

## Hubungan Lama Kerja dan Pelatihan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Raha

Agnes Mersatika Hartoyo<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Jurusan Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu oleo, Indonesia  
E-mail: [agnesjeehan@gmail.com](mailto:agnesjeehan@gmail.com)

### Abstract

*Nurses' performance plays a crucial role in maintaining the quality of inpatient care, as nurses are the healthcare professionals who interact most frequently with patients. Suboptimal performance can affect patient satisfaction, patient safety, and the effectiveness of hospital services. This study aims to analyze the determinants associated with nurse performance in the inpatient ward of the Raha Hospital Regional Public Service Agency (BLUD) in 2025, specifically focusing on training and length of service. This study employs a quantitative design with a cross-sectional approach. The study population consists of all 84 nurses assigned to the inpatient ward of the Raha Hospital BLUD. The sample consisted of 42 respondents selected using simple random sampling. Primary data were collected via a structured questionnaire and then analyzed univariately and bivariate using the chi-square test with a significance level of 0.05. The results showed that 54.2% of nurses had good performance, while 45.8% had poor performance. Nurses who had participated in training showed a higher proportion of good performance compared to those who had not. The analysis revealed a significant association between training and nursing performance ( $p = 0.000$ ; calculated  $t$ -value = 18.521), and length of service was also associated with nursing performance ( $p = 0.000$ ; calculated  $t$ -value = 7.527). This study concludes that training and length of service are associated with nurse performance in the inpatient ward of the Raha Hospital BLUD in 2025. The hospital needs to improve access to job-based training and optimize nurse mentoring based on work experience to further improve inpatient care performance.*

**Keyword:** nurse performance, training, length of service, inpatient care, hospital.

### Abstrak

Kinerja perawat berperan penting dalam menjaga mutu pelayanan rawat inap, karena perawat menjadi tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi dengan pasien. Kinerja yang belum optimal dapat memengaruhi kepuasan pasien, keselamatan pasien, serta efektivitas pelayanan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinan yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Raha tahun 2025, khususnya faktor pelatihan dan lama kerja. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat inap BLUD Rumah Sakit Raha yang berjumlah 84 orang. Sampel berjumlah 42 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur, kemudian dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji chi-square dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 54,2% perawat memiliki kinerja baik, sedangkan 45,8% memiliki kinerja kurang baik. Perawat yang pernah mengikuti pelatihan menunjukkan proporsi kinerja baik lebih tinggi dibandingkan perawat yang belum mengikuti pelatihan. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat dengan nilai  $p = 0,000$ ;  $x$ -hitung = 18,521 dan Lama kerja juga berhubungan dengan kinerja perawat dengan nilai  $p = 0,000$ ;  $x$ -hitung = 7, 527. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan lama kerja berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap BLUD Rumah Sakit Raha tahun 2025. Rumah sakit perlu meningkatkan akses pelatihan berbasis kebutuhan kerja serta mengoptimalkan pembinaan perawat berdasarkan pengalaman kerja agar kinerja pelayanan rawat inap semakin baik.

**Kata kunci:** kinerja perawat, pelatihan, lama kerja, rawat inap, rumah sakit.

## **PENDAHULUAN**

Rumah sakit memegang peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan karena masyarakat menilai mutu layanan kesehatan secara langsung dari pengalaman menerima pelayanan di fasilitas tersebut. Pelayanan rawat inap menjadi salah satu unit yang paling menentukan citra rumah sakit karena pasien menerima pemantauan, tindakan keperawatan, komunikasi, edukasi, serta pelayanan berkelanjutan selama 24 jam. Dalam konteks tersebut, perawat menempati posisi strategis karena perawat berinteraksi paling sering dengan pasien dan keluarga. Kinerja perawat yang baik akan mendukung ketepatan pelayanan, keselamatan pasien, kepuasan pasien, serta keberhasilan proses penyembuhan (Daba et al, 2024).

Laporan State of the World's Nursing 2025 menunjukkan bahwa jumlah tenaga perawat global meningkat dari 27,9 juta pada tahun 2018 menjadi 29,8 juta pada tahun 2023, namun distribusi dan ketersediaan perawat masih menghadapi kesenjangan antarwilayah dan antarnegara. Kondisi ini menunjukkan bahwa isu kinerja perawat tidak hanya berkaitan dengan jumlah tenaga, tetapi juga dengan kualitas, kompetensi, pengalaman kerja, dan dukungan organisasi (WHO, 2025). Dengan demikian, rumah sakit perlu memastikan bahwa tenaga kesehatan, termasuk perawat, mampu menunjukkan kinerja yang sesuai dengan standar pelayanan dan kebutuhan pasien (Kemenkes RI, 2023). Apabila kinerja perawat menurun, rumah sakit dapat menghadapi berbagai masalah, seperti keluhan pasien, keterlambatan pelayanan, ketidaktepatan dokumentasi, lemahnya koordinasi antartugas, dan penurunan kepercayaan masyarakat. Masalah seperti ini tidak bisa selesai hanya dengan slogan pelayanan prima yang ditempel di dinding, karena pasien menilai pelayanan dari tindakan nyata petugas (Kristianingsih et al, 2023)

Beberapa faktor dapat memengaruhi kinerja perawat, baik faktor individu maupun faktor organisasi. Faktor individu mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, motivasi, usia, pendidikan, dan komitmen. Faktor organisasi mencakup pelatihan, supervisi, beban kerja, kepemimpinan, penghargaan, lingkungan kerja, serta sistem pengembangan karier. Penelitian Daba et al. pada tahun 2024 menjelaskan bahwa kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, burnout, supervisi, pelatihan, pengakuan, lingkungan kerja, insentif, promosi, remunerasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia rumah sakit, pelatihan dan lama kerja menjadi dua faktor penting karena keduanya berkaitan langsung dengan peningkatan kompetensi dan pembentukan pengalaman kerja perawat (Sudrajat dan Framesti, 2024)

Pelatihan berperan sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas. Perawat yang mengikuti pelatihan memiliki peluang lebih besar untuk memahami prosedur pelayanan, perkembangan standar klinis, keselamatan pasien, komunikasi pelayanan, serta pendokumentasian asuhan keperawatan. Pelatihan juga membantu perawat menyesuaikan diri dengan perubahan sistem pelayanan rumah sakit, termasuk penggunaan teknologi informasi kesehatan, standar akreditasi, dan tuntutan mutu pelayanan (Syarini *et al*, 2021).

Selain pelatihan, lama kerja juga dapat berhubungan dengan kinerja perawat. Perawat dengan masa kerja lebih lama biasanya memiliki pengalaman yang lebih banyak dalam menghadapi berbagai kondisi pasien, memahami pola kerja ruangan, mengambil keputusan klinis sederhana, serta beradaptasi dengan budaya kerja rumah sakit. Pengalaman kerja dapat membentuk ketelitian, kecepatan, kepercayaan diri, dan kemampuan menyelesaikan

masalah di ruang rawat inap (Mardijanto & Santoni, 2021). Namun, lama kerja tidak selalu menjamin kinerja yang baik apabila rumah sakit tidak mendukungnya dengan pelatihan berkelanjutan, supervisi, evaluasi kinerja, dan pembagian beban kerja yang adil. Penelitian mengenai masa kerja perawat di ruang rawat inap menemukan hubungan antara lama kerja dan kinerja perawat dengan nilai  $p = 0,031$ . Temuan tersebut memperkuat pentingnya meneliti lama kerja sebagai salah satu determinan kinerja perawat. (Prayogo, 2020)

Ruang rawat inap BLUD Rumah Sakit Raha menjadi lokasi yang relevan untuk meneliti kinerja perawat karena rumah sakit ini menyelenggarakan pelayanan rawat inap dan menjadi bagian dari fasilitas pelayanan kesehatan daerah. Situs resmi RSUD Raha mencantumkan layanan rawat inap sebagai salah satu layanan rumah sakit, dengan pilihan kelas ruangan untuk mendukung kenyamanan pasien dan keluarga selama pemulihan. Informasi publik juga menunjukkan bahwa RSUD Raha memiliki layanan penunjang dan pelayanan 24 jam, sehingga kebutuhan terhadap kinerja perawat yang konsisten menjadi semakin penting. Dalam pelayanan rawat inap, perawat tidak hanya menjalankan tindakan teknis, tetapi juga menjaga kesinambungan pelayanan, memantau perubahan kondisi pasien, berkomunikasi dengan keluarga, serta mencatat perkembangan pasien secara teratur (RSUD Konsel, 2025)

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai determinan yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap BLUD Rumah Sakit Raha tahun 2025 penting untuk dilakukan. Penelitian ini memfokuskan analisis pada pelatihan dan lama kerja karena kedua faktor tersebut memiliki hubungan logis dengan kemampuan kerja, pengalaman praktik, dan mutu pelayanan keperawatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun program peningkatan kinerja perawat, terutama melalui pelatihan berbasis kebutuhan ruangan, penguatan supervisi, serta pengelolaan perawat berdasarkan pengalaman kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademik, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi peningkatan mutu pelayanan rawat inap di BLUD Rumah Sakit Raha

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain analitik observasional melalui pendekatan *cross-sectional*. Peneliti menggunakan desain ini karena penelitian bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen, yaitu pelatihan dan lama kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja perawat, pada waktu pengukuran yang sama.

Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Raha pada tahun 2025. Peneliti memilih lokasi tersebut karena ruang rawat inap menjadi unit pelayanan yang membutuhkan kinerja perawat secara berkelanjutan selama 24 jam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat inap BLUD Rumah Sakit Raha tahun 2025 sebanyak 84 orang. Sampel penelitian berjumlah 42 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perawat. Variabel independen terdiri atas pelatihan dan lama kerja. Kinerja perawat didefinisikan sebagai hasil kerja perawat dalam melaksanakan tugas pelayanan keperawatan sesuai standar kerja, tanggung jawab profesi, dan kebutuhan pasien di ruang rawat inap. Pelatihan didefinisikan sebagai keikutsertaan perawat dalam kegiatan peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan pelayanan keperawatan, baik pelatihan klinis, keselamatan pasien, komunikasi pelayanan, maupun pelatihan lain yang mendukung tugas perawat. Lama kerja

didefinisikan sebagai jangka waktu perawat bekerja sejak mulai bertugas sebagai perawat sampai penelitian dilakukan.

Variabel pelatihan diukur berdasarkan keikutsertaan responden dalam pelatihan yang relevan dengan tugas keperawatan. Variabel ini dapat dikategorikan menjadi pernah mengikuti pelatihan dan tidak pernah mengikuti pelatihan. Variabel lama kerja diukur berdasarkan jumlah tahun responden bekerja sebagai perawat, kemudian dikategorikan menjadi lama kerja baru dan lama kerja lama. Kategori lama kerja dapat menggunakan batas <5 tahun dan  $\geq 5$  tahun,. Variabel kinerja perawat diukur menggunakan beberapa indikator, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, pelaksanaan asuhan keperawatan, komunikasi, kerja sama, ketepatan pelaksanaan tugas, dan pendokumentasian pelayanan. Skor kinerja kemudian dikategorikan menjadi kinerja baik dan kinerja kurang baik berdasarkan nilai cut-off yang ditetapkan peneliti.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi setiap item pertanyaan terhadap skor total. Item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$ .

Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan persentase setiap variabel, meliputi karakteristik responden, pelatihan, lama kerja, dan kinerja perawat. Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat serta hubungan antara lama kerja dengan kinerja perawat. Uji statistik yang digunakan adalah uji chi-square dengan tingkat kemaknaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik responden

**Tabel 1. Karakakteristik Distribusi Responden Berdasarkan Umur di BLUD Rumah Sakit Raha**

| Karakteristik responden | Jumlah (n) | Persentase (%) |
|-------------------------|------------|----------------|
| <b>Usia</b>             |            |                |
| < 25 Tahun              | 11         | 26,2           |
| 26 – 29 Tahun           | 12         | 28,6           |
| 30 – 39 Tahun           | 11         | 26,2           |
| 40 – 49 Tahun           | 8          | 19,0           |
| <b>Jenis kelamin</b>    |            |                |
| Laki-laki               | 12         | 28,6           |
| Perempuan               | 30         | 71,4           |
| <b>Pendidikan</b>       |            |                |
| DIII                    | 35         | 83,3           |
| S1                      | 7          | 16,7           |
| <b>Total</b>            | <b>42</b>  | <b>100,0</b>   |

Sumber Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1 di atas, sebagian besar responden berumur antara 26 – 29 tahun yaitu 12 responden (28,6%), sedangkan responden yang berumur 40-49 tahun yaitu 8

responden (19,0%). Responden yang terbanyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 responden (71,4%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 12 responden (28,6%). Jadi dari hasil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan perawat pada ruang rawat inap BLUD RSUD Raha sebagian besar berjenis kelamin perempuan. sebagian besar mempunyai tingkat pendidikan DIII Keperawatan yaitu sebanyak 35 responden (83,3%), sedangkan tingkat pendidikan S1 + Ners yaitu 7 responden (16,7%).

## Analisa Bivariat

### Hubungan Lama Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana

**Tabel 2. Hubungan Lama Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap BLUD RSUD Raha**

| Lama Kerja   | Kinerja Perawat Pelaksana |      |        |      | Total |      | Uji Statistik                                                                    |
|--------------|---------------------------|------|--------|------|-------|------|----------------------------------------------------------------------------------|
|              | Cukup                     |      | Kurang |      |       |      |                                                                                  |
|              | n                         | %    | n      | %    | N     | %    |                                                                                  |
| Cukup        | 13                        | 31,0 | 6      | 14,3 | 19    | 45,2 | X <sup>2</sup> Hitung = 7,527<br>X <sup>2</sup> Tabel = 3,841<br>φ (Phi) = 0,423 |
| Kurang       | 6                         | 14,3 | 17     | 40,5 | 23    | 54,8 |                                                                                  |
| <b>Total</b> | 19                        | 45,2 | 23     | 54,8 | 42    | 100  |                                                                                  |

Sumber Data : Data Primer Tahun 2025

### Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana

**Tabel 3. Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap BLUD RSUD Raha**

| Pelatihan | Kinerja Perawat Pelaksana |      |        |      | Total |      | Uji Statistik                                                                     |
|-----------|---------------------------|------|--------|------|-------|------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|           | Cukup                     |      | Kurang |      |       |      |                                                                                   |
|           | N                         | %    | N      | %    | n     | %    |                                                                                   |
| Cukup     | 14                        | 33,3 | 3      | 7,1  | 17    | 40,5 | X <sup>2</sup> Hitung = 15,881<br>X <sup>2</sup> Tabel = 3,841<br>φ (Phi) = 0,615 |
| Kurang    | 5                         | 11,9 | 20     | 47,6 | 25    | 59,5 |                                                                                   |
| Total     | 19                        | 45,2 | 23     | 54,8 | 42    | 100  |                                                                                   |

Sumber Data : Data Primer Tahun 2025

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden yang menyatakan pernah mengikuti pelatihan kurang dan kinerja perawat pelaksana kurang sebanyak 20 responden (47,6%), serta yang menyatakan memiliki pelatihan kurang dan kinerja perawat pelaksana cukup sebanyak 5 responden (11,9%). Sedangkan yang memiliki pelatihan cukup dan kinerja perawat pelaksana kurang sebanyak 3 responden (7,1%), serta yang memiliki pelatihan cukup dan kinerja perawat pelaksana cukup sebanyak 14 responden (33,3%).

Hasil uji statistik chi Square diperoleh nilai X<sup>2</sup> hitung = 15,881 dan X<sup>2</sup> tabel = 3,841, dengan demikian X<sup>2</sup> hitung lebih besar dari X<sup>2</sup> tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap BLUD RSUD Raha pada taraf kepercayaan 95%(α=0,05).

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel yang telah di uji chi-Square dilakukan uji koefisiensi φ (Phi) dengan hasil=0,615 yang berarti ada hubungan kuat antara pelatihan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap BLUD RSUD Raha

## **PEMBAHASAN**

### **Hubungan lama kerja dengan kinerja perawat**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 42 perawat pelaksana, sebanyak 19 orang atau 45,2% memiliki kinerja cukup, sedangkan 23 orang atau 54,8% memiliki kinerja kurang. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana di ruang rawat inap BLUD Rumah Sakit Raha tahun 2025 masih berada pada kategori kinerja kurang. Kondisi ini perlu mendapat perhatian manajemen rumah sakit karena perawat menjadi tenaga kesehatan yang berhubungan langsung dengan pasien selama 24 jam. Kinerja perawat yang kurang dapat memengaruhi ketepatan pelayanan, kedisiplinan kerja, pendokumentasian asuhan keperawatan, komunikasi dengan pasien, serta kerja sama antartugas di ruang rawat inap.

Berdasarkan lama kerja, perawat dengan lama kerja cukup lebih banyak memiliki kinerja cukup, yaitu 13 orang atau 31,0%, dibandingkan dengan perawat yang memiliki kinerja kurang sebanyak 6 orang atau 14,3%. Sebaliknya, perawat dengan lama kerja kurang lebih banyak memiliki kinerja kurang, yaitu 17 orang atau 40,5%, dibandingkan dengan perawat yang memiliki kinerja cukup sebanyak 6 orang atau 14,3%. Pola ini menunjukkan bahwa semakin cukup lama kerja seorang perawat, semakin besar peluang perawat tersebut menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pengalaman kerja tampaknya membantu perawat memahami alur pelayanan, standar operasional prosedur, kebutuhan pasien, koordinasi dengan tenaga kesehatan lain, serta cara menyelesaikan masalah yang muncul selama pelayanan rawat inap. Singkatnya, pengalaman kerja memberi jam terbang. Tidak semua orang langsung mahir hanya karena memakai seragam, meski administrasi kadang berharap begitu (Mapanawang, Pandelaki, & Panelewen, 2020).

Hasil uji statistik menunjukkan nilai  $X^2$  hitung sebesar 7,527, lebih besar daripada  $X^2$  tabel sebesar 3,841. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap BLUD Rumah Sakit Raha tahun 2025. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lama kerja berhubungan dengan kinerja perawat dapat diterima. Nilai phi sebesar 0,423 menunjukkan bahwa hubungan antara lama kerja dan kinerja perawat berada pada kategori sedang. Artinya, lama kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja perawat, meskipun faktor lain seperti pelatihan, motivasi, beban kerja, supervisi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan juga dapat memengaruhi kinerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja yang lebih cukup cenderung memiliki pemahaman kerja yang lebih baik karena mereka sudah lebih sering menghadapi berbagai situasi pelayanan. Perawat yang lebih berpengalaman biasanya lebih cepat mengenali kebutuhan pasien, lebih terampil menjalankan tindakan keperawatan, lebih memahami budaya kerja ruangan, serta lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan kerja di ruang rawat inap. Pengalaman yang berulang dapat membentuk ketelitian, tanggung jawab, kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengambil keputusan dalam pelaksanaan tugas keperawatan (Kadir & Hermiati, 2025).

Sebaliknya, perawat dengan lama kerja kurang cenderung lebih banyak memiliki kinerja kurang. Hal ini dapat terjadi karena perawat yang masa kerjanya lebih singkat masih berada dalam tahap adaptasi terhadap beban kerja, sistem pelayanan, pola komunikasi tim, serta prosedur kerja di ruang rawat inap. (Pristiawati & Ernawati, 2025). Perawat dengan pengalaman kerja yang belum memadai juga dapat membutuhkan bimbingan lebih intensif dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, pelaksanaan tindakan sesuai SOP, pengaturan prioritas kerja, dan komunikasi dengan pasien maupun keluarga. Jika rumah sakit

tidak memberikan pendampingan yang baik, perawat baru atau perawat dengan lama kerja kurang dapat mengalami kesulitan dalam mencapai standar kinerja yang diharapkan (Krijgheld., Tummers., & Scheepers, 2022).

Temuan ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Lama kerja memberi kesempatan kepada perawat untuk belajar dari situasi nyata, memperbaiki cara kerja, memahami pola pelayanan, dan membangun kepercayaan diri dalam menjalankan tanggung jawab profesional. Namun, lama kerja tidak otomatis menjamin kinerja baik apabila rumah sakit tidak mendukungnya dengan pelatihan, supervisi, evaluasi, dan pembinaan berkelanjutan. (Nursalam, 2018). Perawat yang sudah lama bekerja tetap membutuhkan pembaruan pengetahuan agar tidak hanya mengandalkan kebiasaan kerja lama yang belum tentu sesuai dengan standar pelayanan terbaru (Mangkunegara, 2017).

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa BLUD Rumah Sakit Raha perlu memperkuat strategi peningkatan kinerja perawat berdasarkan masa kerja. Perawat dengan lama kerja kurang perlu mendapat orientasi kerja yang jelas, pendampingan dari perawat senior, pelatihan dasar pelayanan rawat inap, serta evaluasi kinerja secara berkala. Perawat dengan lama kerja cukup perlu dilibatkan sebagai mentor, penggerak kepatuhan SOP, dan contoh praktik kerja yang baik di ruangan. Manajemen rumah sakit juga perlu memastikan bahwa pengalaman kerja perawat berkembang menjadi kompetensi, bukan sekadar rutinitas kerja yang berulang.

Berdasarkan hasil tersebut, lama kerja terbukti berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana. Perawat yang memiliki lama kerja cukup menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan perawat dengan lama kerja kurang (Faizin & Winarsih, 2019). Oleh karena itu, rumah sakit perlu mengelola pengalaman kerja perawat melalui pembinaan, pelatihan berkelanjutan, supervisi kepala ruangan, dan sistem mentoring agar kinerja perawat di ruang rawat inap dapat meningkat secara merata.

### **Hubungan pelatihan dengan kinerja perawat**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 42 perawat pelaksana di ruang rawat inap BLUD Rumah Sakit Raha tahun 2025, sebanyak 19 orang atau 45,2% memiliki kinerja cukup, sedangkan 23 orang atau 54,8% memiliki kinerja kurang. Temuan ini menunjukkan bahwa proporsi perawat dengan kinerja kurang masih lebih besar dibandingkan perawat dengan kinerja cukup. Kondisi ini perlu mendapat perhatian karena kinerja perawat berhubungan langsung dengan mutu pelayanan rawat inap, ketepatan pelaksanaan tindakan keperawatan, komunikasi dengan pasien, kerja sama tim, dan pendokumentasian asuhan keperawatan. Dalam kajian kinerja tenaga kesehatan, Krijgheld et al. menjelaskan bahwa kinerja kerja di sektor kesehatan mencakup kinerja tugas, kinerja kontekstual, kinerja adaptif, serta perilaku kerja kontraproduktif. Artinya, kinerja perawat tidak hanya terlihat dari kemampuan menjalankan tugas teknis, tetapi juga dari kemampuan bekerja sama, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan menjaga perilaku kerja yang mendukung pelayanan.

Berdasarkan variabel pelatihan, hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat dengan pelatihan cukup lebih banyak memiliki kinerja cukup, yaitu 14 orang atau 33,3% dari total responden. Jika dilihat berdasarkan kelompok pelatihan cukup, sebanyak 14 dari 17 perawat atau 82,4% memiliki kinerja cukup, sedangkan 3 orang atau 17,6% memiliki kinerja kurang. Sebaliknya, pada kelompok pelatihan kurang, sebanyak 20 dari 25 perawat atau 80,0% memiliki kinerja kurang, sedangkan hanya 5 orang atau 20,0% memiliki kinerja cukup. Pola

ini menunjukkan bahwa perawat yang memperoleh pelatihan cukup cenderung memiliki kinerja lebih baik dibandingkan perawat yang memperoleh pelatihan kurang. Angkanya cukup tegas, tidak seperti jawaban “nanti saya kerjakan” yang biasanya berarti misteri peradaban. Hasil uji statistik menunjukkan nilai  $X^2$  hitung sebesar 15,881, lebih besar dibandingkan  $X^2$  tabel sebesar 3,841. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap BLUD Rumah Sakit Raha tahun 2025. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berhubungan dengan kinerja perawat dapat diterima. Nilai phi sebesar 0,615 menunjukkan kekuatan hubungan dalam kategori kuat. Artinya, pelatihan memiliki hubungan yang besar dengan kinerja perawat dalam penelitian ini. Jika dihitung dari tabel 2x2, perawat dengan pelatihan cukup memiliki odds sekitar 18,67 kali untuk memiliki kinerja cukup dibandingkan perawat dengan pelatihan kurang. Angka ini menunjukkan bahwa pelatihan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit.

Secara teoritis, pelatihan membantu perawat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan kemampuan mengambil keputusan dalam pelayanan keperawatan. Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan ruang rawat inap dapat memperkuat pemahaman perawat terhadap standar operasional prosedur, keselamatan pasien, komunikasi terapeutik, pencegahan infeksi, pendokumentasian asuhan keperawatan, serta penanganan kondisi pasien yang berubah. Mlambo et al. menjelaskan bahwa continuing professional development berperan penting dalam menjaga keterbaruan pengetahuan dan keterampilan perawat, serta mendukung standar pelayanan keperawatan yang kompeten.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Amir dan Ningsih yang menemukan adanya hubungan antara pelatihan dengan peningkatan kinerja perawat di Ruang Melati RSUD Kota Kotamobagu dengan nilai  $p = 0,001$ . Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dapat menjadi bagian penting dalam peningkatan kinerja perawat karena pelatihan memberi kesempatan kepada perawat untuk memperbarui kemampuan kerja sesuai kebutuhan pelayanan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Wulandari dan Rizky pada perawat rawat inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta yang menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap. (Amir & Ningsih, 2021).

Hasil penelitian ini juga mendukung kajian Daba et al. yang menjelaskan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, motivasi, supervisi, pelatihan, penghargaan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, pelatihan tidak berdiri sendiri sebagai kegiatan formal, tetapi menjadi bagian dari sistem pengembangan sumber daya manusia rumah sakit. Rumah sakit yang hanya menjadikan pelatihan sebagai kegiatan administratif berisiko menghasilkan sertifikat, bukan perubahan perilaku kerja. Sertifikat memang terlihat rapi di map, tetapi pasien lebih membutuhkan perawat yang sigap, teliti, dan komunikatif. (Daba et al, 2024)

Perawat dengan pelatihan kurang lebih banyak menunjukkan kinerja kurang. Kondisi ini dapat terjadi karena perawat yang tidak mendapat pelatihan memadai memiliki peluang lebih besar mengalami keterbatasan dalam memahami prosedur terbaru, standar mutu pelayanan, dan tuntutan keselamatan pasien (Wahyuni, Sety., & Yusran, 2023). Di ruang rawat inap, perawat menghadapi kebutuhan pelayanan yang berulang, cepat, dan berisiko. Tanpa pembaruan kompetensi, perawat dapat bekerja berdasarkan kebiasaan lama, bukan berdasarkan standar pelayanan terbaru. Hal ini dapat memengaruhi kedisiplinan kerja,

ketepatan tindakan, komunikasi dengan pasien, kerja sama dengan tim, dan kelengkapan dokumentasi keperawatan. (Aziz, 2023).

Sebaliknya, perawat yang mendapatkan pelatihan cukup cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik. Pelatihan dapat meningkatkan rasa percaya diri, memperjelas peran kerja, dan memperkuat kemampuan perawat dalam menangani pasien. Pelatihan juga membantu perawat menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan rumah sakit, teknologi kesehatan, standar akreditasi, dan tuntutan mutu pelayanan. Krijgsheld et al. menekankan bahwa organisasi dapat memengaruhi kinerja tenaga kesehatan melalui intervensi pada tingkat organisasi, manajemen, tim, serta individu, termasuk melalui program pelatihan dan penguatan keterampilan kerja. (Krijgsheld., Tummers., & Scheepers, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian ini, BLUD Rumah Sakit Raha perlu memperkuat program pelatihan perawat secara terencana dan berkelanjutan. Rumah sakit dapat memulai dengan pemetaan kebutuhan pelatihan berdasarkan masalah di ruang rawat inap, misalnya pelatihan dokumentasi asuhan keperawatan, keselamatan pasien, komunikasi efektif, pencegahan infeksi, manajemen obat, triase internal ruangan, serta pelayanan berbasis standar operasional prosedur. Kepala ruangan juga perlu melakukan evaluasi setelah pelatihan agar manajemen dapat melihat perubahan kinerja secara nyata. Tanpa evaluasi, pelatihan hanya berubah menjadi acara duduk lama sambil menunggu konsumsi.

Pelatihan juga perlu diberikan secara merata kepada perawat, terutama perawat yang belum pernah mengikuti pelatihan atau memiliki hasil evaluasi kinerja rendah. Rumah sakit dapat menerapkan sistem mentoring antara perawat senior dan perawat junior, diskusi kasus rutin, simulasi tindakan, supervisi kepala ruangan, dan evaluasi kinerja berkala. Strategi ini dapat membantu memastikan bahwa hasil pelatihan benar-benar masuk ke praktik kerja harian, bukan berhenti di daftar hadir. (Mlambo., Silén., & McGrath, 2021).

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berhubungan secara bermakna dan kuat dengan kinerja perawat pelaksana. Perawat yang memiliki pelatihan cukup lebih banyak menunjukkan kinerja cukup, sedangkan perawat dengan pelatihan kurang lebih banyak menunjukkan kinerja kurang. Pelatihan perlu menjadi prioritas manajemen rumah sakit karena peningkatan kompetensi perawat dapat mendukung mutu pelayanan rawat inap, keselamatan pasien, dan kepuasan pasien.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap BLUD Rumah Sakit Raha tahun 2025 sebagian besar berada pada kategori kurang, yaitu 23 orang atau 54,8%, sedangkan 19 orang atau 45,2% berada pada kategori cukup. Lama kerja berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana, dengan nilai  $X^2$  hitung 7,527 lebih besar dari  $X^2$  tabel 3,841 dan nilai phi 0,423, sehingga hubungan berada pada kategori sedang. Pelatihan juga berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana, dengan nilai  $X^2$  hitung 15,881 lebih besar dari  $X^2$  tabel 3,841 dan nilai phi 0,615, sehingga hubungan berada pada kategori kuat. Pelatihan menunjukkan hubungan yang lebih kuat dibandingkan lama kerja, sehingga rumah sakit perlu menempatkan pelatihan sebagai prioritas dalam upaya peningkatan kinerja perawat di ruang rawat inap.

## SARAN

Manajemen rumah sakit perlu meningkatkan program pelatihan perawat secara terencana, merata, dan berkelanjutan. Pelatihan dapat difokuskan pada kebutuhan ruang rawat inap, seperti keselamatan pasien, komunikasi efektif, pendokumentasian asuhan keperawatan, pencegahan infeksi, pelaksanaan SOP, manajemen obat, dan pelayanan keperawatan berbasis mutu. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi berhubungan dengan kinerja perawat, seperti motivasi kerja, beban kerja, kepemimpinan kepala ruangan, supervisi, insentif, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja

## Referensi

- Amir, H., & Ningsih, S. R. (2021). Keterkaitan pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan kinerja perawat di Ruang Melati RSUD Kota Kotamobagu. *Infokes: Info Kesehatan*, 11(1), 344–348. <https://doi.org/10.30643/info%20kesehatan.v11i1.195>
- Aziz, A. (2023). The role of continuous education and training in improving hospital nurse performance: Case study of employee development program implementation. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(3). <https://doi.org/10.30604/jika.v8i3.2072>
- Daba, L., Beza, L., Kefyalew, M., Teshager, T., Wondimneh, F., Bidiru, A., & Ketema, I. (2024). Job performance and associated factors among nurses working in adult emergency departments at selected public hospitals in Ethiopia: A facility-based cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23, 312. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01979-w>
- Faizin, A., & Winarsih. (2019). Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan*, 1(3), 137–142.
- Kadir, S. A., Darmawansyah, & Hermiati, D. (2025). Relationship between work experience and the ability to perform nursing actions in the inpatient ward of Mukomuko Regional General Hospital. *Jurnal Kesehatan Mitra Sekawan*, 2(1), 27–30.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2022 tentang Indikator Nasional Mutu Pelayanan Kesehatan Tempat Praktik Mandiri Dokter dan Dokter Gigi, Klinik, Pusat Kesehatan Masyarakat, Rumah Sakit, Laboratorium Kesehatan, dan Unit Transfusi Darah. *Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1054*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/245550/permenkes-no-30-tahun-2022>
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22, 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Kristianingsih, Y., Winarni, S., & Kustyorini, A. (2022). Length of work improves nurse performance. *Jurnal Keperawatan*, 13(2), 60–66. <https://doi.org/10.22219/jk.v13i2.20634>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mapanawang, S., Pandelaki, K., & Panelewen, J. (2020). Hubungan Antara Pengetahuan, Kompetensi, Lama Kerja, Beban Kerja Dengan Kejadian Tertusuk Jarum Suntik Pada Perawat Di Rsud Liun Kendage Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4336–4344.
- Mardijanto, S., & Santoni, I. (2021). Hubungan Lama Rotasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bina Sehat Jember. *Jurnal Kesehatan Dr. Soebandi*, 4(2), 261–268. Mlambo, M., Silén, C., & McGrath, C. (2021). Lifelong learning and nurses' continuing professional development, a metasyntesis of the literature. *BMC Nursing*, 20, 62.

- Nursalam. (2018). Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional (Edisi 5). Salemba Empat.
- Prayogo, W. S. (2020). Hubungan Lama Kerja Dan Status Kepegawaian Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Kraton Kabupaten Pekalongan. *Skripsi*, 1–71. Retrieved from <https://e-skripsi.ummp.ac.i>
- Pristiawati, A. I., & Ernawati, D. (2025). Hubungan antara beban kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Premier Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 10(2). <https://doi.org/10.30651/jkm.v10i2.18697>
- RSUD Raha. (2025). Layanan rawat inap. Diakses pada 17 Juni 2026, dari <https://bludrskabRaha.co.id/rawat-inap>
- Syarini, Fitria, Sri., Muharni, & Wardhani, UC. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Dabo Tahun 2020. *Ners Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.52999/nersjournal.v1i2.121>
- Wahyuni, K., Sety, M. O. L., & Yusran, S. (2023). Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dan Pelatihan dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Buton Selatan. *Jurnal Mahasiswa Dan Peneliti Kesehatan (Jumantik)*, 10(1), 80.
- World Health Organization. (2024). Global patient safety report 2024. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240095458>
- World Health Organization. (2025). State of the world's nursing report 2025. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240110236>
- World Health Organization. (2025). Quality health services. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/quality-health-services>.