
HUBUNGAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA PERAWAT BERDASARKAN TEORI *BIG FIVE PERSONALITY TRAIT MODEL* (DI RSNU TUBAN)

Oleh

Mei Widyawati¹, Suhartono², Liwani Miza Mastura³

^{1,2,3}Institut Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban

E-mail: ¹widyawatimej92@gmail.com, ²artosuhartono@gmail.com,

³liwanimizamastura0@gmail.com

Article History:

Received: 02-09-2022

Revised: 11-10-2022

Accepted: 22-10-2022

Keywords:

Kepribadian,

Kinerja Perawat,

Big Five Personality Trait

Abstract: *Mutu pelayanan keperawatan menjadi salah satu indikator kunci dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan yang dilihat dari kualitas kerja seorang perawat. Perawat dengan kinerja baik akan memberikan pelayanan yang berkualitas dan memenuhi standar pelayanan, sehingga kepuasan pasien akan terpenuhi. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis hubungan kepribadian terhadap kinerja perawat berdasarkan teori Big Five Personality Trait Model di RSNU Tuban. Jenis penelitian ini adalah non-eksperimen dengan desain deskriptif kuantitatif menggunakan pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat Rawat Inap RSNU Tuban tahun 2021 yang berjumlah 48 dari total 54 responden yang ditentukan menggunakan teknik simple random sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Uji statistik yang digunakan adalah uji Spearman Rank. Hasil penelitian menunjukkan hampir setengahnya responden memiliki tipe kepribadian conscientiousness yaitu 35,4% dan sebagian besar responden memiliki kinerja baik yaitu 72,9%. Hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien korelasi 0,440 dan p value = 0,01 < 0,05, artinya terdapat hubungan antara kepribadian dan kinerja perawat di RSNU Tuban*

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan berkontribusi cukup besar dalam menentukan mutu sebuah Rumah Sakit, pelayanan yang diberikan tidak lepas dari kualitas kerja seorang perawat. Perawat yang memiliki kinerja baik akan memberikan pelayanan yang berkualitas dengan memenuhi standar pelayanan, sehingga kepuasan pasien yang pernah atau sedang dirawat bisa terpenuhi.

Menurut Depkes RI capaian kinerja perawat yaitu minimal 75% dari total sumber daya yang ada (Miming & Suherwin 2018). Perawat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila telah memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif (Rezi 2020). Namun pada kenyataannya masih banyak masalah dalam kinerja perawat, banyaknya keluhan pasien mengenai perawat yang kurang ramah, kurang sabar dalam menghadapi pasien, kurang

optimal dalam memberikan asuhan keperawatan, mempunyai kemampuan yang kurang memadai, dan ilmu pengetahuan yang kurang dikarenakan kurangnya perawat berpendidikan tinggi (Maslita 2017). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Goldstein et all (2017) di Hospital Emergency Department In Gaeteng Provine Afrika Selatan menyebutkan 68,3% kinerja perawat dalam melakukan pengkajian kurang baik. Penelitian tersebut sejalan dengan hasil survei yang dilakukan Sony et all (2020) tercatat bahwa perawat hanya berfokus pada kelengkapan penulisan tindakan atau implementasi saja. Terdapat 30,9% perawat yang memiliki kinerja tidak baik.

Kinerja perawat yang kurang baik akan mengakibatkan tidak terpenuhinya kebutuhan masyarakat mengenai layanan kesehatan (Fahlevi 2017). Kinerja perawat yang kurang baik juga akan menurunkan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan, sehingga kepuasan pasien tidak tercapai dan akan berdampak terhadap penurunan kualitas pelayanan kesehatan. Penurunan kinerja dapat ditandai dengan rendahnya kinerja perawat, kebiasaan mengambil keputusan yang kurang tepat, tidak mengetahui batasan otonomi, tidak memiliki pengetahuan, dan kurangnya ketelatenan. Kinerja perawat yang dihasilkan tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang didalamnya terdapat kepribadian. Kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah laku seseorang (Pervin, Cervone & John 2010). Kepribadian menggambarkan bagaimana seseorang bertingkah laku yang kemudian akan memunculkan suatu pola tindakan.

Dikutip dari Modul Etika Keperawatan (2019) sebagai seorang perawat yang memberikan pelayanan kepada pasien dituntut untuk memiliki kepribadian yang baik supaya terjalin hubungan yang menyenangkan dengan pasien dan tenaga kesehatan lainnya, serta mampu bekerja efektif sehingga terbentuk citra positif dilingkungan kerjanya. Dalam Modul Bahan Ajar Cetak Keperawatan Psikologi (2016) dijelaskan kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang perawat antara lain keadaan fisik dan kesehatan yang baik, penampilan menarik, kejujuran dan rendah hati, sifat riang dan ramah, berjiwa sportif, loyal dan sopan santun terhadap pasien.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti bermaksud melakukan penelitian mengenai “Hubungan Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Teori Big Five Personality Trait Model (Di RSNU Tuban).

LANDASAN TEORI

Konsep Kinerja Perawat

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tugas atau hasil dari sebuah pekerjaan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi terkait meliputi kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya (Gibson 1997). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai selama periode waktu tertentu dalam menjalankan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nursalam 2015). Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Melalui kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela 2016).

Konsep Teori Kepribadian

Kepribadian atau personality bukan sebagai bakat kodrati, melainkan terbentuk oleh proses sosialisasi. Kepribadian merupakan kecenderungan psikologis seseorang untuk

melakukan tingkah laku sosial tertentu, baik berupa perasaan, berpikir, bersikap, dan berkehendak. Dari sisi Psikologis, Gordon Allport mengatakan bahwa kepribadian untuk suatu organisasi (berbagai aspek psikis & fisik) yang juga merupakan struktur sekaligus proses. Jadi, kepribadian ialah suatu yang bisa berubah. Secara khusus Allport mengatakan, kepribadian secara teratur tumbuh dan juga mengalami perubahan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah non-eksperimen dengan desain deskriptif kuantitatif menggunakan pendekatan *cross sectional*.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSNU Tuban pada bulan Juni tahun 2021.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap RSNU Tuban tahun 2021 yang berjumlah 54 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap RSNU Tuban tahun 2021 yang memenuhi kriteria inklusi sebanyak 48 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*.

Pengumpulan dan Pengelolaan Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, data yang didapatkan dari hasil pengisian kuesioner oleh penelitian yang dilakukan pada perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap RSNU Tuban

Pengelolaan Data dan Penyajian Data

Pengolahan penyajian data dilakukan menggunakan komputer dengan bantuan aplikasi melalui tahapan editing, coding, scoring, tabulating, uji *statistic* dan Interpretasi data.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat yang dilakukan untuk menjelaskan karakteristik setiap variabel penelitian. Pada penelitian ini dilakukan pula analisis bivariat yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan variable independen dan variable dependen dengan menggunakan uji Spearman Rank, untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang berskala data ordinal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RSNU Tuban Tahun 2021

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Laki-laki	7	14,6
2	Perempuan	41	85,4
	Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer Peneliti, Tahun 2021

Dari tabel 5.1 menunjukkan bahwa hampir seluruhnya responden di RSNU Tuban berjenis kelamin Perempuan dengan jumlah 41 (85,4%) perawat.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Ruang Kerja di RSNU Tuban Tahun 2021

No	Ruang Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Bedah Pedi	10	20,8
2	Interna	10	20,8
3	ICU	9	18,8
4	Maternitas	8	16,7
5	Perinatologi	11	22,9

Sumber : Data Primer Peneliti, Tahun 2021

Dari tabel 5.2 menunjukkan bahwa sebagian kecil responden adalah perawat di Ruang Perinatologi yang berjumlah 11 (22,9%) perawat.

Analisis Bivariat

1. Identifikasi tipe kepribadian pada perawat RSNU Tuban

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Tipe Kepribadian Perawat di RSNU Tuban Tahun 2021

No	Tipe Kepribadian	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Openness to Experience	8	16,7
2	Conscientiousness	17	35,4
3	Extraversion	9	18,8
4	Agreeableness	8	16,7
5	Neuroticism	6	12,5
	Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer Peneliti, Tahun 2021

Dari tabel 5.3 menunjukkan bahwa hampir setengahnya perawat di RSNU Tuban memiliki tipe kepribadian *Conscientiousness* dengan jumlah 17 (35,4%) perawat.

2. Identifikasi kinerja perawat RSNU Tuban

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di RSNU Tuban Tahun 2021

No	Kinerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Baik	35	72,9
2	Cukup	13	27,1
3	Kurang	0	0
	Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer Peneliti, Tahun 2021

Dari tabel 5.4 menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja perawat di RSNU Tuban adalah baik dengan jumlah 35 (72,9%) perawat.

3. Hubungan tipe kepribadian dengan kinerja perawat di RSNU Tuban

Tabel 5. Tabel Silang Hubungan Tipe Kepribadian Dengan Kinerja Perawat di RSNU Tuban Tahun 2021

Kepribadian	Kinerja Perawat							
	Baik		Cukup		Kurang		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
<i>Openness to Experience</i>	6	75	2	25	0	0	8	100
<i>Conscientiousness</i>	16	94,1	1	5,9	0	0	17	100
<i>Extraversion</i>	8	88,9	1	11,1	0	0	9	100
<i>Agreeableness</i>	5	62,5	3	37,5	0	0	8	100
<i>Neuroticism</i>	0	0	6	100	0	0	6	100

Sumber : Data Primer Peneliti, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 5.6 diketahui hampir seluruhnya perawat dengan tipe kepribadian *Conscientiousness* memiliki kinerja yang baik sebanyak 16 (94,1%) perawat, sedangkan seluruhnya responden dengan tipe kepribadian *Neuroticism* memiliki kinerja yang cukup sebanyak 6 (100%) perawat.

Pembahasan**Hubungan Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Teori *Big Five Personality Trait Model* (Di RSNU Tuban)**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti menggunakan korelasi Spearman Rank didapatkan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,440 dengan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang cukup signifikan antara kepribadian terhadap kinerja perawat di RSNU Tuban yang bersifat positif/searah, artinya bahwa jika kepribadian perawat baik maka kinerja perawat juga akan baik, sedangkan jika kepribadiannya buruk maka kinerja yang dihasilkan akan cenderung kurang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasyroh & Wikansari (2017) yang berjudul Hubungan Antara Kepribadian dengan Kinerja Karyawan yang menyatakan terdapat hubungan antara tipe kepribadian dan kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSNU Tuban hampir memenuhi standar Depkes RI yaitu 75% dari total perawat yang ada. Kinerja yang baik didukung oleh kepribadian yang baik. Kepribadian yang baik didukung oleh timbal balik yang dilakukan oleh manajemen Rumah Sakit terhadap kontribusi yang dilakukan oleh perawat sehingga perawat memiliki loyalitas terhadap Rumah Sakit karena kebutuhannya sudah tercapai. Sesuai dengan teori Robbins (2016) sukses atau tidaknya suatu organisasi maupun kelompok yang berada dalam organisasi tersebut tergantung pada kepribadian karyawan. Dengan demikian baik secara teoritis maupun praktis menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang berjudul "Hubungan Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Teori *Big Five Personality Trait Model* (Di RSNU Tuban)" dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara tipe kepribadian dan kinerja perawat di RSNU Tuban

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada dirktur, perawat dan staf RSNU Tuban yang telah bersedia terlibat dan memberikan fasilitas dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbari, Z., Salehi, S., & Mehraban, M. A. (2016). Relationship between Leadership Style and Personality Type in Three Levels of Nursing Managers in Iran- Esfahan Medical University Hospitals In 2015. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 5(5S), 108–113.
- [2] Alan, H. (2017). The Personal Characteristics of Nurse Managers and the Personal and Professional Factors that Affect Them. *Journal of Psychiatric Nursing*, 9(2), 119–128. <https://doi.org/10.14744/phd.2017.08870>
- [3] Ang, S. Y., Dhaliwal, S. S., Ayre, T. C., Uthaman, T., Fong, K. Y., Tien, C. E., Zhou, H., & Della, P. (2016). Demographics and Personality Factors Associated with Burnout among Nurses in a Singapore Tertiary Hospital. *BioMed Research International*, 2016. <https://doi.org/10.1155/2016/6960184>
- [4] Hartono, D. (2016). Modul Bahan Ajar Cetak Keperawatan Psikologi. Kemenkes RI.
- [5] Kahya, E., & Oral, N. (2018). Measurement of clinical nurse performance: Developing a tool including contextual items. *Journal of Nursing Education and Practice*, 8(6), 112. <https://doi.org/10.5430/jnep.v8n6p112>
- [6] Kewuan, N. (2016). Manajemen Kinerja Keperawatan. EGC.
- [7] Krista, A., & Laia, W. (2020). Teluk Dalam Nias Selatan. 5(1), 56–68.
- [8] Lee, K., & Kim, S. H. (2019). What is the 'good nurse'?: An integrative literature review. *Medico-Legal Update*, 19(1), 743–748. <https://doi.org/10.5958/0974-1283.2019.00130.0>
- [9] Maslita, K. (2017). Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang. *Skripsi*, 111.
- [10] Nursalam, N. (2015). *Manajemen Keperawatan* (5th ed.). Salemba Medika.
- [11] Nursalam, N. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* (4th ed.). Salemba Medika.
- [12] Nursalam, N., Sukartini, T., Mafula, D., & Priyantini, D. (2020). Quality of Nursing Worklife Based on Caring Model for Improving Nurse Performance in Hospitals. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic (Injec)*, 5(2), 172. <https://doi.org/10.24990/injec.v5i2.339>
- [13] Pardede, J., Saragih, M., & Simamora, M. (2020). Tipe Kepribadian Berhubungan Dengan Perilaku Caring Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 3(2), 707–716. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jks.v3i2.1207>
- [14] Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Pub. L. No. HK.02.02/MENKES/148/I/2010, 9 (2010).
- [15] Sari, D. A. (2010). Uji Validitas Alat Ukur Big Five Personality (Adaptasi dari IPIP) pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. [http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/2600/1/DIAN AMELIA SARI-PSI.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/2600/1/DIAN%20AMELIA%20SARI-PSI.pdf)