

HASIL CEK_ROKIM

by Rokim Rokim

Submission date: 28-Sep-2022 09:31AM (UTC+0700)

Submission ID: 1910909840

File name: 7365-21883-1-PB-ROKIM MAPSI.pdf (260K)

Word count: 3845

Character count: 25441

Kinerja Perawat ASN pada Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau dari Efikasi Diri, Altruisme, dan Komunikasi Interpersonal ³

Mohammad Rokim¹, Erita Yuliasesti Diah Sari², Aulia³

^{1,2,3}Department of psychology, Ahmad Dahlan University, Indonesia

Email: 'rokhimapsiad18@gmail.com, 'erita.sari@psy.uad.ac.id, auliazenlovel@mail@gmail.com

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 18/03/2022
Revisi 25/03/2022
Diterima 18/04/2022

Kata Kunci:

Efikasi Diri;
Altruisme;
Komunikasi interpersonal;
Kinerja;
Pandemi

ABSTRAK

Perawat merupakan garda terdepan untuk mengatasi pandemi covid-19 sehingga para perawat dituntut memiliki kinerja yang maksimal, tetapi pada faktanya permasalahan kinerja ditemukan pada perawat seperti merasa tidak yakin untuk mengatasi pandemi, kelelahan⁵ dan kerjasama tim menurun karena tenaga kesehatan yang kurang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri, altruisme dan komunikasi interpersonal dengan kinerja perawat ASN pada masa pandemi Covid-19. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat ASN di RSUD Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan penilaian kinerja pegawai (PKP) melalui sistem e-PKP, skala efikasi diri, skala altruisme dan skala komunikasi Interpersonal. Data yang terkumpul selanjutnya akan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan efikasi diri, altruisme dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil berikutnya menunjukkan tidak ada pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja perawat, di sisi lain terdapat pengaruh altruisme terhadap kinerja perawat, dan terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja perawat. Penelitian ini berimplikasi pada pentingnya perhatian dan peningkatan altruisme dan komunikasi interpersonal untuk mendorong kinerja perawat.

1
Copyright (c) Psikostudia : Jurnal Psikologi

Korespondensi:

Mohammad Rokimi

Ahmad Dahlan University

Email: rokhimapsiad18@gmail.com



LATAR BELAKANG

Organisasi kesehatan dunia (WHO) mengumumkan darurat global mengenai *corona virus disease 19* (Covid-19) pada 30 Januari 2020. Di Indonesia sendiri kasus covid-19 pertama kali terkonfirmasi pada 02 Maret 2020 dan mengakibatkan penyebaran meluas ke 34 provinsi di Indonesia. Sebagai langkah memutus rantai virus tersebut, rumah sakit sebagai pusat layanan kesehatan memiliki teknis pelayanan dengan adaptasi kebiasaan baru. Rumah sakit didorong untuk melakukan peningkatan pelayanan untuk pencegahan dan pengendalian infeksi virus covid-19 (Kemenkes RI, 2020).

Rumah sakit sebagai garda terdepan penanganan Covid-19 dituntut untuk memberikan pelayanan dengan standar tertinggi termasuk dalam pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan merupakan salah satu standar pelayanan rumah sakit yang utama dan mempunyai jumlah tenaga yang paling besar. Perawat sebagai salah satu sumber daya manusia kesehatan di garis terdepan memegang peranan penting dalam peningkatan kualitas layanan kesehatan. Sabir, Arafat, Yusuf (2021) memaparkan banyaknya faktor resiko yang harus dihadapi perawat dalam menjalankan tugasnya di masa pandemi Covid-19, salah satunya adalah kesehatan mental perawat karena ancaman risiko paparan, stigma hingga beban kerja.

Tuntutan layanan yang tinggi pada masa pandemi menyebabkan kinerja perawat menjadi penting untuk diperhatikan. Van, Blaga, Postmes (2015) menjelaskan bahwa dengan kinerja yang baik maka efektivitas organisasi, produktivitas, dan kesuksesan akan meningkat. Hal tersebut sejalan dengan layanan kesehatan yang mengutamakan efektifitas dalam bekerja, produktivitas layanan yang berkualitas dan kesuksesan dalam perawatan yang akan berdampak

pada kesembuhan dan kepuasan pasien. Kinerja perawat yang kurang baik akan berdampak buruk terhadap pelayanan kesehatan dan berbahaya untuk keselamatan pasien.

Kurangnya pemahaman akan cara penyebaran virus memberikan dampak psikologis bagi masyarakat tak terkecuali kepada tenaga medis (WHO, 2020). Dampak psikologis yang dialami oleh tenaga medis berdasarkan keterangan yang didapatkan melalui wawancara kepada tenaga kesehatan ASN di RSUD di Yogyakarta adalah merasa cemas akan terpapar virus, merasa tidak yakin untuk mengatasi pandemi karena merupakan fenomena baru, kurang bisa bekerja dengan maksimal karena kelelahan, dan kerjasama tim menurun karena tenaga kesehatan yang kurang. Padahal sebagai tenaga kesehatan yang merupakan garda terdepan dalam menanggulangi pandemi mereka dituntut dan memiliki beban secara moril untuk mampu maksimal memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sehingga untuk mengatasi menurunnya kinerja tersebut perlu dilakukan evaluasi mengenai penilaian kinerja karyawan atau dalam hal ini adalah tenaga kesehatan ASN di RSUD Yogyakarta.

Penilaian kinerja karyawan adalah salah satu instrumen untuk mereduksi angka kejadian *medical error* karena perawatan medis. Kerjasama tim yang efektif pada pelayanan kesehatan berdampak positif dan meningkatkan keselamatan pasien (Hadi, 2017). Penilaian kinerja karyawan RSUD Kota Yogyakarta² mengacu pada Perwal no 78 tahun 2019. [tentang penilaian kinerja pegawai \(e-PKP\)](#). Penilaian kinerja ini sering disebut dengan penilaian 360 derajat karena melibatkan atasan, teman sejawat dan² bawahan dalam melakukan penilaian. Suatu hal yang menarik, penilaian prestasi kerja di Pemerintah Kota Yogyakarta juga dihubungkan dengan pemberian tambahan penghasilan, seperti tertera dalam [Peraturan Walikota](#)⁷

Yogyakarta No.43 tahun 2017 tentang pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta, tambahan penghasilan yang diberikan secara bulanan kepada pegawai daerah di luar gaji/upah, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional umum, berdasarkan bobot jabatan.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja perawat, seperti motivasi berprestasi (Aminah, 2015), komitmen kerja dan tipe kepribadian (Andria, 2017). Beban kerja yang sangat tinggi, berkurangnya jumlah perawat karena terinfeksi bahkan meninggal dunia juga memengaruhi kinerja perawat (Inayah, Solin, Sitepu, 2020). Selain itu juga ditemukan adanya faktor kemampuan diri (*skill*) dan iklim hubungan kerja. Faktor efikasi diri juga ditengarai menjadi faktor yang memengaruhi kinerja perawat (Rofi, 2019)¹²

Efikasi diri adalah hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan (Niu, 2013). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fajriah dan Darokah (2016) bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Begitu juga ada penelitian Dewi (2013) menunjukkan efikasi diri berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Efikasi diri berperan penting untuk perawat dalam menjalankan tugas dengan keyakinan diri pada keilmuan dan keterampilan yang dimiliki perawat dapat memenuhi kebutuhan pasien sehingga dapat memenuhi kinerja yang ditetapkan (Martono & Umniyati, 2017).

Faktor *peer member management performance* adalah sikap baik saling menolong antara anggota organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan hingga permasalahan yang ada untuk tujuan organisasi. Oleh karena itu faktor tersebut terkait dengan adanya sikap altruisme, yaitu sikap atau tindakan sukarela saling

menolong untuk kepentingan orang lain tidak semata-mata untuk diri sendiri. Altruisme dapat memengaruhi kinerja karena dengan membantu orang lain maka individu telah mampu melakukan tugasnya terlebih dahulu dengan baik sehingga kinerjanya juga baik.

Afandi (2017) mengemukakan altruisme dalam dunia kesehatan merupakan nilai luhur yang harus dimiliki semua profesi kesehatan termasuk perawat, memprioritaskan kebutuhan pasien sehingga terdapat kinerja yang baik, Lubis (2020) juga menunjukkan adanya pengaruh langsung altruisme terhadap kinerja, sama halnya dengan hasil penelitian Sih (2015) yang memaparkan adanya pengaruh altruisme dalam meningkatkan kinerja pada perawat.

Faktor lain yang sangat dibutuhkan dalam bekerja adalah komunikasi antar individu, sosial dan manajemen. Faktor kemampuan komunikasi yang baik salah satunya adalah komunikasi interpersonal yang berfungsi menyampaikan pesan secara langsung pada lawan bicara dengan baik yang akan berpengaruh pada kinerja individu. penelitian Parulian (2014) memaparkan adanya kemampuan komunikasi interpersonal yang baik menghasilkan kinerja yang baik juga pada perawat. Penelitian Utami (2012) menunjukkan komunikasi interpersonal yang baik akan meningkatkan kinerja. Perawat wajib mempunyai kemampuan komunikasi yang baik untuk melakukan pengkajian, menyampaikan diagnosa dan menjelaskan tindakan kepada pasien dan keluarganya sehingga mendorong kinerja maksimal.

Campbell dan Wiernik (2015) mengungkapkan kinerja adalah kumpulan perilaku yang cenderung berkontribusi untuk efektivitas organisasi dan merupakan suatu nilai yang diharapkan dalam perilaku organisasi. Penelitian Usman (2019) menemukan semakin baik

komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik juga kinerjanya. Utami (2012) juga memaparkan pengembangan kemampuan karyawan, yaitu komunikasi interpersonal yang akan meningkatkan kinerja, dan berdampak pada organisasi tersebut. Pentingnya kinerja perawat salah satunya untuk kesejahteraan pasien maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat.

Penelitian-penelitian sebelumnya tentang kinerja tenaga kesehatan meneliti secara umum pada semua karyawan dan dalam situasi yang normal. Pada penelitian ini peneliti akan memberikan fokus pada kinerja perawat ASN sebagai pegawai pemerintah dan dilakukan pada situasi pandemi covid-19 sehingga hasil dalam penelitian ini bisa dijadikan evaluasi guna memperhatikan kinerjanya. Berdasarkan pemaparan di atas mengenai pentingnya kinerja karyawan pada ASN di RSUD Yogyakarta maka dalam penelitian ini peneliti akan menguji kinerja karyawan ASN di RSUD Yogyakarta ditinjau dari efikasi diri, altruisme dan komunikasi interpersonal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Data berupa angka yang diperoleh dalam penelitian selanjutnya akan dianalisis untuk menguji pengaruh antara efikasi diri, altruisme, dan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah perawat ASN di bagian pelayanan RSUD Kota Yogyakarta 119

orang, dan teknik sampling yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*.

Pengumpulan data menggunakan skala model likert yang terdiri dari 5 pilihan jawaban. Skala yang digunakan adalah skala efikasi diri, altruisme, komunikasi interpersonal, dan penilaian kinerja karyawan (PKP) yang berlaku pada RSUD.

Skala yang digunakan telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas dan memenuhi kelayakan alat ukur dengan nilai koefisien reliabilitas masing-masing skala efikasi diri 0,944, skala altruisme 0,944, dan skala komunikasi interpersonal 0,957.

Data yang sudah terkumpul selanjutnya akan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Sebelumnya terlebih dahulu dilakukan proses uji asumsi yang mencakup uji normalitas, linieritas, dan multikolinieritas. Piranti lunak yang digunakan dalam proses analisis adalah SPSS 21.

HASIL PENELITIAN

Data yang disajikan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran secara umum mengenai data yang diperoleh di lapangan. Penelitian dilakukan di RSUD Kota Yogyakarta pada tanggal 01-10 Mei 2021 dengan jumlah subjek sebanyak 119 subjek terdiri dari 60 subjek laki-laki dan 59 subjek perempuan yang berusia 25-55 tahun. Adapun hasil data empirik penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Skor Empirik Penelitian

| Variabel | Min | Max | Mean | SD |
|--------------------------|-------|-------|-------|------|
| Kinerja Karyawan | 86,27 | 97,71 | 88,26 | 1,23 |
| Efikasi Diri | 23 | 48 | 36,84 | 4,37 |
| Altruisme | 49 | 80 | 64,27 | 7,08 |
| Komunikasi Interpersonal | 39 | 60 | 47,43 | 4,65 |

Setelah mengetahui sebaran jumlah skor pada masing-masing variabel selanjutnya peneliti melakukan uji asumsi.

Hasil Uji asumsi yang dilakukan dalam tahap awal menghasilkan informasi berikut:

4
Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan nilai *unstandardized residual* dari model regresi dengan menggunakan uji *One Sample*

Kolmogorov-Smirnov Test. Uji normalitas pada penelitian dapat dikatakan normal apabila distribusi teoritik dan empirik tidak memiliki perbedaan berdasarkan nilai $Z < 1,97$ dan nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | KSZ | Sig. (p) | Keterangan |
|--------------------------|-------|----------|--------------------------------|
| Kinerja Efikasi diri | | | |
| Altruisme | 0,462 | 0,983 | Distribusi sebaran data normal |
| Komunikasi Interpersonal | | | |

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Z variabel efikasi diri, altruisme dan komunikasi interpersonal $> 1,97$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka uji normalitas belum terpenuhi kecuali variabel kinerja. Selanjutnya dilakukan pencermatan data outliers dengan menggunakan metode *casewise diagnostic*. Diketahui data outliers hanya satu, dan setelah dikeluarkan uji normalitas dengan nilai residual dapat

terpenuhi dengan nilai *unstandardized residual* menunjukkan nilai Z 0,462 dan nilai sig 0,983, maka sampel pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linearitas menunjukkan hasil signifikan pada setiap variabel, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Linearity | SD | Keterangan |
|----------------------------------|-----------|-------|------------|
| Kinerja-Efikasi Diri | 0,230 | 0,364 | Linier |
| Kinerja-Altruisme | 0,010 | 0,265 | Linier |
| Kinerja-Komunikasi Interpersonal | 0,004 | 0,206 | Linier |

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditunjukkan oleh nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* < 10 . Hasil uji multikolinieritas pada

penelitian ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara variabel independen, hasil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|--------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Efikasi Diri | 0,614 | 1,629 | |
| Altruisme | 0,253 | 3,956 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Komunikasi Interpersonal | 0,214 | 4,675 | |

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh keseluruhan variabel dengan perolehan

skor $R=0,263$; $R\ square=0,069$ dan nilai $p=0.040$ ($p < 0,05$) sehingga hipotesis mayor diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh

efikasi diri, altruisme, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja perawat ASN di RSUD Kota Yogyakarta. Adapun

hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Pengaruh efikasi diri, altruism, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja.

| Variable | R | R square |
|----------------|-------|----------|
| X1, X2, X3 → Y | 0,263 | 0,069 |

Nilai R square sebesar 0.069 bila dipersentasekan ($0.069 \times 100\% = 6,9\%$) maka sumbangan efikasi diri, altruisme dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja adalah sebesar 6,9%, sedangkan sisanya

93,1% merupakan sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi antar masing-masing variabel bebas dengan variabel tergantung dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Regresi Berganda

| Variable | Sig.(p) | Information |
|---|---------|------------------|
| Self Efficacy → Performance | 0.233 | Not significant |
| Altruism → Performance | 0.011 | Significant |
| Interpersonal Communication → Performance | 0.005 | Very Significant |

Pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja sebesar 0,110 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0.233 ($p > 0.05$) yang berarti tidak ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja.

Hasil analisis variabel lainnya, yakni altruisme terhadap kinerja menunjukkan pengaruh sebesar 0,233 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0.011 ($p < 0.05$) yang berarti ada pengaruh antara altruisme terhadap kinerja. Semakin tinggi altruisme maka semakin tinggi kinerja perawat, begitu pula sebaliknya.

Hasil analisis variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja menunjukkan pengaruh sebesar ,255 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0.005 ($p < 0.05$) yang berarti ada pengaruh antar komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kinerja perawat, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut, terdapat satu variabel yang tidak teruji. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara efikasi diri terhadap

kinerja perawat. Di sisi lain, altruisme dan komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau kinerja karyawan pada perawat ASN di masa pandemi melalui efikasi diri, altruisme dan komunikasi interpersonal. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa secara bersama-sama efikasi diri, altruisme dan komunikasi interpersonal terkait dengan kinerja perawat ASN di RSUD Kota Yogyakarta namun dapat dikatakan tidak terlalu besar pengaruh yang dimiliki. Hal ini sebenarnya menunjukkan masih banyak faktor lain yang menjadi penentu kinerja perawat.

Di sisi lain secara terpisah efikasi diri tidak memiliki pengaruh dengan kinerja perawat. Hasil penelitian ini tidak mendukung beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, seperti penelitian dari Martono dan Umniyati (2017) yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki keterkaitan dengan kinerja individu.

Penelitian dari Fismasari dan Triana (2017) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Hanun (2013) yang juga menyatakan bahwa efikasi diri merupakan prediktor bagi kinerja karyawan.

Pada saat situasi pandemi covid-19 menyebabkan tenaga kesehatan termasuk perawat mengalami kesulitan dalam menjalankan prosedur penanganan pasien covid-19, tetapi tingkat kesulitan tugas yang diemban oleh para pekerja di RSUD ini tidak berpengaruh pada kualitas pelayanan pekerja RSUD. Tingkat kesulitan yang diemban oleh perawat bukanlah sebuah pilihan untuk membuat perawat lebih berkembang, tingkat kesulitan itu dinilai sebagai tanggungjawab moral sebagai tenaga kesehatan disituasi pandemi ini. Stres, beban kerja dan motivasi menjadi faktor yang sangat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat (Xiong, Yi, Lin, 2020).

Pada kondisi normal efikasi diri dan kinerja perawat diketahui memiliki kaitan berdasarkan penelitian sebelumnya. Namun demikian fakta di lapangan menunjukkan dalam masa pandemi RSUD Kota Yogyakarta menerima banyak sekali pasien kritis dan harus segera ditolong. Di sisi lain jumlah tenaga kesehatan sangat minim karena banyak yang terpapar. Efikasi diri perawat menjadi terabaikan karena perawat dipaksa keadaan untuk melakukan pertolongan terhadap pasien Covid-19 maupun pasien umum sebagai tanggungjawab moralnya.

Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa altruisme memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Yogyakarta. Hal ini mendukung Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robert (2013) yang menyatakan bahwa altruisme dan kinerja karyawan memiliki sebuah hubungan yang signifikan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Supriadi (2020) yang menyatakan bahwa altruisme

memiliki pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sari dkk (2017) juga menunjukkan adanya kontribusi antara altruisme terhadap kinerja guru. Muwarni (2016) juga menyatakan bahwa altruisme memberikan peranan sangat penting bagi kinerja terutama kinerja perawat yang setiap saat memberikan pelayanan terhadap pasien yang lemah dan membutuhkan bantuan. Adanya sikap altruisme antara perawat membuat perawat bekerja dengan rasa nyaman dan mendorong perawat memiliki kinerja yang baik. Adanya sikap altruisme mendorong perawat memiliki lebih peduli dan meningkatkan kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas sehingga mendorong hasil kinerja yang lebih baik. Dapat dikatakan perawat memiliki altruisme dan berpengaruh pada kinerja perawat.

Pada situasi pandemi yang memiliki lonjakan jumlah pasien, para perawat memiliki rasa tanggung jawab sosialnya untuk melakukan tugasnya walaupun menaruh resiko yang cukup besar. Rasa tanggung jawab sosial tersebut akan membuat perawat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan para perawat akan meningkatkan kualitas pelayanan, seperti menambah jam kerja, memberikan tenaga ekstra untuk meningkatkan kecepatan dan ketelitian, dan mempelajari lebih untuk menerapkan protokol yang baik bagi pasien. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh beberapa perawat di RSUD Yogyakarta saat diwawancarai. Para perawat yakin bahwa kebaikan sekecil apapun perbuatan disaat pandemi ini akan memiliki konsekuensi. Termasuk disaat berbuat baik maka kebaikan itu akan kembali padanya begitu juga sebaliknya. Hal tersebut membuat perawat berperilaku Inisiatif dalam pekerjaannya dengan menyampaikan saran dan inovasi yang dapat mendukung penstabilan situasi pandemi.

Selanjutnya hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Parulian (2014) yang menyatakan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistianto (2014) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal akan berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Usman, 2019).

Faktor komunikasi interpersonal juga dapat mempengaruhi kinerja, karena komunikasi interpersonal merupakan penunjang kegiatan perawat dalam pekerjaannya terutama dalam menolong dan membantu pasien (Pieter, 2017). Komunikasi interpersonal yang baik adalah salah satu hal yang penting ketika menjalani pekerjaan. Pada masa pandemi tugas perawat sangat tinggi karena jumlah pasien melebihi kapasitas rumah sakit. Minimnya peralatan mengharuskan perawat membangun komunikasi interpersonal dengan perawat nakes lain maupun dengan pasien dan keluarganya. Banyak permasalahan dan *medical error* yang dapat diselesaikan dengan komunikasi efektif dalam memberikan pelayanan.

Hambatan yang sempat ditemukan selama penelitian adalah faktor respon yang cukup lama dari responden karena keadaan layanan. Namun demikian dukungan pihak manajemen dan keterbukaan responden mendorong tercapainya hasil sesuai yang diharapkan.

KESIMPULAN

Efikasi diri, altruisme, dan komunikasi interpersonal memiliki sumbangan penting dalam membangun kinerja perawat rumah sakit. Namun demikian masih banyak hal

yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perawat, terutama pada masa pandemi dan sesudahnya. Setiap rumah sakit dan perawat yang bekerja di dalamnya memiliki ciri khas yang berbeda, dan hal ini akan menjadi salah satu faktor penentu kinerja perawat.

Terkait hal tersebut, pada penelitian selanjutnya perlu dikembangkan berbagai variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat rumah sakit. Dengan demikian akan diketahui faktor-faktor yang memiliki sumbangan lebih besar terhadap kinerja perawat.

Secara praktis, bagi rumah sakit yang ingin memperoleh perawat berkinerja tinggi, dapat melaksanakan berbagai program pemberdayaan atau pelatihan lain. Tujuan jangka panjangnya adalah agar rumah sakit sebagai organisasi memiliki kinerja tinggi, efektif dalam operasional dan produktif.

REFERENSI

- Afandi, D. (2017). Nilai-nilai luhur dalam profesi kedokteran: Suatu studi kualitatif. *Jurnal Kesehatan Melayu* 1(1), 20-37
- Aminah. (2015). Pengaruh daya juang, manajemen diri, dan motivasi berprestasi, terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Psikostudia*. 4(2), 85-104.
- Andria, P. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. 1(1), 25-38.
- Campbell, J., P., & Wiernik, B., M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 4(1), 47-74.
- Dewi, R. (2013). Kinerja Kepala Sekolah: Pengaruh kepemimpinan

- Transformasional, konflik dan efikasi diri. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 18(2). 57-68
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja dengan employee engagement sebagai variabel mediator pada karyawan bmt bif Yogyakarta. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*. 13(1), 37-49.
- Fismasari, Z., & Triana, N. E. (2017). Hubungan antara efikasi diri dan dukungan keluarga dengan kinerja pada perawat. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan*. 2(2), 1-14.
- Hadi, I. (2017). *Menejemen keselamatan pasien*. CV. Budi Utama.
- Hanun, F. (2013). Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah (Survey Di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi). *Analisa: Journal of Social Science and Religion*. 20(1), 99-114.
- Inayah, I., Ricki, S., & Bela, S. (2020). Studi literatur review gambaran faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di pelayanan keperawatan dalam masa covid-19. *Prosiding Pertemuan Ilmiah Nasional Penelitian & Pengabdian Masyarakat II PIN-LITAMAS II*. 2(1), 113-125.
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Panduan teknis layanan rumah sakit pada masa adaptasi kebiasaan baru*.
- Martono, S., & Umniyati, R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri pada Kinerja Perawat. *Management Analysis Jurnal*. 6(2), 173-182.
- Muwarni, S. (2016). Pengaruh Personal Value, Kompetensi Dan Altruisme Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Kristen Mojowarno. *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*. 11(2), 20-34.
- Niu, H. (2013). Erratum to & "Investigating the effects of self efficacy on food service industry employees & career commitment. *International journal of hospitality management*. 29(1), 113-126.
- Parulian, H. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat. *Idea Nursing Journal*. 5(1), 70-79.
- Pieter, H., Z. (2017). *Dasar-dasar komunikasi bagi Perawat*. Kencana.
- Robert, R. (2013). Altruisme, Solidaritas, dan Kebijakan Sosial. *Jurnal Sosiologi Masyarakat*. 18(1), 1-18.
- Rofi, A., N. (2019). Efikasi diri, beban kerja dan kepuasan sebagai faktor penentu kinerja pegawai. *Econbank: Journal of Economic and banking*. 1(2), 97-107.
- Sabir, N., Arafat, R., & Yusuf, S. (2021). Gambaran Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Mental Perawat pada Masa Pandemi. *Jurnal Keperawatan*. 13(1), 125-138.
- Sari, Isjoni, & Natuna. (2017). Kontribusi altruisme dan iklim organisasi terhadap kinerja guru sma se-kecamatan tanah putih kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 5(1), 122-127.
- Sulistianto, A. (2014). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Panninggaran Pekalongan. *Economic Education Analysis Journal* 3(3), 10-25.
- Supriadi. (2020). The relationship between job characteristics and transformational leadership on organization and altruism commitments and its effects on nurses' satisfaction and performance in private hospitals of Samarinda city. *South Asian Research Journal of Humanities and Social Sciences*. 2(2), 106-112.
- Usman, B. (2019). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI

- Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 10(1), 1–18.
- Utami, S., S. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumantono kabupaten karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(1), 59–71.
- Van, Y., Peren, N. W., Blaga, M., & Postmes, T. (2015). A meta-analysis of the impact of situationally induced achievement goals on task performance. 28(2), 165–182.
- Xiong, H., Yi, S., & Lin, Y. (2020). The Psychological Status and Self-Efficacy of Nurses During COVID-19 Outbreak: A Cross-Sectional Survey. 57(201), 115–1127.

HASIL CEK_ROKIM

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | e-journals.unmul.ac.id Internet Source | 5% |
| 2 | journal.uny.ac.id Internet Source | 2% |
| 3 | staff.uad.ac.id Internet Source | 1% |
| 4 | Submitted to Politeknik Negeri Jember Student Paper | 1% |
| 5 | eprints.uny.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | journal.uad.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper | 1% |
| 8 | 123dok.com Internet Source | 1% |
| 9 | eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source | 1% |

| | | |
|----|---|-----|
| 10 | eprints.umm.ac.id Internet Source | 1 % |
| 11 | jequi.ridwaninstitute.co.id Internet Source | 1 % |
| 12 | www.linovhr.com Internet Source | 1 % |
| 13 | ejournal.unhi.ac.id Internet Source | 1 % |
| 14 | journal.uii.ac.id Internet Source | 1 % |

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On