



**HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DENGAN
KEMAMPUAN PERAWAT MELAKUKAN
TINDAKAN KEPERAWATAN**

SKRIPSI

Untuk memenuhi persyaratan mencapai Sarjana Keperawatan

Disusun Oleh :

NAMA : TITIK NUR SETIATI

NIM : 30901900229

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2023**



**HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DENGAN
KEMAMPUAN PERAWAT MELAKUKAN
TINDAKAN KEPERAWATAN**

SKRIPSI

Disusun Oleh :

NAMA : TITIK NUR SETIATI

NIM : 30901900229

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DENGAN KEMAMPUAN PERAWAT MELAKUKAN TINDAKAN KEPERAWATAN

Disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Titik Nur Setiati

NIM : 30901900229

Telah disahkan dan disetujui oleh Pembimbing pada:

Pembimbing

Pembimbing II

Tanggal : 4 Februari 2023

Tanggal : 4 Februari 2023


Ns. Muh. Abdurrouf, S.Kep., M.Kep.
NIDN. 06-0505-7902


Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, S.Kep., M.Kep.
NIDN. 06-2207-8602

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DENGAN KEMAMPUAN
PERAWAT MELAKUKAN TINDAKAN KEPERAWATAN

Disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Titik Nur Setiati

NIM : 30901900229

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 8 Februari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Penguji I,

Ns. Retno Issroviatiningrum, S.Kep., M.Kep
NIDN. 0604038901

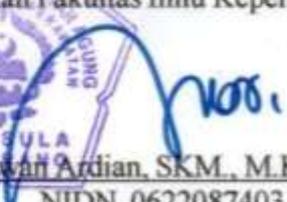
Penguji II,

Ns. Muh. Abdurrouf, S.Kep., M.Kep
NIDN. 0605057902

Penguji III,

Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, S.Kep., M.Kep.
NIDN. 0622078602

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan



Iwan Ardian, SKM., M.Kep.
NIDN. 0622087403

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, dengan sebenarnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **“Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Kemampuan Perawat Melakukan Tindakan Keperawatan”** Saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Jika dikemudian hari ternyata Saya melakukan tindakan plagiarisme, Saya bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Sultan Agung Semarang kepada saya.

Semarang, 20 Februari 2023

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Peneliti,


(Ns. Hj. Sri Wahyuni, M.Kep., Sp.Kep.Mat)


(Titik Nur Setiati)

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
Skripsi, Februari 2023**

ABSTRAK

Titik Nur Setiati

HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DENGAN KEMAMPUAN PERAWAT MELAKUKAN TINDAKAN KEPERAWATAN

56 halaman + 10 tabel + 2 gambar + 11 lampiran + xviii

Latar Belakang : pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. kemampuan perawat dalam kinerja perawat menurun dan tidak maksimal.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi hubungan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat melakukan tindakan keperawatan.

Metode : Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner berjumlah 118 responden dengan teknik *proportional random sampling*. Data diperoleh dan diolah dengan menggunakan *uji Spearman*.

Hasil : Penelitian menemukan bahwa hasil responden yang menyatakan pengalaman kerja dalam kategori tinggi sebesar 83 responden dengan presentase (74,8 %) dan menunjukkan bahwa sebanyak 83 responden mengatakan sistem penghargaan masuk kategori baik dengan presentase (74,8 %), dan responden yang menerapkan kemampuan perawat dalam kategori baik sebanyak 71 responden dengan presentase (64%) dan sisanya dikategorikan cukup sebanyak 1 responden dengan presentase (0,9%).

Simpulan : Terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan kemampuan perawat dengan *p-value* sebesar 0,000 dengan $\alpha = 0,03$

Kata kunci : pengalaman kerja, kemampuan perawat

Daftar Pustaka : 37 (2009 -2022)

NURSING STUDY PROGRAM
FACULTY OF NURSING SCIENCES
SULTAN AGUNG ISLAMIC UNIVERSITY SEMARANG
Thesis, February 2023

ABSTRACT

Titik Nur Setiati

THE RELATIONSHIP OF WORK EXPERIENCE WITH THE ABILITY OF NURSES TO PERFORM NURSING ACTIONS

56 pages + 10 tables + 2 pictures + 11 attachments + xviii

Background : Work experience is needed to increase the effectiveness of human resources within the company, the purpose of this is to get effective work results and increase work productivity for the employees themselves. The ability of nurses in nurse performance is decreasing and not optimal.

The purpose of this study was to determine the significance of the relationship between work experience and the ability of nurses to perform nursing actions.

Method : This research is a quantitative type with a cross sectional approach. Collecting data using a questionnaire totaling 118 respondents with proportional random sampling technique. Data obtained and processed using the Spearman test.

Result : Research found that the results of respondents who stated work experience in the high category were 83 respondents with a percentage (74.8%) and showed that as many as 83 respondents said the reward system was in the good category with a percentage (74.8%), and respondents who applied the ability nurses in the good category were 71 respondents with a percentage (64%) and the rest were categorized as sufficient with 1 respondent with a percentage (0.9%).

Conclusion : There is a significant relationship between work experience and the ability of nurses with a p-value of 0.000 with $\alpha = 0.03$.

Keywords : work experience, ability of nurses.

Bibliography : 37 (2009-2020)

MOTTO

“Naiklah tinggi tanpa menjatuhkan orang lain dan berbahagialah tanpa menyakiti orang lain”

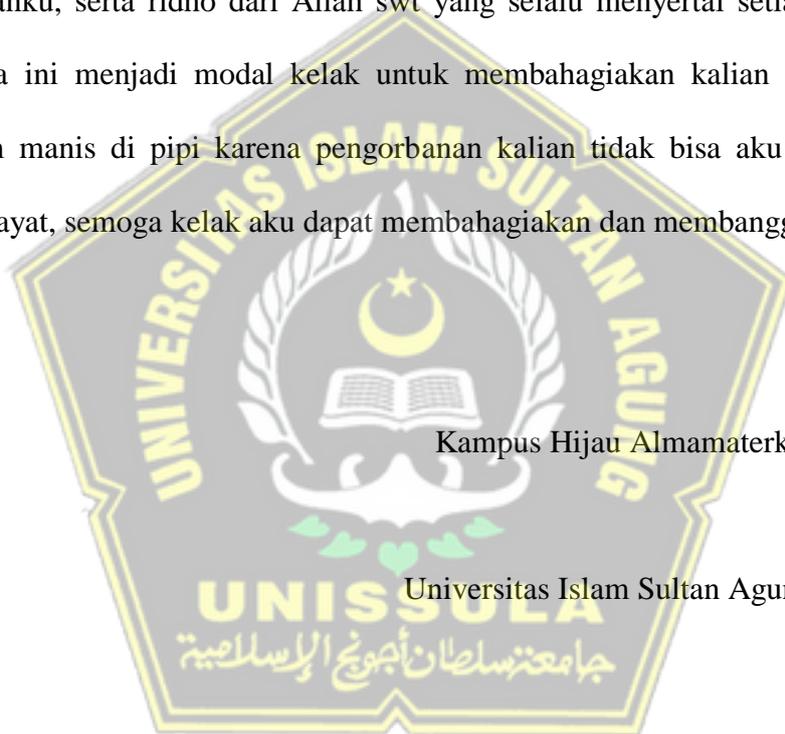
“Perjuangkanlah apa yang memang pantas untuk diperjuangkan. Dan tinggalkanlah apa yang tidak bisa membuatmu maju dan berkembang”

“Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia” HR. Ahmad, Ath-Thabrani, ad-Daruquni)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah robbil ‘alamin dengan mengucapkan syukur kepada Allah swt. Saya persembahkan karya sederhana ini kepada kedua orang tuaku tercinta Bapak Maslar dan Ibu Rakisah yang telah membesarkan, mendidik dan mendoakan disetiap saat. Doa dan kasih sayang yang kalian berikan menjadi sumber kekuatanku, serta ridho dari Allah swt yang selalu menyertai setiap langkahku. Semoga ini menjadi modal kelak untuk membahagiakan kalian dan membuat senyum manis di pipi karena pengorbanan kalian tidak bisa aku balas sampai akhir hayat, semoga kelak aku dapat membahagiakan dan membanggakan kalian.



Kampus Hijau Almamaterku Tercinta

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia Nya yang telah diberikan kepada saya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul :
“HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DENGAN KEMAMPUAN PERAWAT MELAKUKAN TINDAKAN MANDIRI “

Dalam penyusunan laporan ini saya mendapatkan bantuan dari beberapa pihak, untuk itu pada kesempatan ini saya ucapkan terimakasih kepada :

1. Drs. H. Gunarto, SH M. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Iwan Ardian SKM, M.Kep, selaku Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Ns. Indra Tri Astuti, M.Kep., Sp.Kep.an selaku kaprodi S1 Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Ns. Muh. Abdurrouf, M.Kep selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan laporan skripsi penelitian ini.
5. Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, S.Kep., M.Kep selaku pembimbing II yang telah membuat antusias dalam membuat skripsi yang baik dan benar, serta terima kasih karena sudah meluangkan waktu dan tenaganya.
6. Ns. Retno Issroviatiningrum, M.Kep selaku penguji I, Ns. Muh Abdurrouf, M.Kep., selaku penguji II dan Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, S.Kep., M.Kep selaku penguji III.
7. Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan kepada saya.
8. Teman – teman seperjuangan Mahasiswa S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

9. Serta semua pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang telah membantu saya sehingga laporan skripsi penelitian ini dapat terselesaikan.
10. Penulis menyadari dalam penyusunan laporan skripsi penelitian ini masih banyak kesalahan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan laporan ini.
11. Sahabat-sahabat yang saya sayangi dan cintai Tita, Tania, Reni, Zakiyatus, Puput, Riski yang telah memberikan solusi, dukungan dan semangatnya untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada Mochamad Ali Musthofa yang selalu memberi dukungan semangat dan motifasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman satu bimbingan departemen manajemen keperawatan.
14. Teman-teman angkatan 2018 Prodi S1 Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkehendak membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tugas akhir ini membawa manfaat bagi pembaca. Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu penulis sangat membutuhkan saran dan kritik sebagai evaluasi bagi penulis.

Semarang, 02 Februari 2023

Titik Nur Setiati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Kemampuan Perawat.....	7
1. Pengertian Kemampuan Perawat.....	7
2. Jenis- Jenis Kemampuan.....	8
B. Pengalaman Kerja.....	18
C. Kerangka Teori.....	24
D. Hipotesis.....	24

BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Kerangka Konsep	26
B. Variabel Penelitian	26
1. Variabel bebas (<i>Independen</i>)	26
2. Variabel terikat (<i>Dependen</i>).....	27
C. Desain Penelitian.....	27
D. Populasi Dan Sampel	27
1. Populasi.....	27
2. Sampel.....	27
E. Waktu Dan Tempat Penelitian	28
1. Waktu.....	28
2. Tempat	29
F. Definisi Operasional.....	29
G. Instrumen/Pengumpulan Data.....	30
1. Instrumen	30
2. Uji validitas	31
3. Uji reliabilitas.....	33
4. Metode pengumpulan data.....	34
H. Rencana Analisis/Pengolahan Data.....	34
1. Analisis <i>univariat</i>	34
2. Analisis <i>bivariat</i>	35
I. Etika Penelitian	35
1. <i>Informed Consent</i> (lembar persetujuan).....	35
2. <i>Anonimity</i> (tanpa nama)	36
3. <i>Confidentiality</i> (kerahasiaan)	36
4. <i>Veracity</i> (kejujuran)	36

BAB	IV	HASIL PENELITIAN.....	37
	A.	Pengantar Bab	37
	B.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
	C.	Hasil Analisis <i>Univariat</i>	38
		1. Umur	38
		2. Jenis Kelamin.....	38
		3. Pendidikan.....	39
		4. Lama Bekerja	39
		5. Pengalaman Kerja	39
		6. Kemampuan Perawat	40
	D.	Uji Bivariat.....	40
		1. Uji Normalitas.....	40
		2. Uji <i>Spearman</i>	41
BAB	V	PEMBAHASAN	43
	A.	Pengantar Bab	43
	B.	Interpretasi dan Diskusi Hasil.....	43
		1. Jenis Kelamin.....	43
	C.	Analisis Bivariat.....	53
	D.	Keterbatasan Penelitian.....	55
	E.	Implikasi Untuk Keperawatan.....	55
BAB	VI	SIMPULAN DAN SARAN	57
	A.	Kesimpulan	57
	B.	Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Definisi Operasional.....	29
Tabel 3. 2	Kriteria Kolerasi.....	35
Tabel 4. 1.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur.....	38
Tabel 4. 2.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4. 3.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
Tabel 4. 4.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
Tabel 4. 5.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	39
Tabel 4.6.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kemampuan Perawat.....	40
Tabel 4. 7.	Uji Normalitas Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Kemampuan Perawat.....	40
Tabel 4. 8.	Uji Spearman Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Kemampuan perawat	41



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka teori.....	24
Gambar 3.1 Kerangka konsep.....	26



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Izin Survei Penelitian FIK
- Lampiran 2. Jawaban Izin Penelitian
- Lampiran 3. Surat Lolos Uji Etik
- Lampiran 4. Surat Permohonan Menjadi Responden
- Lampiran 5. Surat Kesanggupan Menjadi Responden
- Lampiran 6. Kuesioner
- Lampiran 7. Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 8. Hasil SPSS
- Lampiran 9. Catatan hasil konsultasi / Bimbingan
- Lampiran 10. Dokumentasi penelitian
- Lampiran 11. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 12. Jadwal Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tindakan mandiri keperawatan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang perawat secara mandiri. Tindakan ini berdasarkan ilmu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Tindakan mandiri yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan bio-psiko-sosio dan spiritual pasien di rumah sakit. Tindakan mandiri memberikan kontribusi terbesar terhadap pelayanan keperawatan. Tindakan yang diberikan secara optimal akan menghasilkan kualitas tindakan yang mampu meningkatkan kepuasan pasien, mempercepat kesembuhan pasien serta meningkatkan keselamatan. Oleh karena itu, tindakan mandiri harus dilakukan oleh setiap perawat secara optimal dan berkualitas untuk menyembuhkan pasien (Tuasikal, 2020).

Dampak dari tindakan mandiri yang tidak dilakukan dapat berakibat pada meningkatnya angka dekubitus yang terjadi pada salah satu rumah sakit di RSI Sultan Agung Semarang tahun 2015 yaitu 11,8%. Dengan meningkatnya angka dekubitus akan berdampak terhadap mutu pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien yang secara tidak langsung menurunkan kualitas tindakan mandiri perawat. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan bahwa tindakan mandiri yang tidak dilakukan akan berdampak terhadap luka tekan pada pasien,

infeksi baru dan pasien jatuh. Kurangnya kemampuan perawat dalam memonitoring pasien dengan tingkat ketergantungan total care yang membutuhkan tindakan perubahan posisi setiap 2 jam sekali. Faktor yang mempengaruhi kemampuan kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (Eriawan & Ardiana, 2017).

Perawat merupakan sebuah profesi penting dalam rumah sakit yang memiliki kontribusi waktu 24 jam berinteraksi terhadap pasien. Dengan terus meningkatkannya jumlah pengguna layanan kesehatan dan jumlah perawat yang kurang memadai membuat kemampuan dalam indikator kinerja perawat menurun dan tidak maksimal. Perawat memiliki beban kerja dari berbagai sumber seperti *textbook* dan jurnal untuk mendapatkan data dan informasi untuk saling melengkapi (Susanti, 2018).

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut. Karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih banyak akan mempunyai berbagai macam pengalaman kerja dalam memecahkan macam macam persoalan sesuai dengan kemampuan individual karyawan (Nugroho, 2019).

Pengalaman tersebut diharapkan karyawan mempunyai kualitas sumber daya yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja, dan juga pengalaman yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga akan meningkatkan kemampuan kerja dan hasilnya. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja (Nusran et al., 2018).

Kesehatan merupakan sebuah kebutuhan yang sangat mendasar bagi setiap orang. Namun, kesehatan seringkali menjadi hilir (dampak) dari berbagai permasalahan yang dialami individu dan lingkungan sekitarnya. Padahal, kesehatan merupakan modal awal bagi perkembangan potensi individu dalam hidup. Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap di dapatkan hasil 51,3% perawat memiliki kinerja kurang, dan 56,4% pasien menyatakan tidak puas (Khamida & Mastiah, 2018). Dalam garis besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat digolongkan dalam dua hal, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Mandagi et al., 2015).

Perawat terhadap variabel kinerja perawat memperoleh nilai sebesar 78% dimana persentase tersebut berada pada kategori “baik” dan sisanya 22% berada pada kategori “kurang baik”. Hal ini berarti Perawat telah melakukan kerja yang baik. Sedangkan motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam sebesar 80,5%, sisanya yaitu sebesar 19,5% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini (Sitinjak & Wardhana, 2016).

Kejadian ini ditemukan di rumah sakit Nasional *Health Service* bahwa tindakan mandiri seperti perawatan mulut, memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien dan pemberian makanan oral tidak dilakukan oleh perawat. Tindakan yang tidak dilakukan dinilai sebagai salah satu kegagalan dalam meningkatkan keselamatan pasien. Hasil wawancara dengan perawat di Rumah Sakit sultan agung semarang didapatkan bahwa beberapa perawat masih sulit membedakan antara tindakan mandiri perawat dan tindakan medis. Beban kerja yang tinggi membuat perawat cenderung melakukan tindakan rutinitas yang lebih mengarah kepada tindakan medis dan kegiatan administrative (Dabney & Kalisch, 2015).

Studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 10 agustus 2022 di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang di ruang Baitul Izzah 1 dengan menggunakan metode kuesioner dan observasi terhadap 10 perawat yang ada di ruang Baitul Izzah 1 mendapatkan hasil 5 perawat memiliki pengetahuan baik tentang pengalaman kerja, 3 perawat memiliki pengetahuan cukup tentang pengalaman kerja dan memiliki pengetahuan cukup tentang kemampuan perawat dalam pengalaman kerja dengan kemampuan perawat, 2 perawat memiliki pengetahuan kurang pengalaman kerja dan kemampuan perawat dalam hubungan pengalaman

kerja dengan kemampuan perawat. Hal ini menggambarkan bahwa perawat banyak yang sudah memiliki pengetahuan yang cukup terhadap pengalaman kerja dengan kemampuan perawat melakukan tindakan mandiri, tetapi ada beberapa perawat yang masih kurang dalam pengetahuan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat melakukan tindakan mandiri.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disimpulkan tersebut peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Bagaimana Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Kemampuan Perawat Melakukan Tindakan Mandiri Keperawatan”.

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat melakukan tindakan mandiri.

2. Tujuan khusus

- a. Mengidentifikasi pengalaman kerja di Rumah Sakit Sultan Agung Semarang.
- b. Mengidentifikasi kemampuan perawat melakukan tindakan keperawatan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

- c. Menganalisis hubungan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat melakukan tindakan mandiri di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Yaitu dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian hubungan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat melakukan tindakan mandiri keperawatan.

2. Bagi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Yaitu untuk mengetahui hubungan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat melakukan tindakan mandiri perawat diharapkan dapat melakukan tindakan mandiri secara optimal dan baik bagi pasien.

3. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk kesehatan terutama keperawatan terkait pentingnya melakukan tindakan keperawatan dengan memperhatikan kemampuan perawat dengan kemampuan perawat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kemampuan Perawat

1. Pengertian Kemampuan Perawat

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas berbagai pekerjaan kemampuan seseorang individu pada dasarnya terdiri antara dua kelompok yaitu intelektual dan fisik. Kemampuan perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan bertanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (Chandra, 2018).

Perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan (Sinaga et al., 2021).

Jadi, kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan para pegawai itu sendiri khususnya untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajiban. Berdasarkan diatas kemampuan dapat diukur dari :

a. Pengetahuan

Tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan baik apabila para pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Menurut Mangkunegara (2019) pengetahuan pegawai merupakan segala sesuatu yang mereka ketahui tentang obyek tertentu yang merupakan pengetahuan umum yang dilaksanakan secara langsung atau mempengaruhi pelaksana tugas pegawai.

b. Keterampilan

Keterampilan merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai kesuksesan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya peningkatan keterampilan pegawai, maka hal tersebut akan mempengaruhi keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Solong (2020) keterampilan adalah “Kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan”. Dengan demikian keterampilan berarti penguasaan terhadap berbagai teknik, prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan bidang tugas yang dimiliki anggota organisasi.

2. Jenis- Jenis Kemampuan

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Latifah, 2018).

- a. Kemampuan intelektual: kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental.

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental seperti berfikir, penalaran dan pemecahan masalah. Kebanyakan masyarakat menempatkan nilai yang tinggi pada intelektualitas, dan untuk alasan yang baik. Orang-orang cerdas umumnya memperoleh lebih banyak uang dan memperoleh tingkat pendidikan lebih tinggi. Mereka juga semakin muncul sebagai pemimpin kelompok (Hidayanto et al., 2015).

Kemampuan intelektual ini dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas aktivitas mental. Secara umum dapat dikatakan bahwa makin tinggi hierarki jabatan seseorang di dalam organisasi perusahaan, makin dibutuhkan kemampuan intelegen dan verbal untuk mensukseskan pekerjaannya (Royani et al., 2012).

Menurut Syafaruddin (2015) dikemukakan bahwa keunggulan teknologi, manajemen operasi dan produk sebagai salah satu cara memenangkan persaingan, pada akhirnya bermuara pada kualitas SDM. Terdapat tiga kategori kemampuan SDM dalam dimensi kualitas tersebut yang perlu dikaji, yaitu kemampuan dan keahlian yang bersifat konseptual (*conceptual skill*), keahlian yang bersifat "human" (*human skill*) dan keahlian yang bersifat teknikal (*teknikalskill*).

- b. Kemampuan fisik: kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

Kemampuan fisik merupakan kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan dan karakteristik-karakteristik yang sama. Riset atas ratusan pekerjaan mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang dibutuhkan dalam pengerjaan tugas fisik. Kemampuan ini diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, koordinasi tubuh dan keseimbangan. Kekuatan fisik ini terutama penting pada pekerjaan-pekerjaan rutin dan lebih terstandar di tingkat bawah dari hierarki perusahaan. Manajemen harus lebih mampu mengidentifikasi kemampuan fisik yang mana yang sesuai dengan jenis pekerjaannya karena masing-masing karyawan memiliki perbedaan dalam jenis kemampuan fisik tersebut. Kemampuan ini belum dapat dipastikan pada tes awal saja, sehingga manajer harus memantaunya sampai yakin bahwa yang bersangkutan memang bias produktif di tempat itu. Proses ini biasanya ditempuh melalui sistem magang atau sistem percobaan. Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yaitu terdiri dari factor-faktor kekuatan (kekuatan dinamik, otot bawah, statis, dan eksplosif), factor-faktor fleksibilitas (fleksibilitas jangkauan dan dinamik), dan factor-faktor lain koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina (Sujatmiko et al., 2020).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*) (Mangkunegara, 2019):

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

b. Keterampilan (*skill*)

Yaitu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

4. Ciri- Ciri Pegawai Yang Mempunyai Kemampuan

Ciri-ciri pegawai yang mampu, yaitu ciri-ciri pokok dan yang tergolong kepada ciri-ciri yang memungkinkan sebagai berikut (Mangkunegara, 2019) :

a. Kelincahan mental berfikir dari segala arah

Kelincahan mental adalah kemampuan untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berpikir dari segala arah (*convergent thinking*) adalah kemampuan untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai

arah, segi dan mengumpulkan berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi.

b. Kelincahan mental berfikir segala arah

Berpikir ke segala arah (*divergent thinking*) adalah kemampuan untuk berpikir dari idea tau gagasan menyebar ke segala arah.

c. Fleksibilitas konsep

Fleksibilitas konsep (*conceptual flexibility*) adalah kemampuan untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.

d. Orisinalitas

Orisinalitas (*originality*) adalah kemampuan untuk menelorkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim, (meski tidak selalu baik), yang jarang, bahkan “mengejutkan”.

e. Lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas

Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan dengan maksud untuk memperluas cakrawala berpikir.

f. Kecakapan dalam banyak hal

Pada umumnya orang yang memiliki kemampuan mempunyai banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang (*multiple skills*)

5. Indikator Kemampuan Perawat

Bahwa kemampuan dapat dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. Kemampuan seorang pegawai secara aplikasi indikator dapat digambarkan sebagai berikut (Riduwan, 2017) :

a. Keterampilan menjalankan tugas.

Dalam proses pekerjaan dilapangan akan mengalami hal-hal yang luas dan *complex*, sehingga pegawai harus dibekali pengetahuan dan keterampilan yang mantab dan handal.

b. Keterampilan memberikan penguatan (*reinforcement skill*)

Penguatan atau *reinforcement* adalah segala bentuk respon, apakah bersifat kebal (bisa di ungkapkan atau diutarakan dengan kata-kata langsung).

Penilaian kemampuan perawat merupakan mengevaluasi kemampuan perawat sesuai dengan standar praktik professional dan peraturan yang berlaku. Penilaian kemampuan perawat merupakan suatu cara untuk menjamin tercapainya standar praktik keperawatan. Penilaian kemampuan merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktiffitasnya. Proses penilaian kemampuan dapat dilakukan secara efektif dalam menegarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi.

Berdasarkan surat keputusan no.025/PP.PPNI/SK/K/XII/2009, pengurus pusat PPNI telah menyusun standar praktik profesional yang mengacu pada tahapan proses keperawatan, yang meliputi pengkajian keperawatan, diagnosis keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi, evaluasi keperawatan.

a. Pengkajian keperawatan

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan. Kriteria pengkajian keperawatan meliputi:

- 1) Pengumpulan data dilakukan dengan cara anamnesa, observasi, pemeriksaan fisik dan pemeriksaan penunjang.
- 2) Sumber data adalah klien, keluarga atau orang yang terkait, tim kesehatan, rekam medis dan catatan lain.
- 3) Data yang dikumpulkan, difokuskan untuk mengidentifikasi:
 - a) Status kesehatan klien masa lalu
 - b) Status kesehatan klien saat ini
 - c) Status biologi-psikologis-sosial-spiritual
 - d) Respon terhadap terapi
 - e) Harapan terhadap tingkat kesehatan yang optimal
 - f) Resiko tinggi masalah

b. Diagnosis keperawatan

Perawat menganalisa data pengkajian untuk merumuskan diagnosa keperawatan. Adapun kriteria proses:

- 1) Proses diagnosis terdiri dari analisa, interpretasi dan identifikasi masalah klien dan perumusan diagnosis keperawatan.
 - 2) Diagnosa keperawatan terdiri dari masalah (p), penyebab (E), dan tanda atau gejala (S) atau terdiri dari masalah dan penyebab (PE).
 - 3) Bekerjasama dengan klien, dan petugas kesehatan lain untuk memvalidasi diagnosa keperawatan.
 - 4) Melakukan pengkajian ulang dan merevisi diagnosa berdasarkan data terbaru.
- c. Perencanaan keperawatan
- Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien. Kriteria prosesnya meliputi:
- 1) Perencanaan terdiri dari penetapan prioritas masalah, tujuan dan rencana tindakan keperawatan.
 - 2) Bekerjasama dengan klien dalam menyusun rencana tindakan keperawatan.
 - 3) Perencanaan bersifat individu sesuai dengan kondisi atau kebutuhan klien.
 - 4) Mendokumentasi rencana keperawatan.
- d. Implementasi

Proses mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan. Kriteria proses meliputi:

- 1) Bekerjasa dengan klien dalam pelaksanaan tindakan keperawatan.
 - 2) Kolaborasi dengan tim kesehatan lain.
 - 3) Melakukan tindakan keperawatan untuk mengatasi kesehatan klien.
 - 4) Memberikan pendidikan pada klien dan keluarga mengenai konsep dan keterampilan asuhan diri serta membantu klien memodifikasi lingkungan yang digunakan.
 - 5) Mengkaji ulang dan merevisi pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan respon klien.
- e. Evaluasi keperawatan

Perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan. Adapun kriteria proses:

- 1) Menyusun perencanaan evaluasi hasil dari intervensi secara komperhensif, tepat waktu terus- menerus.
- 2) Menggunakan data dasar dan respon klien dalam mengikuti perkembangan kearah pencapaian tujuan.
- 3) Memvalidasi dan menganalisa data buru dengan teman sejawat.

- 4) Bekerjasama dengan klien keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatn.
- 5) Mendokumentasi hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan.

Proses keperawatan merupakan suatu siklus yang terus berlanjut, proses keperawatan diawali dengan kegiatan pengkajian saat pasien masuk rumah sakit pengkajian bertujuan untuk menggali informasi yang penting (data) yang akan digunakan untuk menyusun diagnosis keperawatan setelah melalui analisa data.

Setelah tersusun diagnosis, maka disusun suatu rencana tindakan keperawatan sesuai kebutuhan pasien dan prioritas masalah yang ada. Implementasi adalah langkah nyata dari perencanaan tindakan yang dilanjutkan dengan evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui apakah tindakan yang dilakukan efektif atau tidak dalam mengatasi masalah pasien.

Ukuran pengawasan yang digunakan oleh manajer perawat guna mencapai hasil organisasi adalah sistem penilaian pelaksanaan kerja perawat. Melalui evaluasi regular dari setiap pelaksanaan kerja pegawai. Manajer harus dapat mencapai beberapa tujuan. Hal ini berguna untuk membantu kepuasan perawat dan untuk memperbaiki pelaksanaan kerja mereka memberitahu perawat bahwa kerja mereka kurang memuaskan serta mempromosikan jabatan dan kenaikan gaji, mengenai pegawai yang memenuhi syarat

penugasan khusus, memperbaiki komunikasi antara atasan dan bawahan serta menentukan pelatihan dasar untuk pelatihan karyawan yang memerlukan bimbingan khusus (Depkes, 2019).

Menurut Syair (2022) dimensi kemampuan perawat adalah :

- 1) Siap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) bekerja dalam suatu tim.
- 2) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam tehnik profesi.
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan unit operasi.
- 4) Manajemen kinerja atau produktifitas yaitu manajemen yang efisien yaitu dengan cara mengenali serta menghormati dan menghargai dan melindungi karyawan untuk mencapai peningkatan prestasi kerja.
- 5) Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja.
- 6) Kretifitas dalam bekerja dan berada jalur yang benar dalam kerja.

B. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan

akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Hidaya et al., 2020).

Pengalaman kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu (Sartika, 2015). Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi, pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja dari pada pendidikan yang telah diselesaikannya. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan

pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat. Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan kadang-kadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan (Samosir, 2017).

2. Manfaat Pengalaman Kerja

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti (Nasir, 2017) :

- a. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Kewibawaan akan semakin meningkatkan sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap.

- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dan sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan dalam suatu perusahaan maka diperkirakan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil (Bahri, 2018) :

a. Waktu

Yaitu Semakin lama seseorang melakukan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

b. Frekuensi

Yaitu Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang-orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

c. Jenis tugas

Yaitu Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penerapan

Yaitu Semakin banyak penerapan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e. Hasil

Yaitu Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

4. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup peartinya artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yangberpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Adapun cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan sebagai berikut (Berutu, 2019) :

a. Pendidikan

Yaitu berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan tugas

Yaitu melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media informasi

Yaitu pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Yaitu melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

e. Pergaulan

Yaitu melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Yaitu selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

5. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja yang juga menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan menurut Ningsih (2019).

a. Lamanya waktu masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik.

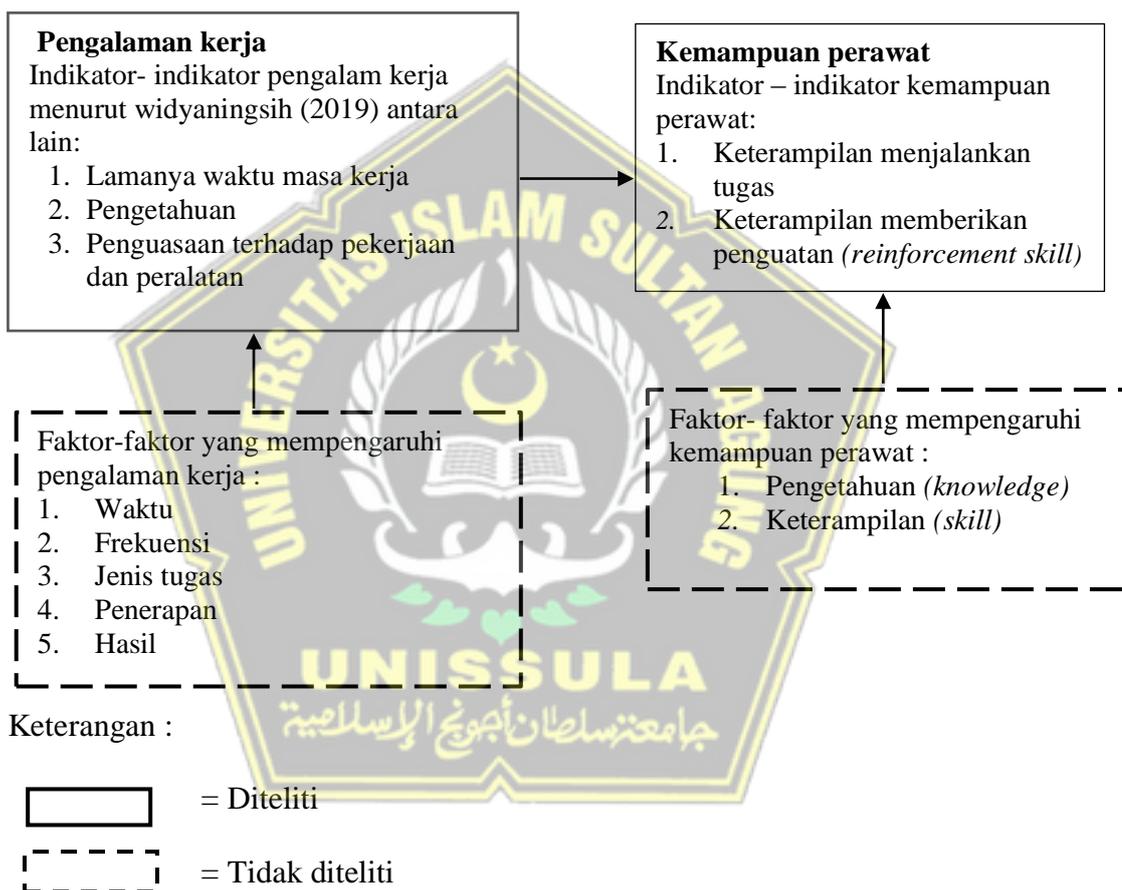
b. Pengetahuan

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

C. Kerangka Teori



Gambar 2.1. Kerangka Teori
Sumber : Tutiany et al.,(2017)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan

dalam bentuk kalimat pertanyaan (Hardani, 2020). Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah:

Ha : Adanya hubungan antara pengalaman kerja dengan kemampuan perawat

Ho : Tidak ada hubungan antara pengalaman kerja dengan kemampuan perawat.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian yaitu suatu kerangka menghubungkan antara variabel *independent* dengan *dependent* (Sugiyono, 2015). Kerangka konsep menghubungkan suatu konsep yang akan dilakukan oleh peneliti.

Variabel *independent*

Variabel *dependent*



Keterangan :



Gambar 3. 1 Kerangka Konsep

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) yaitu suatu sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki versi tertentu yang sudah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulan.

1. Variabel bebas (*Independen*)

Variabel bebas merupakan suatu variabel dari munculnya variabel terkait (Sugiyono, 2015). Variabel bebas penelitian ini adalah pengalaman kerja.

2. Variabel terikat (*Dependen*)

Variabel terikat merupakan suatu variabel akibat atau dampak dikarenakan adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015). Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kemampuan perawat dalam melakukan Tindakan mandiri.

C. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional*, menjelaskan Pendekatan *cross sectional* adalah pengumpulan data yang menekankan pada waktu pengukuran dan observasi data variabel dependen dan independen. Penelitian kali ini akan menghubungkan variabel bebas adalah pengalaman kerja dengan variabel terkait adalah kemampuan (Sugiyono, 2015).

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi yaitu jumlah obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti, kemudian di tarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah perawat yang ada di ruang rawat inap Baitussalam, Baitunnisa, dan Baitulizzah di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang berjumlah 111 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena

keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Setyaningrum & Yanuarita, 2020). Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dari jumlah populasi 111 responden. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kriteria inklusi dan eksklusi.

a. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi adalah suatu populasi yang dijadikan sampel oleh peneliti (Notoatmodjo, 2018).

- 1) Perawat yang dapat berkomunikasi dengan baik
- 2) Bersedia menjadi responden

b. Kriteria eksklusi

Kriteria eksklusi adalah menghilangkan atau mengeluarkan subjek yang memenuhi kriteria inklusi dari studi karena berbagai sebab yang bisa mengganggu pengukuran maupun interpretasi hasil (Notoatmodjo, 2018)

- 1) Perawat sakit pada saat dilakukan penelitian.
- 2) Perawat dalam masa cuti.
- 3) Perawat yang sedang ditugaskan atau berada di luar negeri.

E. Waktu Dan Tempat Penelitian

1. Waktu

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Juli sampai dengan Desember 2022.

2. Tempat

Tempat penelitian di ruang rawat inap yaitu di Baitunnisa 1 dan 2, Baitussalam 1 dan 2, dan Baituizzah 1 dan 2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi variabel-variabel yang didasarkan pada karakteristik yang diamati dari suatu yang didefinisikan. Definisi operasional tersebut dirumuskan untuk kepentingan keakurasi, komunikasi dari replika (Hardani, 2020).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Defisi Operasional	Alat ukur	Hasil ukur	Skala
Pengalaman kerja	Cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telat bekerja. Yang berhubungan dengan indikator pengalaman kerja: 1. Lamanya waktu masa kerja 2. pengetahuan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Menggunakan kuesioner dengan 14 pernyataan dengan skor sangat setuju : 4 Tidak setuju: 2 Sangat tidak setuju : 1	Skor antara 14-56 yang dikategorikan menjadi 3 yaitu: a. Tinggi:43-56 b. Sedang: 29-42 c. Kurang:14-8	Interval

Kemampuan perawat	Kemampuan perawat adalah kapasitas seorang individu ununtuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan perawat 1.keterampilan (<i>knowledge</i>) 2. keterampilan (<i>skill</i>)	Kuesioner B dengan 15 item pertanyaan menggunakan skala likert S (sering) :4 JRG(jarang) :3 P(penting):2 KP(kurang penting) : 1	Skor antara 15-60 yang dikategorikan menjadi 3 yaitu : a. Tinggi :46-60 b. Cukup: 31-45 c. Kurang:15-30	Interval
-------------------	---	--	--	----------

Sumber: Hardani, 2020

G. Instrumen/Pengumpulan Data

1. Instrumen

Sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, instrument penelitian berupa kuesioner, formulir observasi serta formulir lain yang berkaitan dengan pencatatan data (Notoatmodjo, 2018). Penelitian ini menggunakan alat ukur lembar kuesioner, dimana kuisisioner ini dipergunakan sebagai fakta yang nyata dan akurat dalam membuat suatu kesimpulan.

- a. Kuesioner A, berisi tentang data umum berupa identitas responden. Yang terdiri atas nama/inisial, umur, jenis kelamin, Pendidikan, dan lama bekerja.
- b. Kuesioner B

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya (Arikunto,2012). Indikator pengalaman kerja menurut

(widyaningsih,2019) yaitu lamanya waktu kerja, pengetahuan, keterampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Kuesioner ini berjumlah 14 pertanyaan skala likert. Terdapat pertanyaan sangat tidak setuju sampai setuju dengan bobot nilai menurut skala likert sangat tidak setuju (STS): 1, tidak setuju (TS): 2, Setuju (S): 3, dan sangat setuju (SS): 4 (sugiyono,2015).

c. Kuesioner C

Kuesioner yang digunakan untuk menilai kemampuan perawat kuesioner ini digunakan untuk mengetahui penerapan kemampuan perawat di rumah sakit (Tambalong et al., 2022). Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan pernyataan 15 dan dikategorikan menjadi 3 yaitu baik : 46-60, cukup : 31-45, kurang : 15-30.

2. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mampu mengukur variable yang sedang diteliti. Hasil penelitian valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Penelitian yang baik adalah yang memenuhi uji validitas. Syarat data dikatakan valid, jika nilai r -hitung $> r$ -tabel (Santoso, 2018)

Tabel 3. 2 Uji Validitas Kuisioner Pengalaman Kerja

Butir soal	Koefisien hitung	r- r-tabel	Keterangan
P1	0,531	0,316	Valid
P2	0,604	0,316	Valid
P3	0,604	0,316	Valid
P4	0,644	0,316	Valid
P5	0,424	0,316	Valid
P6	0,570	0,316	Valid
P7	0,430	0,316	Valid
P8	0,604	0,316	Valid
P9	0,560	0,316	Valid
P10	0,394	0,316	Valid
P11	0,570	0,316	Valid
P12	0,404	0,316	Valid
P13	0,487	0,316	Valid
P14	0,533	0,316	Valid

Dalam penelitian ini, variabel pengalaman kerja menggunakan kuesioner yang terdiri dari 14 pertanyaan atau pernyataan. Sedangkan variable kemampuan perawat, akan menggunakan kuesioner yang terdiri 15 pertanyaan.

Uji validitas ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak. Dengan jumlah responden 39 responden. Dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ dari r table. Dinyatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel. Dengan r table 0.316 dan taraf signifikan 5% dari 14 pertanyaan pengalaman kerja dan 15 pertanyaan kemampuan perawat. Uji validitas ini menggunakan Teknik *Teknik person product moment* dengan program SPSS.

Tabel 3. 3 Uji Validitas Kuisioner kemampuan perawat

Butir soal	Koefisien hitung	r- r-tabel	Keterangan
P1	0,938	0,316	Valid
P2	0,880	0,316	Valid
P3	0,690	0,316	Valid
P4	0,945	0,316	Valid
P5	0,852	0,316	Valid
P6	0,876	0,316	Valid
P7	0,878	0,316	Valid
P8	0,935	0,316	Valid
P9	0,594	0,316	Valid
P10	0,844	0,316	Valid
P11	0,684	0,316	Valid
P12	0,877	0,316	Valid
P13	0,804	0,316	Valid
P14	0,660	0,316	Valid
P15	0,622	0,316	Valid

3. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu indikator yang menunjukkan sejauh mana hasil alat ukur tetap konsisten. Artinya, jika dua atau lebih pengukuran dari gejala yang sama dilakukan dengan menggunakan alat ukur yang sama, sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten atau efektif ditampilkan (Oktraningsih, 2017).

Table 3.4 uji reliabilitas kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman kerja	0,828	Reliable
Kemampuan perawat	0,967	Reliable

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *Cronbach's Alpha*, nilai hasil $>0,6$ maka pernyataan reliabel sedangkan $<0,6$ dikatakan tidak reliabel.

4. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner yang diberikan pada responden dan observasi secara langsung untuk mengetahui aktivitas responden. Pengambilan data dan prosedur pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Peneliti memberikan penjelasan kepada responden tentang tujuan penelitian.
- b. Peneliti menjelaskan tentang cara mengisi kuisiner kepada responden.
- c. Peneliti membagikan kuisiner untuk diisi oleh respondendengan panduan peneliti, jika responden tidak mengerti mengenai pertanyaan yang diberikan maka peneliti akan menjelaskan pertanyaan kuisiner tersebut.
- d. Data yang sudah terkumpul kemudian di cek kembali kelengkapan dan analisa oleh peneliti.

H. Rencana Analisis/Pengolahan Data

1. Analisis *univariat*

Analisis *univariat* bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik dari masing-masing variabel penelitian (Nursalam, 2020). Analisa variabel penelitian ini adalah hubungan

pengalaman kerja dengan kemampuan perawat melakukan tindakan mandiri.

2. Analisis bivariat

Analisis *bivariat* adalah suatu metode yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya untuk menjawab hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya terkait ada atau tidaknya hubungan antar dua variabel (Hasnidar et al., 2020) Analisis *bivariat* dalam penelitian ini diukur menggunakan uji *spearman*, kemudian hasilnya akan dinarasikan. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah:

- 1) Jika nilai *sig* <0,05, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai *sig* >0,05, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 3. 3 Kriteria Kolerasi

Nilai	Tingkat Hubungan
0 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,8 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Hasnidar et al., 2020)

I. Etika Penelitian

Dalam mempertimbangkan etika penelitian menurut (Sugiyono, 2015). Aspek yang harus dipertimbangkan yaitu:

1. *Informed Consent* (lembar persetujuan)

Persetujuan antara peneliti dengan responden, yang ditandai dengan lembar persetujuan yang ditandatangani oleh responden sebagai bukti bahwa responden telah setuju untuk terlibat dalam

penelitian. Lembar persetujuan diberikan sebelum penelitian dilakukan supaya responden mengerti maksud dan tujuan dari penelitian. Apabila responden menolak, maka peneliti tidak dapat memaksa serta tetap menghargai responden.

2. *Anonimity* (tanpa nama)

Dalam penelitian ini untuk menjaga privasi responden tidak perlu menyantumkan nama lengkap ketika mengisi kuesioner dan hanya menyantumkan inisial huruf depan. Peneliti tidak akan mencantumkan nama responden hanya inisial.

3. *Confidentiality* (kerahasiaan)

Kerahasiaan informasi terhadap penelitian dan masalah-masalah lainnya dapat dijamin oleh peneliti. Hasil penelitian dapat ditaruh dengan aman dan dimusnahkan saat penelitian sudah selesai oleh peneliti. Hasil dari data scoring group dan langkah-langkah analisis data yang hanya dilaporkan pada hasil penelitian. Untuk tujuan penelitian kerahasiaan responden yang diwawancarai akan dilindungi dengan melindungi seluruh informasi yang didapatkan dari responden.

4. *Veracity* (kejujuran)

Dalam penelitian ini peneliti akan berikan informasi mengenai pengisian kuesioner dan manfaat penelitian. Peneliti akan menjelaskan mengenai informasi penelitian yang akan dilakukan, karena penelitian ini menyangkut diri responden.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Pengantar Bab

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2022 sampai dengan Januari 2023 di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini menggunakan teknik *total populasi*, sehingga penelitian ini mendapatkan responden sebanyak 118. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pengalaman kerja dengan kemampuan perawat melakukan tindakan keperawatan.

B. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Islam Sultan Agung merupakan Rumah Sakit Islam yang terletak di wilayah Kota Semarang, Jawa Tengah. Rumah Sakit Islam Sultan Agung dimana awal mulanya adalah *Health Center*. Rumah Sakit Islam Sultan Agung memiliki Visi menjadi Rumah Sakit Islam terkemuka dengan pelayanan kesehatan, pendidikan dan pembangunan peradaban Islam, dengan Misi memberi pelayanan kesehatan, pelayanan pendidikan, dan membangun peradaban Islam.

C. Hasil Analisis *Univariat*

1. Umur

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan umur (N = 118)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia	17-25	21	17,8
	26-35	79	66,9
	36-45	18	15,3
Total		118	100

Tabel 4.1 menunjukkan hasil bahwa dari 118 responden, jumlah umur terbanyak dalam penelitian ini adalah usia 26-35 sebanyak 79 (69,9%). Sedangkan yang paling sedikit adalah umur 36-45 sebanyak 18 (15,3%).

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (N=118)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	20,3
	Perempuan	94	79,7
Total		118	100

Tabel 4.2 menunjukkan hasil bahwa dari 118 responden jumlah jenis kelamin terbanyak dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 94 responden (79,7%). Sedangkan untuk jumlah jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dengan persentase 20,3%.

3. Pendidikan

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan (N=118)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Pendidikan	D3	75	63,6
	Ners	43	36,4
Total		118	100

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan hasil bahwa dari 118 mayoritas pendidikan terakhir yang ditempuh responden dalam penelitian ini adalah D3 sebanyak 75 responden (63,6%). Sedangkan untuk pendidikan Ners sebanyak 43 orang dengan presentase 36,4%.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja (N=118)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Lama Bekerja	1-7	65	55,1
	8-14	46	39,0
	15-21	7	5
Total		118	100

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan hasil bahwa dari 118, jumlah lama bekerja terbanyak dalam penelitian ini adalah selama 1-7 tahun sebanyak 65 (55,1%). Sedangkan yang paling sedikit kategori 15-21 tahun sebanyak 7 responden (5%).

5. Pengalaman Kerja

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja (N=118)

Pengalaman Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Sedang	35	29,7
Tinggi	83	70,3
Total	118	100

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan hasil bahwa dari 118 responden mayoritas pengalaman kerja responden tinggi yaitu sebanyak 83 (70,3%). Sedangkan yang paling sedikit adalah responden sedang yaitu sebanyak 35 (29,7%).

6. Kemampuan Perawat

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kemampuan Perawat (N=118)

Kemampuan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	71	60,2
Cukup	46	39,0
Kurang	1	0,8
Total	118	100

Tabel 4.6 menunjukkan hasil bahwa dari 118 responden mayoritas kemampuan perawat responden baik yaitu sebanyak 71 responden dengan presentase (60,2%), dan rata-rata responden paling sedikit di kategorikan kurang sebanyak 1 responden dengan presentase (0,8%).

D. Uji Bivariat

1. Uji Normalitas

Tabel 4.7. Uji Normalitas Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Kemampuan Perawat (N=118)

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	Df	Sig
Pengalaman Kerja	.560	118	.000
Kemampuan Perawat	.580	118	.000

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini dengan *responden* sebanyak 118 didapatkan kedua data berdistribusi tidak normal dengan melihat hasil *p-value* 0,000. Maka uji yang

digunakan dalam penelitian ini adalah uji non parametrik yaitu uji *Spearman*.

2. Uji *Spearman*

Tabel 4.8. Uji *Spearman* Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Kemampuan perawat (N=118)

			Pengalaman kerja	Kemampuan perawat
<i>Spearman's-rho</i>	Pengalaman kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	1,000	0,560
		<i>Sig (2-tailed)</i>		,004
	Kemampuan perawat	<i>Correlation Coefficient</i>	0,560	1,000
		<i>Sig (2-tailed)</i>	,004	
		<i>N</i>	118	118

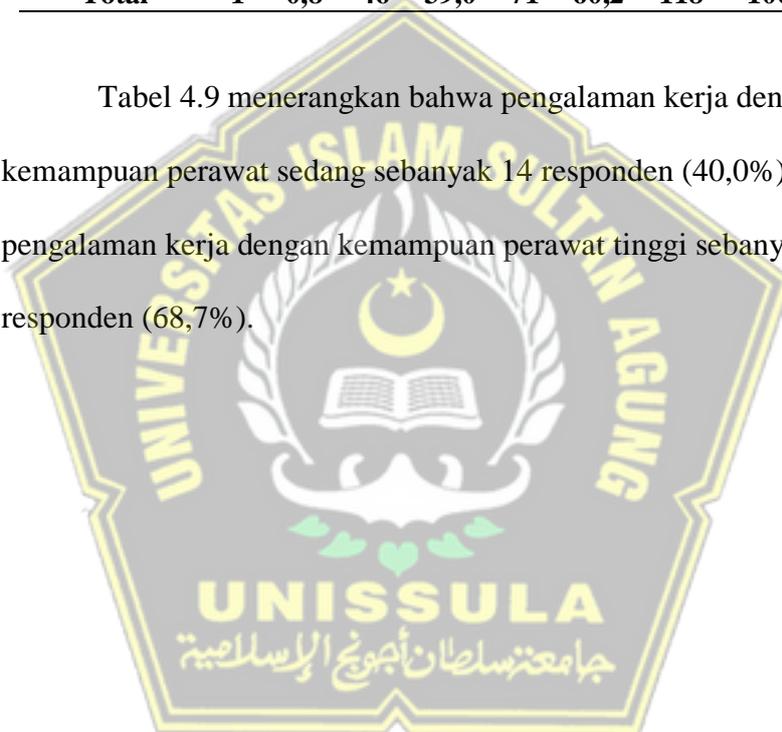
Berdasarkan Tabel 4.8 dari data di atas dalam penelitian ini didapatkan hasil adanya hubungan yang bermakna antara dua variabel yaitu pengalaman kerja dengan kemampuan perawat mendapatkan hasil *p value* atau *sig (2-tailed)* yaitu ,000 atau *p value* <0,04 sehingga kedua variabel yang telah dilakukan penelitian memiliki hubungan antara keduanya. Hasil kolerasi antara dua variabel tersebut mempunyai konotasi bahwa semakin besar pengalaman kerja maka semakin baik kemampuan perawat.

3. Tabel Silang

Tabel 4.9 Tabel Silang Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Kemampuan Perawat (N=118)

Pengalaman Kerja	Kemampuan Perawat							
	Kurang		Cukup		Baik		Total	
	F	%	F	%	f	%	F	%
Rendah	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sedang	0	0,0	21	60,0	14	40,0	35	100,0
Tinggi	1	1,2	25	30,1	57	68,7	83	100,0
Total	1	0,8	46	39,0	71	60,2	118	100

Tabel 4.9 menerangkan bahwa pengalaman kerja dengan kemampuan perawat sedang sebanyak 14 responden (40,0%). Sedangkan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat tinggi sebanyak 57 responden (68,7%).



BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengantar Bab

Bab ini membahas hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang hubungan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat melakukan tindakan mandiri keperawatan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini dilakukan pada 118 responden di 6 ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, diantaranya yaitu di ruang rawat inap Baitul Izzah 1, Baitu Izzah 2, Baitussalam 1, Baitussalam 2, Baitun Nisa 2, dan Baitun Nisa 2.

B. Interpretasi dan Diskusi Hasil

Penelitian ini memiliki berbagai macam karakteristik responden yang menjadi subjek penelitian yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama berkerja. Selain itu penelitian ini juga menghasilkan data pengalaman kerja dan kemampuan perawat. Penjelasan mengenai hasil dari uji karakteristik responden adalah sebagai berikut.

1. Jenis Kelamin

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di RSI Sultan Agung Semarang diperoleh bahwa responden berjenis kelamin perempuan yang paling banyak yaitu 82 responden dari 118 responden dengan persentase sebesar 73,9%.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan jenis kelamin menurut Ardiana (2019) didapatkan bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin perempuan sejumlah 94 responden (79,7%) dan pernyataan Satrianegara, dkk (2017) yang menyatakan bahwa responden berjenis kelamin perempuan 94 responden (79,7%). Wahyudi (2017) menyatakan bahwa perawat perempuan adalah insting dan mempunyai sifat kelembutan karena konsep awal dalam sejarah keperawatan adalah *mother insting*, sehingga perawat perempuan lebih *caring* terhadap pasien. Meskipun demikian, penelitian Lestari (2017) tentang hubungan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat melakukan tindakan perawat rawat inap RSUD di Jakarta yang menghasilkan bahwa data penunjang penelitian yaitu jenis kelamin responden tidak memiliki hubungan dengan pengalaman kerja. Gibson & Prima (2019) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah jenis kelamin. Sampai saat ini perawat identik dengan seorang perempuan, tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa perawat merupakan seorang laki-laki.

Berdasarkan dari beberapa teori dan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak memiliki hubungan dengan pengalaman kerja karena meskipun berbeda jenis kelamin namun sebagai seorang perawat baik itu jenis kelamin laki-laki maupun perempuan akan mempersiapkan karakternya sebagai seorang perawat.

2. Umur

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di RSI Sultan Agung Semarang diperoleh bahwa rentang usia paling banyak berumur 26-35 tahun yaitu 79 responden dari 118 responden atau dengan persentase sebesar 66,9%.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan usia menurut Darmini (2017) didapatkan bahwa responden yang paling banyak reponden beumur 26-35 tahun sejumlah 79 responden (66,9%). Gibson & Prima (2018) menyatakan bahwa salah faktor internal yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah umur. Semakin muda usia perawat, tingkat pengalaman kerja semakin rendah, karena dipengaruhi oleh faktor perkembangan, dimana usia muda masih belum mampu mengendalikan emosional pribadinya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan paling banyak responden memiliki umur 26-35 tahun dan termasuk kepada kategori paling muda dari pada kategori usia yang diperoleh lainnya yaitu 36-45 tahun. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Lestari (2017) tentang hubungan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat rawat inap RSUD di Jakarta yang menghasilkan bahwa data penunjang penelitian yaitu umur responden memiliki hubungan positif dengan pengalaman kerja.

Kategori umur 26-35 tahun termasuk dalam kategori sudah taraf dewasa namun masih tergolong awal sehingga kemampuan perawat

masih dalam taraf berkembang. Fariselli (dalam Yusuf, 2015) menyatakan bahwa orang yang mempunyai umur lebih tua memungkinkan memiliki kemampuan perawat yang lebih tinggi, sehingga kemampuan perawat merupakan kemampuan yang terus berkembang seiring bertambahnya usia.

Berdasarkan dari beberapa teori dan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa rentang usia diatas 26 tahun mempunyai kemampuan perawat yang tinggi karena semakin bertambahnya usia maka kemampuan perawat mengontrol dirinya semakin baik, sehingga dapat meningkatkan dan memberikan pengalaman kerja yang baik.

3. Pendidikan

Hasil penelitian yang dilakukan di RSI Sultan Agung Semarang diperoleh bahwa tingkat pendidikan paling banyak dari responden adalah D3. Banyak responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 yaitu 75 responden dari 118 responden atau dengan persentase sebesar 63,6%.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan pendidikan menurut Wahyudi (2017) didapatkan bahwa responden yang paling banyak mempunyai pendidikan terakhir D3 sejumlah 75 responden (63,6%). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Darmini (2017) yang menghasilkan responden yang paling banyak mempunyai pendidikan terakhir D3 sejumlah 75 responden

(63,6%). Hasil penelitian Ardiana (2010) juga diperoleh hasil yang sama yaitu perawat berpendidikan D3 adalah 75 responden (63,6%).

Menurut Gibson & Prima (2017) tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Tingkat pendidikan yang tinggi akan menjadikan seseorang lebih mampu dan menerima tanggung jawab. Sehingga diharapkan dengan semakin tingginya tingkat pendidikan perawat semakin besar pula rasa tanggung jawab dan semakin baik juga sikapnya kepada pasien. Tukjian dan Harnoto (dalam Yusuf, 2019) dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan perawat, dengan kata lain kemampuan perawat antara pendidikan D3 dengan pendidikan sarjana tidaklah sama.

Hasil penelitian ini paling banyak responden berpendidikan D3 yang merupakan taraf pendidikan terendah dibandingkan dengan kategori pendidikan yang lain dalam penelitian ini tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap kecerdasan emosional dan tinggi tingkat pendidikan maka semakin besar rasa tanggung jawabnya.

4. Lama Bekerja

Hasil penelitian yang dilakukan di RSI Sultan Agung Semarang diperoleh bahwa masa kerja responden paling banyak 1-7 tahun. Banyak responden yang memiliki masa kerja 1-7 tahun yaitu 65 responden dari 118 responden dengan persentase sebesar 55,1%.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan masa kerja menurut Darmini (2017) didapatkan bahwa responden yang paling banyak mempunyai masa kerja 1-7 tahun sejumlah 65 responden (55,1%). Paomey, dkk (2016) didapatkan lama kerja rentang 8-14 tahun merupakan yang paling banyak yakni 46 responden (39,0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan pegawai yang masih baru dibandingkan dengan responden yang lain.

Penelitian yang dilakukan Lestari (2017) tentang hubungan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat rawat inap RSUD di Jakarta yang menghasilkan bahwa data penunjang penelitian yaitu masa kerja responden memiliki hubungan positif dengan pengalaman kerja. Wahyudi (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lama bekerja dengan perilaku pengalamank kerja. Sehingga semakin lama masa kerja perawat maka penagalaman kerja semakin baik juga.

Penelitian ini sesuai dengan teori diatas bahwa masa bekerja seorang perawat berpengaruh terhadap pengalaman kerja dengan kemampuan perawat, sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan masa kerja 1-7 tahun semakin banyak masa bekerja perawat maka semakin banyak pengalaman perawat tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar atau prosedur dan diharapkan dapat memahami kemampuan perawat

terhadap dirinya maupun orang lain sehingga meningkatkan hubungan positif dengan pengalaman kerja.



5. Kemampuan Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa kategori kemampuan perawat yang dimiliki responden paling banyak adalah kategori baik. Banyak responden yang memiliki kategori kemampuan perawat baik yaitu 71 responden dari 118 responden atau dengan persentase sebesar 60,2%.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kemampuan perawat menurut Sarifudin (2019) didapatkan bahwa responden yang paling banyak mempunyai kemampuan tinggi (baik) sejumlah 71 responden (60,2%). Goleman (2009) menyatakan faktor yang mempengaruhi kemampuan perawat yaitu faktor pengetahuan (*knowledge*), faktor keterampilan (*skill*). Sehingga kemampuan perawat tidak hanya dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu saja namun berdasarkan pengalaman dan lingkungan juga dapat mempengaruhi kemampuan perawat. Hal tersebut didukung oleh teori Rumani (2016 dalam Wiyani, 2017) menekankan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan perawat seseorang dalam memahami dan menerapkan kemampuan sebagai kekuatan untuk perilaku yang baik, diantaranya adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari faktor fisik dan psikologis. Faktor fisik dan psikologis itu merupakan faktor bawaan sehingga kemampuan perawat seseorang tidak jauh berbeda dari kemampuan perawat. Sedangkan, faktor eksternal terdiri dari stimulus dan lingkungan dimana kemampuan perawat tersebut berlangsung.

Berdasarkan Goleman (2019) mengatakan mengenali kemampuan perawat merupakan dasar kemampuan perawat . Dimana perawat perlu memiliki kemampuan karena perawat yang mampu memahami perasaan dirinya akan lebih mampu mengatur kemampuannya sehingga perawat berperilaku lebih bijaksana ketika berinteraksi dengan pasien. Perawat mampu bertindak dan berkomunikasi dengan cara yang tepat dan penuh kepedulian jika perawat tidak menyadari bahwa perawat sedang dalam kondisi frustrasi, jengkel, marah atau sangat sedih berkaitan dengan situasi pasien sehingga kurang mampu mengontrol emosinya (Satrianegara, dkk, 2017).

Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa kemampuan perawat di RSI Sultan Agung Semarang dengan kategori baik sehingga dapat berpengaruh terhadap perilaku pengalaman kerja . Jika dibandingkan dengan hasil studi pendahuluan sebelumnya tidak ada perbedaan karena hasil studi pendahuluan sebelumnya juga masuk dalam kategori baik.

6. Pengalaman Kerja

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu kategori perilaku pengalaman kerja yang dimiliki responden paling banyak adalah kategori cukup baik. Banyak responden yang memiliki kategori pengalaman kerja cukup baik yaitu 83 responden dari 118 responden dengan persentase sebesar 70,3%.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengalaman kerja perawat menurut Sarifudin (2016) didapatkan bahwa responden yang paling banyak mempunyai

pengalaman kerja cukup (cukup baik) sejumlah 35 responden (29,7%). Hasil penelitian yang dilakukan Lestari (2017) tentang hubungan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat melakukan tindakan keperawatan rawat inap RSUD di Jakarta menjelaskan bahwa data penunjang penelitian yaitu umur dan masa bekerja responden memiliki hubungan positif dengan pengalaman kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Wahyudi (2017) yang menyatakan bahwa perawat perempuan adalah insting dan mempunyai sifat kelembutan karena konsep awal dalam sejarah keperawatan adalah *mother insting*, sehingga perawat perempuan lebih *caring* terhadap pasien.

Hasil penelitian Ardiana (2018) bahwa ada hubungan antara pengalaman kerja memahami dan mendukung kemampuan perawat. Perawat yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam memahami dan mendukung kemampuan perawat, dipersepsikan lebih pengalaman kerja oleh klien dibandingkan dengan perawat yang memiliki kemampuan yang rendah dalam hal memahami dan mendukung kemampuan perawat. Berdasarkan penelitian pasien di ruang rawat inap bedah dan interna RSUD Badung didapat hasil bahwa pengalaman kerja yang ditunjukkan perawat kepada pasien secara umum dalam kategori cukup dan baik. Hal ini bisa dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu : faktor frekuensi, waktu, jenis tugas, penerapana, hasil (Darmini, 2017).

Hasil penelitian pengalaman kerja sama dengan hasil studi pendahuluan sebelumnya bahwa untuk pengalaman kerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang cukup baik karena perawat mempunyai kemampuan dalam memahami, motivasi dan mendukung emosi orang lain.

C. Analisis Bivariat

Hubungan Kemampuan Perawat Dengan Pengalaman Kerja Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Hasil uji penelitian ini dengan menggunakan *uji spearman* pada penelitian ini menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0,030 sehingga kurang dari 0,05 yang berarti terdapat hubungan antara pengalaman kerja dengan kemampuan perawat di Rumah Sakit Sultan Agung Semarang, jadi hipotesis (H_a) terbukti benar. Hasil nilai *correlation coefficient* sebesar positif 0,211 nilai yang diperoleh bertanda positif sehingga berarti kedua variabel penelitian ini yaitu antara pengalaman kerja dengan kemampuan perawat mempunyai hubungan positif, sehingga semakin tinggi nilai kemampuan perawat maka semakin tinggi juga pengalaman kerja perawat atau sebaliknya.

Hasil penelitian tentang kemampuan perawat dengan pengalaman kerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang didapatkan hasil kemampuan perawat yang kurang baik dengan pengalaman kerja cukup baik sebanyak 83 responden (70,3%), sedangkan yang mempunyai kemampuan perawat baik sebanyak 46 responden (39,0%). Kemudian perawat dengan

kemampuan perawat baik dengan pengalaman kerja cukup baik sebanyak responden 71 (60,2%), sedangkan yang mempunyai pengalaman kerja baik sebanyak 83 responden (70,3%).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yusuf (2017) yang dilakukan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. Hasil yang diperoleh yaitu ada hubungan positif yang kuat antara kemampuan perawat dengan pengalaman kerja perawat pada praktek keperawatan di ruang rawat inap RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Darmini (2017) di Rumah Sakit Daerah Badung, Bali. Hasil yang diperoleh yaitu kemampuan perawat sangat mempengaruhi pengalaman kerja perawat.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Suharsono (dalam Yusuf, 2017) menyatakan ada banyak keuntungan jika mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi, salah satunya yaitu mampu menjadi alat pengendalian diri, yang mengakibatkan seseorang tidak masuk dalam tindakan yang nantinya dapat merugikan diri sendiri dan orang lain. Menurut Salovey dan Mayer (2019) kemampuan perawat merupakan kapasitas individu untuk melalkuakan beragam tugas berbagai pekerjaan kemampuan seseorang individu pada dasarnya terdiri antara dua kelompok. Sedangkan menurut hidayat et,al (2020), pengalaman kerja perawat adalah cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama

karyawan tersebut telah bekerja. Dwidiyanti (2017) menjelaskan bahwa *caring* sebagai suatu *affect* yang digambarkan sebagai suatu emosi, perasaan belas kasih atau empati terhadap pasien yang mendorong perawat untuk memberikan asuhan keperawatan bagi pasien.

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian di atas bahwa hubungan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat adalah baik yang memiliki arah positif. Sehingga dengan adanya kemampuan perawat ini maka akan mempengaruhi pengalaman kerja terutama di Rumah Sakit Sultan Agung Semarang saat menghadapi pasiennya.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam menyusun dan melakukan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti dan menjadi kekurangan dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan yang dialami peneliti yaitu kepala ruang yang menyampaikan langsung kepada responden mengenai maksud dan tujuan dari penelitian, karena banyaknya tuntutan pekerjaan dari perawat.

E. Implikasi Untuk Keperawatan

Uraian implikasi dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keperawatan

Perawat yang bekerja di Rumah Sakit dapat lebih memperhatikan kemampuan perawat dengan pengalaman kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan faktor-faktor yang

dapat mempengaruhinya dan dapat mengikuti pelatihan supaya terlaksana dengan baik.

2. Institusi

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat di Rumah Sakit Sultan Agung Semarang. Penelitian ini merupakan pembuktian bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan positif dengan kemampuan perawat yang dapat diberikan kepada pasien. Hasil ini dapat dijadikan rujukan bagi institusi pendidikan untuk dapat memasukkan atau lebih memperhatikan apabila sudah ada mengenai pembelajaran tentang pengalaman kerja dengan kemampuan perawat dalam kurikulum pendidikan keperawatan.

3. Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pengurus rumah sakit untuk lebih memperhatikan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh setelah melakukan penelitian ini antara lain:

1. Karakteristik responden dalam penelitian di Rumah Sakit Sultan Agung Semarang meliputi Jenis kelamin responden terbanyak yaitu perempuan sebanyak 94 responden dengan persentase sebesar 79,7%. Umur responden terbanyak yaitu umur 26-35 tahun sebanyak 79 responden dengan persentase sebesar 66,9%. Pendidikan responden terbanyak yaitu responden berpendidikan D3 sebanyak 75 responden dengan persentase sebesar 63,6%. Masa kerja responden terbanyak yaitu responden dengan masa kerja 1-7 tahun sebanyak 65 responden dengan persentase 55,1%.
2. Kategori kemampuan perawat responden di Rumah Sakit Sultan Agung Semarang terbanyak yaitu kategori baik sebanyak 71 responden dengan persentase 60,2%.
3. Kategori pengalaman kerja responden di Rumah Sakit Sultan Agung Semarang terbanyak yaitu kategori cukup baik sebanyak 83 responden dengan persentase 70,3%.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan perawat dengan pengalaman kerja di Rumah Sakit Sultan Agung Semarang dengan *p-value* 0,000. Nilai kolerasi *spearman rank* sebesar *r* 0,030

yang menunjukkan tingkat keceratan sedang dengan arah kolerasi positif. Dapat diartikan semakin tinggi kemampuan perawat maka semakin tinggi pengalaman kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Profesi Keperawatan

Perawat diharapkan lebih memperhatikan dan terus berupaya meningkatkan kemampuan perawat dengan pengalaman kerja dalam pemenuhan kebutuhan dan pemberian asuhan keperawatan, supaya pasien merasa lebih nyaman dan memperoleh pelayanan yang baik saat dirawat.

2. Rumah Sakit

Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang diharapkan dapat lebih memperhatikan mengenai kemampuan perawat dengan pengalaman kerja dengan mengembangkan peningkatan *self awareness* perawat, dilakukan pelatihan yang menekankan pada kemampuan perawat untuk mendengarkan kata hati, mendengarkan, dan menyampaikan emosi diri.

3. Institusi Pendidikan Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk profesi kesehatan terutama keperawatan terkait pentingnya melakukan tindakan keperawatan dengan memperhatikan kemampuan perawat dengan pengalaman kerja .

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S. moh. (2018). Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen. In *Jakad Media Publishing*.
- Berutu, Y. B. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subussalam. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Chandra, A. N. (2018). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Publik (Non Intensif) Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*.
- Dabney, B. W., & Kalisch, B. J. (2015). Nurse Staffing Levels and Patient-Reported Missed Nursing Care. *Journal of Nursing Care Quality*, 30(4). <https://doi.org/10.1097/NCQ.0000000000000123>
- Degriyanto, D. (2020). *PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, KEDISIPLINAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GATRA MAPAN MALANG*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Eriawan, R. D., & Ardiana, A. (2017). Hubungan Tingkat Pengetahuan Perawat dengan Tindakan Keperawatan pada Pasien Pasca Operasi dengan General Aenesthesia di Ruang Pemulihan IBS RSD dr. Soebandi Jember. *Pustaka Kesehatan*, 1(1), 54–61.
- Hardani. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hasnidar, Tasnim, Sitorus, S., & Widi Hidayati. (2020). *Ilmu Kesehatan Masyarakat*.
- Hidaya, N., Burhanuddin, B., & Nurbiah, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, 1(3).
- Khamida, K., & Mastiah, M. (2018). KINERJA PERAWAT DALAM MEMBERIKAN ASUHAN KEPERAWATAN BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN PASIEN RAWAT INAP. *Journal of Health Sciences*, 8(2). <https://doi.org/10.33086/jhs.v8i2.198>

- Latifah. (2018). Analisis pengaruh kompetensi dan kemampuan personal terhadap kinerja. *FORUM EKONOMI. ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X*, 20(2).
- Mandagi, F. M., Umboh, J. M. L., & Rattu, J. A. M. (2015). ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM MENERAPKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT UMUM BETHESDA GMIM. *Jurnal E-Biomedik*, 3(3). <https://doi.org/10.35790/ebm.3.3.2015.10479>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Nasir, M. (2017). Analisis Team Work Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, IX.
- Ningsih, W. S. (2019). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Metro Riau Pekanbaru. *Uin Suska Riau*.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. UPT Perpustakaan Universitas Negeri Malang.
- Nugroho, R. E. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL STRESS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK PROYEK. *MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 9(2). <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i2.007>
- Nursalam. (2020). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan* (5th ed.). Salemba Medika. <http://www.penerbitsalemba.com>
- Nusran, Bahruddin, & Nasir, M. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMA 27 Bone. *YUME : Journal of Management*, 1(3).
- Oktraningsih. (2017). *Uji Validasi metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Riduwan. (2017). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Samosir, A. A. (2017). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nagali subur jaya di kec. Bandar Pulau kab. Asahan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

- Santoso, J. B. (2018). Pengembangan Mock-Up Mitosis dan Meiosis Menggunakan “Lego Miniset” sebagai Pendukung Pembelajaran Biologi Umum di UIN Walisongo Semarang. *Pendidikan Biologi Fakultas Sains Dan Teknologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang*.
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1).
- Setyaningrum, W., & Yanuarita, H. A. (2020). Pengaruh Covid-19 Terhadap Kesehatan Mental Masyarakat Di Kota Malang. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(4). <https://doi.org/10.36312/jisip.v4i4.1580>
- Sinaga, B. M., Badiran, M., & Asriwati, A. (2021). The Effect of Outpatient Health Services on Health Social Security Administrator Participant Satisfaction. *Journal Wetenskap Health*, 2(1). <https://doi.org/10.48173/jwh.v2i1.68>
- Sitinjak, E. O., & Wardhana, A. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Ners Jurnal Keperawatan*, 3(1).
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, E. N. (2018). *Hubungan karakteristik perawat dengan motivasi perawat dalam pemenuhan kebutuhan kebersihan diri pasien di ruang rawat inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso*.
- Syafaruddin. (2015). Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam. In *The Journal of Higher Education* (Vol. 60, Issue 5).
- Syair, A. (2022, August 23). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat*. <https://syair79.wordpress.com/2022/08/23/faktor-yang-berhubungan-dengan-kinerja-perawat/>
- Tuasikal, H. (2020). Hubungan Pengalaman, Beban Kerja, Dan Kemampuan Perawat Dengan Tindakan Mandiri Di Rumah Sakit. *JOURNAL OF HEALTHCARE TECHNOLOGY AND MEDICINE*, 6(1). <https://doi.org/10.33143/jhtm.v6i1.752>