiliki self efficacy tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa self efficacy yang memiliki proporsi tertinggi adalah perawat yang self efficacy sedang sebanyak 24 responden (42,1%).

Menurut Bandura (2006) self efficacy adalah suatu keyakinan manusia akan kemampuan dirinya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian dilingkungannya. Menurut Bandura (1977) dalam Nobelina dan Alfi (2011) menyebutkan bahwa ada tiga dimensi self efficacy yaitu dimensi magnitude ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas, dimensi generality ini berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri dapat berbeda dalam hal generalisasi, dimensi strength ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya.

Berdasarkan hasil wawancara kuesioner yang telah dilakukan, diketahui bahwa perawat di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun memiliki self efficacy sedang. Dari jawaban responden diketahui bahwa semakin banyaknya pengalaman yang didapat selama bekerja maka perawat yakin dapat menghadapi kesulitan dalam bekerja masa kerja juga dapat mempengaruhi kemantapan seorang perawat mengambil tindakan. Untuk responden yang memiliki self efficacy rendah dikarenakan masih kurangnya pengalaman yang didapat oleh perawat dan masa kerja kurang dari 2 tahun, untuk meningkatkan self efficacy perawat yang rendah maka perawat dapat mengikuti pelatihan dan semakin lama masa bekerja juga dapat membuat perawat yakin akan tindakan yang dilakukan.

## **Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah menunjukkan bahwa kinerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun yang termasuk pada kategori cukup. Dari 57 perawat, kinerja perawat dengan kategori sedang yaitu sebanyak 26 responden (45,6%), kategori rendah yaitu sebanyak 8 responden (14,0%), dan kategori baik yaitu 23 responden (40,4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat yang memiliki proporsi tertinggi adalah kategori cukup sebanyak 26 responden (45,6%).

Menurut Robbins (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas dilihat dari aktivitas yang telah diselesaikan, penggunaan waktu dilihat dari penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan kerjasama dengan orang lain. (Ardi et al., 2017)

Berdasarkan hasil wawancara kuesioner yang telah dilakukan, diketahui bahwa perawat di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun memiliki kinerja yang cukup. Dari jawaban responden diketahui bahwa perawat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan serta menggunakan fasilitas yang disediakan untuk menunjang kualitas pekerjaan. Masih terdapat responden yang memiliki kinerja yang kurang, dapat dilakukan peningkatan ketrampilan yang menunjang kinerja, menjalin hubungan baik dengan teman kerja dan atasan agar dapat meningkatkan kinerja perawat dengan adanya pelayanan yang baik maka pasien akan puas dengan semua kinerja oleh perawat.

## **Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap hubungan self efficacy dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun peneliti menggunakan uji kendall tau b diperoleh hasil sig (0,000) < 0.005 artinya diterima maka ada hubungan antara self efficacy dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurianna Harianja, Rokiah Kusumapraja, dan Wekadigunawan (2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh self efficacy secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat. Hasil ini memberikan simpulan bahwa dengan meningkatkan self efficacy perawat, maka kinerja perawat juga akan meningkat seiring dengan keyakinan dan kemampuan perawat dalam bekerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Ahmad H. Abubakar, Adityo Ari Wibowo, dan Anggita Windiana Sari (2020) menyatakan secara parsial bahwa self efficacy memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, Self efficacy sangat perlu ditanamkan pada diri seorang karyawan, karena dengan adanya Self efficacy maka

karyawan akan memiliki keyakinan akan kemampuan dalam bekerja dan dipengaruhi juga oleh kondisi di dalam perusahaan seperti hubungan yang terjalin diantara para karyawannya.

Self efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu. Self efficacy menentukan bagaimana perawat dapat menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi atau rendahnya self efficacy akan berpengaruh kinerja perawat. Bila perawat memiliki self efficacy rendah cenderung akan menghindari tugas dan kurang mampu memberikan hasil yang baik dalam tugas yang dikerjakan. Hal ini, akan mengganggu kinerja perawat serta iklim kerja rumah sakit yang akan menjadi terhambat mencapai tujuan (Harianja et al., 2022).

Menurut Bandura faktor yang mempengaruhi Self Efficacy dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui pengalaman, pengamatan, emosi. Orang dengan self efficacy yang tinggi mereka mampu mendekati tugas yang sulit sebagai tantangan yang harus dikuasai bukan sebagai ancaman yang dihindari, seseorang dengan self efficacy yang tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun diketahui bahwa perawat yang memiliki self efficacy sedang. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan perawat yang memiliki self efficacy sedang dapat dipengaruhi oleh masa kerja dimana semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh perawat selama menangani pasien maka perawat makin yakin dan percaya akan pekerjaan yang diselesaikan sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Self efficacy tentunya sangat penting bagi tenaga medis di rumah sakit, salah satunya perawat untuk meningkatkan penyediaan layanan kesehatan yang baik dan kepercayaan penuh pada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dilakukan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perawat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian didapatkan bahwa perawat yang memiliki self efficacy sedang dan memiliki kinerja cukup masih cukup banyak. Hasil uji didapatkan kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara self efficacy dengan kinerja perawat hal ini menjelaskan bahwa self-efficacy mempengaruhi kinerja perawat. Rumah sakit perlu meningkatkan self efficacy perawatnya dengan memberikan seminar atau pelatihan agar perawat memiliki komitmen yang bagus dalam menyelesaikan tugasnya. Pihak rumah sakit juga dapat memberikan semacam penghargaan atau reward bagi perawat yang memiliki nilai baik hal ini dapat memotivasi perawat yang lain agar meningkatkan kinerja. Pihak manajemen diharapkan mendukung tenaga keperawatan untuk meningkatkan self efficacy sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan rumah sakit.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Kadir (2018) "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, SELF EFFICACY, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Sistem Informasi*, 1(September), hal. 60-69. Tersedia pada: <https://doi.org/10.31933/JEMSI>.

Ardi, V.T.P. et al. (2017) "PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)," *jurnal administrasi Bisnis*, 52(1), hal. 163-172. Tersedia pada: <https://www.neliti.com/publications/202050/pengaruh-self-efficacy-terhadap-employee-engagement-dan-kinerja-karyawan-studi-p>.

Harianja, N. et al. (2022) "Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Depok," *Jurnal Health Sains*, 3(1), hal. 93-108. Tersedia pada: <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i1.398>.



IKI RSI (2019) Data Indikator Kinerja Individu Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.

Irawan, mochamad riski (2019) HUBUNGAN KUALITAS PELAYANAN DENGAN LOYALITAS PASIEN DI INSTALASI RAWAT JALAN RUMAH SAKIT ISLAM SURABAYA TAHUN 2019. STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo. Tersedia pada: <https://repository.stikes-yrsds.ac.id/id/eprint/11/>.

Kementrian Kesehatan RI (2009) "UU no. 44 Tahun 2009 Tentang RS," Undang-Undang Republik Indonesia, 1, hal. 41. Tersedia pada: <https://peraturan.go.id/common/dokumen/ln/2009/uu0442009.pdf> (Diakses: 15 Maret 2023).

Kurniasari, L.A. (2019) "Pengaruh Strategi Pemasaran Dan Mutu Pelayanan Terhadap Minat Kunjungan Ulang Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun Tahun 2019," Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.

Saleh, M. (2018). SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA.v

Solawati, T. et al. (2017) "Gambaran kinerja perawat dalam dokumentasi asuhan keperawatan," Ilmiah, Jurnal Ilmiah, Jurnal Volume, Kendal Tinggi, Sekolah Ilmukesehatan, Tinggi Kesehatan, Ilmu, 4, hal. 16-21. Tersedia pada: <https://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM/article/view/92>.