

Intervensi Komitmen Dalam Mempengaruhi Pelatihan, Supervisi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Perawat

Maitsa Farrasoya¹, Eko Hariyanto², Herni Justiana Astuti³, Amir⁴

^{1,2,3,4} Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Jl. KH. Ahmad Dahlan, PO BOX 202 Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia

e-mail: ¹maitsyafarassoya@gmail.com, ²ekoh0361@gmail.com, ³hernija231@gmail.com, ⁴amir2y@gmail.com

Informasi Artikel

Diterima: 12-02-2023

Direvisi: 16-04-2023

Disetujui: 09-05-2023

Abstrak

Perawat adalah salah satu anggota terpenting dari staf rumah sakit. Karena perawat adalah yang paling terlihat oleh pasien, kinerja perawat akan menggambarkan kinerja rumah sakit. Kinerja perawat merupakan bagian dari nilai-nilai yang penting bagi pasien dalam mutu pelayanan rumah sakit. Karena persepsi yang berbeda terhadap kinerja perawat, komentar dan protes dari keluarga pasien yang tidak puas dengan pelayanan rumah sakit masih terjadi dari waktu ke waktu, namun sulit untuk membuktikan keaslian peristiwa dan komentar tersebut. Peran pelatihan, supervisi, lingkungan dan komitmen penting untuk meningkatkan kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari pelatihan, supervisi, lingkungan terhadap kinerja perawat dengan komitmen sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan jumlah sampel diambil secara sensus dari populasi yang tersedia yaitu 96 perawat di RSI Purwokerto. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan menggunakan *google form* kemudian dianalisis menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan mampu meningkatkan kinerja, supervisi dari kepala ruangan juga meningkatkan kinerja dan lingkungan juga turut mempengaruhi kinerja. Komitmen mampu menjadi variabel intervening pengaruh dari pelatihan, supervisi, lingkungan terhadap kinerja. Dengan demikian maka untuk meningkatkan kinerja perawat maka pelatihan harus sering dilakukan, supervisi dari pimpinan dijalankan dengan baik, lingkungan kerja semakin diperbaiki dan komitmen semakin ditumbuhkan.

Kata Kunci: Pelatihan; Komitmen; Kinerja; Supervisi; Lingkungan

Abstract

The nurse is one of the most important members of the hospital staff. Since nurses are the most visible to patients, nursing performance will describe hospital performance. The performance of nurses is part of the values that are important for patients in the quality of hospital services. Because of different perceptions of nurses' performance, comments and protests from patients' families who are dissatisfied with hospital services still occur over time, but it is difficult to prove the authenticity of such events and comments. The role of training, supervision, environment, and commitment is important for improving the performance of nurses. The study aims to analyze the impact of training, supervision, and environment on the performance of nurses, with commitment as an intervening variable. The study was carried out quantitatively with the number of samples taken during the direct census from the available population of 96 nurses in RSI Purwokerto. Data collection using a questionnaire shared using Google Forms is then analyzed using SEM PLS. The results of the research indicate that the training organized can improve performance; supervision from the head of the room also improves performance; and the environment also affects performance. Commitment can be a variable influenced by the intervening influences of training, supervision, and environment on performance. Thus, to improve the performance of nurses, training should be done frequently, supervision of the leadership should be performed well, the working environment should be improved, and commitment should be increased.

Keywords: Training; Commitment; Performance; Supervision; Environment

1. Pendahuluan

Kinerja semua staf atau pegawainya menentukan apakah layanan rumah sakit berkinerja lebih baik atau tidak. Perawat adalah salah satu anggota terpenting dari staf rumah sakit. Karena perawat adalah yang paling terlihat oleh pasien, kinerja rumah sakit akan dijelaskan oleh kinerja perawat. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal,

seorang perawat harus memiliki komitmen yang kuat dalam melaksanakan profesi keperawatannya, dan lingkungan kerja tempat kerja yang aman dan nyaman (Nursalam, 2018). Manajemen kinerja adalah metode peningkatan hasil bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah ditentukan (Hasibuan, 2018). Proses peningkatan kinerja organisasi,



kelompok, dan individu perawat dalam pelayanan, perawatan, dan praktik keperawatan dikenal dengan istilah kinerja (Keuwan, 2016).

Kinerja perawat dianggap baik jika sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Sesuai dengan pendapat Gibson (2017) bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja perawat: variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi dedikasi, riwayat keluarga, dan demografi. Persepsi, sikap, pembelajaran, dan motivasi adalah contoh variabel psikologis. Kepemimpinan, pelatihan, struktur, desain pekerjaan, lingkungan, dan pengawasan adalah contoh variabel organisasi.

Pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Rivai (2017) menyebutkan pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Berdasarkan teori tersebut maka pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain pelatihan, supervisi dari pimpinan juga dapat meningkatkan kinerja perawat (Safrizal, 2022). Sesuai dengan Path Goal Theory yang dikembangkan oleh House (1971) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi. Sehingga supervisi keperawatan dari pimpinan memastikan bahwa semua pasien menerima perawatan terbaik (Izzaty et al., 2018). Tujuan pelaksanaan pengawasan secara umum adalah memberikan bantuan dan bimbingan teknis kepada perawat agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Sementara itu, tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja perawat dalam perannya sebagai penyedia asuhan keperawatan sehingga mereka dapat berhasil membantu pasien dalam mencapai tingkat kesehatan yang optimal (Hayulita, 2022). Dengan demikian maka supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tentu saja, perawat harus berkinerja baik untuk memberikan perawatan kesehatan yang baik kepada pasien. Lingkungan kerja seorang perawat merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kerjanya. Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, oleh karena itu perlu diperhatikan dan diciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Kenyamanan di tempat kerja dapat menginspirasi perawat untuk bekerja lebih keras dan menjadi lebih produktif (Minggu et al., 2019). Lingkungan kerja yang buruk dapat mengganggu kemampuan perawat untuk memberikan perawatan kesehatan. Lingkungan kerja perawat memerlukan perhatian khusus dari rumah sakit. Tugas yang diberikan kepada perawat dapat diselesaikan dengan baik apabila lingkungan sekitarnya juga baik. Perawat dapat melaksanakan pekerjaannya jika fasilitas lingkungan kerjanya baik.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong kinerja perawat sehingga visi dan misi rumah sakit dapat terwujud. Dengan demikian maka lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut profil RSI Purwokerto (2022), tingkat cakupan asuhan keperawatan (askep) yang dinilai dari pendokumentasian askep masih belum optimal, yaitu 78,6% dari target 100%. Evaluasi askep belum pernah dilakukan secara terstruktur karena sifatnya insidental. Keadaan ini secara umum mendeskripsikan bahwa kinerja perawat masih kurang baik. Keadaan tersebut diperlukan komitmen yang baik dari perawat sebagai ujung tombak dalam melayani pasien. Rendahnya komitmen perawat dapat menyebabkan rendahnya kinerja perawat. Oleh karena itu, komitmen perawat terhadap rumah sakit sangat penting, karena komitmen yang tinggi meningkatkan kinerja perawat dan berdampak pada perkembangan rumah sakit. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa perawat berada di garis terdepan dalam memberikan asuhan keperawatan. Perawat adalah salah satu anggota terpenting dari staf rumah sakit. Karena perawat adalah yang paling terlihat oleh pasien, kinerja perawat akan menggambarkan kinerja rumah sakit. Di sinilah keuntungan pertama rumah sakit berperan. Karena jika seorang pasien puas dengan pelayanan rumah sakit, hampir pasti akan menghasilkan image atau kesan positif dari rumah sakit di benak pasien (Kim et al., 2021).

Pelatihan yang dilaksanakan dapat membuat komitmen perawat untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien semakin kuat. Komitmen individu merupakan factor penting yang harus ditumbuhkan pada seseorang karena dapat mempengaruhi kerjanya. Terdapat hubungan yang positif antara komitmen dengan kinerja karyawan karena semakin tinggi komitmen yang ada pada individu, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh individu tersebut. Hasil penelitian Putra et al (2020); Tsani & Prasetyo (2020) bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh suatu institusi dapat meningkatkan komitmen pegawainya dalam bekerja. Supervisi yang baik akan membantu perawat dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan, disamping itu dapat menanamkan komitmen yang tinggi terhadap tugas yang harus dilakukan oleh perawat.

Hasil penelitian Brunetto et al (2021) dan Satyawati (2020) bahwa supervisi sangat penting dilaksanakan. Dengan pelaksanaan supervisi oleh pimpinan pada bawahannya akan menumbuhkan komitmen bawahan untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini dikarenakan bawahan merasa diperhatikan dan dibimbing dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja dapat membuat komitmen perawat untuk memberikan asuhan keperawat kepada pasien semakin kuat. Hasil penelitian Saepul et al (2019); Santoni et al (2021); Shadri et al (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan komitmen pegawai. Komitmen perawat dapat meningkatkan kinerja perawat dalam

memberikan asuhan keperawat kepada pasien. Pengaruh Komitmen terhadap kinerja perawat dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Hasil penelitian Dinni & Soehari (2020); Rita (2020) yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi mampu bekerja dengan baik. Perawat yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi memiliki kinerja perawat yang cenderung meningkat.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh pelatihan melalui komitmen perawat. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh pelatihan, yang dimediasi oleh komitmen. Artinya, pelatihan yang baik yang dimiliki dan mampu diterapkan karyawan dalam organisasi akan berdampak pada kinerja

Kinerja perawat dipengaruhi oleh supervisi melalui komitmen perawat. Pengawasan yang baik menumbuhkan hubungan interpersonal yang kuat, meningkatkan komitmen untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja perawat tidak akan terlepas dari komitmen dari masing-masing perawat untuk mencapai tujuan dalam asuhan keperawatan. Perawat yang memiliki komitmen tinggi dalam bekerja akan memenuhi target kerja yang diberikan karena kinerja ditekankan pada perhatian pada kesesuaian hasil yang dicapai dengan tujuan yang akan dicapai.

Setiap perawat dituntut untuk memiliki komitmen yang harus dipatuhi selama bekerja dalam sebuah perusahaan. Hasil penelitian Dinni & Soehari (2020); Kim et al (2021); Wazqar et al (2017) bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pelatihan, supervisi, lingkungan dan komitmen yang berpengaruh terhadap kinerja masih secara parsial. Hasil penelitian Putra et al (2020); Tsani & Prasetyo, (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Namun penelitian Andayani & Hirawati (2021) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Fitri, (2022); Rahayu Ningsih et al (2022) diperoleh kesimpulan bahwa supervisi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi berbeda dengan Syafitri (2019) yang menemukan bahwa supervisi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Dinni & Soehari, (2020); Rita (2020) menemukan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi berbeda dengan Cahya (2019) yang menemukan bahwa lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian lainnya tidak menjadikan variabel komitmen sebagai variabel intervening diantaranya adalah Labrague et al (2018); Wazqar et al (2017); Brunetto et al (2021); Kim et al., (2021); Putra (2021); Minggu et al (2019);

Supriyadi & Nurpalah (2018); Shadri et al (2021); Izzaty et al (2018); Saepul et al., (2019). Hasil penelitian tersebut masih berbeda-beda dan terlihat adanya gap untuk penulis isi dengan melakukan penelitian tentang Analisis Dampak Pelatihan, Supervisi, dan Lingkungan terhadap Kinerja Perawat dengan Variabel Komitmen sebagai variabel Intervening. Menurut penelitian ini, yang menggunakan Teori goal setting yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (1990) menjelaskan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas., seorang individu didedikasikan untuk tujuan tertentu. Jika seseorang membuat komitmen untuk mencapai tujuannya, komitmen itu akan mempengaruhi hasil kerjanya.. Komitmen akan terbentuk jika ada pelatihan, pengawasan, dan lingkungan yang kondusif sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai Teori goal setting yang dikemukakan oleh Locke dan Latham pada tahun 1990 menjelaskan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas (Rivai, 2017)

2. Metode Penelitian

Merujuk kembali pada rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif melalui berbagai tes dan pengolahan data. Pengolah data untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang dikembangkan. Peneliti mencari, menjelaskan, memperkenalkan, dan menguji teori yang ada tentang bagaimana pelatihan, pengawasan, dan lingkungan mempengaruhi kinerja, dengan komitmen sebagai variabel intervensi. Dalam penelitian ini, kuesioner didistribusikan ke sampel yang diambil dari populasi yang telah ditentukan. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh perawat di RSI Purwokerto sebanyak 96 orang. Penentuan sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi < 100 sehingga 96 perawat semuanya digunakan sebagai sampel penelitian. Variabel penelitian ini adalah pelatihan sebagai variabel X1 variabel supervisi (X2), variabel lingkungan (X3), variabel komitmen (Y1), dan variabel kinerja (Y2).

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Alat ini dipilih karena pemodelan variabel dalam penelitian ini menggabungkan teori, penelitian empiris sebelumnya, analog yang berkaitan dengan hubungan dengan teori lain yang diteliti, dan aspek normatif, dan aspek lain dari hubungan rasional. Faktor lain yang perlu dipertimbangkan ketika menggunakan teknik analisis Partial Least Squares adalah sedikitnya jumlah sampel dalam sampel penelitian ini. Untuk menilai Model Fit dari suatu model penelitian, teknik pengolahan data menggunakan partial least squares (PLS). Saat menggunakan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai outer model atau model pengukuran.

Ada tiga kriteria yang perlu dipertimbangkan: validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit. Korelasi antara skor item yang

diperkirakan / skor komponen dan Software PLS digunakan untuk menilai validitas konvergensi ini. Ukuran reflektif individu dikatakan tinggi jika berkorelasi dengan konstruk yang diukur lebih dari 0,70. Namun, nilai pemuatan 0,5 hingga 0,6 dianggap memadai untuk tahap awal penelitian dalam pengembangan skala pengukuran. Batas faktor muat 0,50 digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menganalisis dampak pelatihan, supervisi dan lingkungan terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variabel intervening dengan hasil sebagai berikut:

a. Measurement model

Pengujian outer model digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel laten dan indikatornya; Tes ini mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas dan menghasilkan hasil pada tabel 1.

Tabel 1 Measurement Model

Variabel	Indikator	Loading factor
Pelatihan	PL1.1	0,843
	PL1.2	0,779
	PL1.3	0,713
	PL1.4	0,710
	PL1.5	0,709
Supervisi	SP1.1	0,759
	SP1.2	0,825
	SP1.3	0,823
Lingkungan	LI1.1	0,922
	LI1.2	0,782
	LI1.3	0,933
Komitmen	KM.1	0,726
	KM.2	0,891
	KM.3	0,785
Kinerja	KJ.1	0,880
	KJ.2	0,855

Sumber: Output SEM PLS

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai model luar atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi validitas konvergen karena memiliki nilai faktor pembebanan sebesar 0,50, sehingga konstruk dapat digunakan untuk menguji hipotesis untuk semua variabel. Selanjutnya, berikut ini adalah hasil pengujian validitas diskriminan:

Tabel 2 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Konstruk	X1	X2	X3	Y1	Y2
PL1.1	0,641				
PL1.2	0,911				
PL1.3	0,673				
PL1.4	0,887				
PL1.5	0,714				
SP1.1		0,761			

Konstruk	X1	X2	X3	Y1	Y2
SP1.2		0,857			
SP1.3		0,620			
LI1.1			0,801		
LI1.2			0,690		
LI1.3			0,755		
KM.1				0,801	
KM.2				0,590	
KM.3				0,879	
KJ.1					0,818
KJ.2					0,792

Sumber: Output SEM PLS

Menurut Tabel 2, nilai faktor pembebanan untuk variabel konstruk dari variabel laten lebih besar dari nilai faktor pembebanan untuk variabel konstruk dengan nilai faktor pembebanan variabel laten lainnya. Dengan kata lain, variabel laten memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

Nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel juga dapat digunakan untuk menentukan kriteria validitas dan reliabilitas. Tabel 3 menampilkan nilai AVE:

Tabel 3 Nilai AVE

Variabel	Nilai Validitas
Pelatihan	0,598
Supervisi	0,566
Lingkungan	0,563
Komitmen	0,587
Kinerja	0,649

Sumber: Output SEM PLS

Menurut tabel 4, nilai AVE adalah 0,50, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki validitas yang tinggi. Tabel 4 juga menunjukkan nilai reliabilitas komposit, yaitu sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

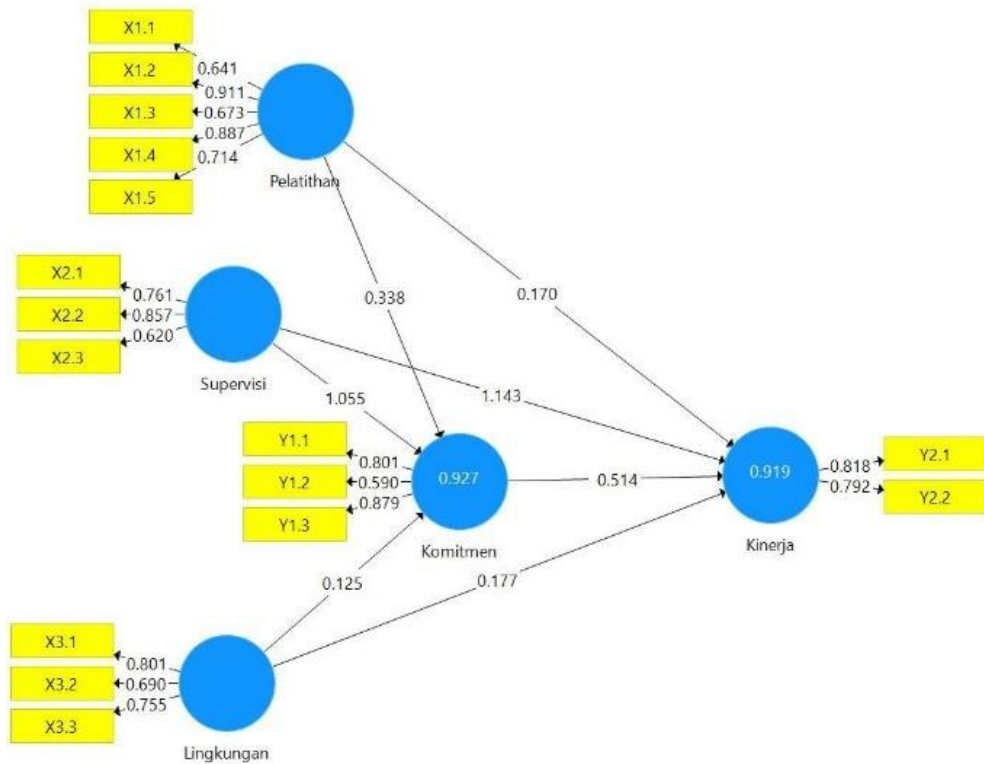
Variabel	Nilai Reliabilitas
Pelatihan	0,879
Supervisi	0,794
Lingkungan	0,794
Komitmen	0,806
Kinerja	0,787

Sumber: Output SEM PLS

Menurut tabel 4, semua konstruksi memenuhi kriteria yang dapat diandalkan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai keandalan komposit 0,70 sebagai kriteria yang direkomendasikan.

b. Pengujian Model Struktural

Model struktural atau model dalam dievaluasi dengan melihat persentase varians yang dijelaskan, khususnya R² untuk konstruksi laten dependen menggunakan ukuran uji Stone-Geisser Q Square, serta koefisien jalur strukturalnya, dengan hasil sebagai berikut:



c. Pengujian Hipotesis

Nilai yang terkandung dalam hasil output untuk inner weight berfungsi sebagai dasar pengujian hipotesis. Tabel 5 menunjukkan hasil output estimasi untuk pengujian model struktural:

Gambar 1 Model Struktural

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t Statistics	p Values
PL1.1 <- Pelatihan	0.641	0.629	0.069	9.258	0,000
PL1.2 <- Pelatihan	0.911	0.911	0.013	68.541	0,000
PL1.3 <- Pelatihan	0.673	0.669	0.077	9.744	0,000
PL1.4 <- Pelatihan	0.877	0.884	0.021	43.182	0,000
PL1.5 <- Pelatihan	0.714	0.706	0.084	8.522	0,000
SP1.1 <- Supervisi	0.761	0.759	0.058	13.181	0,001
SP1.2 <- Supervisi	0.857	0.858	0.019	46.202	0,000
SP1.3 <- Supervisi	0.620	0.616	0.068	9.065	0,000
LI1.1 <- Lingkungan	0.801	0.812	0.054	14.775	0,000
LI1.2 <- Lingkungan	0.690	0.659	0.132	5.212	0,000
LI1.3 <- Lingkungan	0.755	0.728	0.113	0.674	0,000
KM.1 <- Komitmen	0.801	0.799	0.052	15.503	0,000
KM.2 <- Komitmen	0.590	0.573	0.126	4.673	0,000
KM.3 <- Komitmen	0.879	0.881	0.014	62.737	0,000
KJ.1 <- Kinerja	0.818	0.818	0.024	34.618	0,000
KJ.2 <- Kinerja	0.792	0.788	0.042	18.738	0,000

Sumber: Output SEM PLS

Menurut tabel 5, semua parameter memiliki nilai p-value $0.000 < 0.05$, yang menunjukkan bahwa semua variabel saling berhubungan. Selanjutnya hasil

uji analisis PLS dengan bootstrap dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis

No	Keterangan	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
1	Pelatihan -> Komitmen	0.338	0.336	0.034	9.835	0.011
2	Supervisi -> Komitmen	1.055	1.055	0.055	19.161	0.000
3	Lingkungan -> Komitmen	0.125	0.122	0.054	2.301	0.022
4	Pelatihan -> Kinerja	0.343	0.350	0.078	4.418	0.000
5	Supervisi -> Kinerja	0.601	0.591	0.074	8.144	0.000
6	Lingkungan -> Kinerja	0.133	0.120	0.054	2.100	0.036
7	Komitmen -> Kinerja	0.514	0.544	0.202	2.546	0.011
8	Pelatihan -> Komitmen -> Kinerja	0.174	0.186	0.075	2.303	0,022
9	Supervisi -> Komitmen -> Kinerja	0.542	0.586	0.227	2.387	0,017
10	Lingkungan -> Komitmen -> Kinerja	0,064	0,064	0,031	2,071	0,039

Sumber: Output SEM PLS

Berdasarkan table 6 diatas diketahui bahwa semua hipotesis diterima karena memiliki signifikansi < 0,05.

Pembahasan

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat

Menurut temuan penelitian, pelatihan yang diberikan RSI Purwokerto dapat meningkatkan kinerja perawat. RSI Purwokerto melakukan setidaknya 32 jam pelatihan per tahun, dengan tambahan 80 jam komunikasi yang efektif. Dimungkinkan dapat meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan askep berkualitas kepada pasien. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan memberi mereka pelatihan di tempat kerja. Akibatnya, jika pelatihan ini dilakukan dengan baik dan teratur untuk meningkatkan, kinerja perawat akan meningkat, memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan agen rumah sakit. Namun, jika pelatihan kerja ini tidak diberikan kepada perawat, kemampuan dan keahlian mereka tidak akan meningkat, karena pengetahuan dan pendidikan yang diperoleh sebelumnya tidak mencukupi. Jadi dengan adanya pemberian pelatihan kerja maka akan sangat membantu perawat dalam mempelajari dan menangani masalah pasien dalam jangka pendek.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Izzaty et al., (2018); Putra et al., (2020); Tsani & Prasetyo (2020) dalam penelitian ini menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Pelatihan pegawai sangat penting dalam bekerja di rumah sakit. Hal ini karena merupakan salah satu knowledge tentang sikap dan perilaku seseorang dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan perawat yang tidak memadai juga akan berdampak negatif pada kinerja perawat itu sendiri, sehingga tingkat kerja sama menjadi rendah. Kemampuan perawat dalam menangani pasien dapat dilakukan jika mendapat pelatihan yang baik. Pelatihan keperawatan dapat membantu perawat untuk memperoleh keterampilan teknis yang lebih baik dalam merawat pasien, seperti pengukuran tekanan darah, pemberian obat, dan melakukan prosedur medis tertentu. Pelatihan

keperawatan juga dapat membantu perawat meningkatkan keterampilan komunikasi mereka dengan pasien, keluarga pasien, dan tim perawat. Keterampilan komunikasi yang baik dapat membantu membangun hubungan yang lebih baik dengan pasien dan keluarganya, dan juga dapat membantu dalam memberikan perawatan yang lebih efektif.

2. Supervisi berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi dapat meningkatkan kinerja perawat. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi yang lebih baik dari kepala ruangan dapat meningkatkan kinerja perawat. Perawat dapat memberikan asuhan keperawatan dengan baik. Menurut hasil penelitian di RSI Purwokerto pengawasan kepala ruangan dilakukan untuk memantau kinerja perawat pelaksana. Hal ini dapat terjadi karena pengawasan dapat meningkatkan fungsi kontrol perawat pelaksana, sehingga mempengaruhi kinerja perawat pelaksana. Proses pengawasan sangat penting untuk mencapai hasil perawatan pasien. Supervisi kepala ruangan dapat membantu memastikan bahwa perawat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan benar dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kepala ruangan dapat memberikan umpan balik dan pengawasan yang konstruktif untuk membantu perawat memperbaiki kinerja mereka dan meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien.

Untuk dapat mengelola asuhan keperawatan diperlukan kemampuan manajemen seorang perawat yang profesional, sehingga sebagai pemimpin keperawatan harus memiliki kemampuan untuk melakukan pengawasan dan evaluasi, yang berperan dalam menjaga segala kegiatan yang telah diprogramkan agar terlaksana dengan baik. Menurut Kim et al., (2021); Safrizal (2022), ada hubungan antara pengawasan kepala ruangan dengan dokumentasi asuhan keperawatan. Semakin tinggi pelaksanaan fungsi supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan, maka semakin baik kinerja perawat. Dengan demikian, kepala ruangan, sebagai supervisor

harus secara langsung mengelola perawatan klien. Supervisi yang dilakukan kepala ruangan harus mampu mengelola perawat, sehingga perawat termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Perawat diharapkan dapat berkoordinasi dengan tenaga kesehatan lainnya agar dapat memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien. Supervisi kepala ruangan dapat membantu meningkatkan motivasi perawat untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Dalam hal ini, kepala ruangan dapat memberikan umpan balik positif untuk memperkuat kinerja yang baik dan memberikan dukungan untuk membantu perawat mengatasi masalah atau tantangan dalam pekerjaan mereka.

3. Lingkungan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dapat meningkatkan kinerja perawat. Semakin baik lingkungan kerja, semakin baik kinerja perawat; Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja, semakin buruk kinerja perawat. Pujianto et al., (2020); Putra (2021); Rita (2020); Shadri et al., (2021) mendukung temuan penelitian ini dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk membutuhkan lebih banyak tenaga dan waktu serta tidak mendukung perolehan desain sistem kerja yang efisien. Hal ini berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang untuk meningkatkan moral pegawai, yang berdampak langsung pada kinerja.

Ketersediaan peralatan dan fasilitas yang memadai di RSI Purwokerto dapat membantu perawat melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Peralatan dan fasilitas yang memadai juga dapat membantu mengurangi risiko kesalahan atau kecelakaan yang dapat terjadi pada pasien atau perawat itu sendiri. Keselamatan lingkungan di RSI Purwokerto yang baik sangat penting untuk memastikan kesehatan dan keselamatan perawat. Hal ini mencakup hal-hal seperti ventilasi yang baik, pencahayaan yang memadai, dan pengurangan risiko paparan bahan kimia atau zat berbahaya lainnya.

Menurut temuan Saepul et al., (2019) dan Santoni et al., (2021) terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Faktor tempat kerja dapat berdampak pada kinerja perawat pelaksana. Lingkungan kerja fisik dan non fisik sama-sama termasuk dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja perawat dan meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien

4. Pelatihan berpengaruh positif terhadap komitmen

Hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan yang dilaksanakan RSI Purwokerto dapat membuat komitmen perawat semakin kuat. Komitmen individu merupakan faktor penting yang harus dikembangkan dalam diri seseorang karena berpotensi mempengaruhi kinerjanya. Ada hubungan positif antara komitmen dan kinerja pegawai karena semakin besar komitmen

individu, semakin tinggi kinerja individu. Pelatihan keperawatan dapat membantu perawat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, perawat dapat merasa lebih percaya diri dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap profesi. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Putra et al., (2020); Tsani & Prasetyo (2020) bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh suatu institusi dapat meningkatkan komitmen pegawainya dalam bekerja. Ketika seorang pegawai berkomitmen pada organisasi, kinerjanya meningkat. Jika seorang pegawai berkomitmen pada organisasi, ia sudah memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta kemauan yang kuat untuk bekerja untuk organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Pelatihan keperawatan dapat membantu perawat memahami pentingnya tindakan mereka dan peran mereka dalam perawatan pasien. Dengan memperkuat kesadaran profesional mereka, perawat dapat merasa lebih terikat dengan misi profesi mereka dan, pada gilirannya, meningkatkan komitmen mereka terhadap profesi.

5. Supervisi berpengaruh positif terhadap komitmen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi atau pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala ruangan di RSI Purwokerto dapat membuat komitmen perawat untuk memberikan asuhan keperawat kepada pasien semakin kuat. Supervisi adalah pembinaan untuk kearah yang lebih baik yang dilakukan oleh supervisor yaitu kepala ruangan dalam rangka untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Supervisi yang baik akan membantu perawat dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan, disamping itu dapat menanamkan komitmen yang tinggi terhadap tugas yang harus dilakukan oleh perawat.

Pelaksanaan supervisi kepala ruangan di RSI Purwokerto sangat penting untuk memastikan bahwa perawat memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien dan mematuhi prosedur dan kebijakan yang ada di rumah sakit. Kepala ruangan dapat memantau kinerja perawat dengan melakukan observasi langsung dan memberikan umpan balik terhadap kinerja mereka. Hal ini dapat membantu mengidentifikasi masalah atau kesalahan dan memberikan perawat kesempatan untuk memperbaikinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Brunetto et al., (2021); Satyawati (2020) bahwa supervisi sangat penting dilaksanakan. Dengan pelaksanaan supervisi oleh pimpinan pada bawahannya akan menumbuhkan komitmen bawahan untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini dikarenakan bawahan merasa diperhatikan dan dibimbing dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu fungsi manajerial yang harus dilakukan oleh kepala ruangan adalah

supervisi. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan pencatatan adalah semua aspek supervisi. Supervisi yang tepat akan membantu manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawat pelaksana, khususnya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugas perawat pelaksana. Menerapkan perawat yang melakukan pekerjaannya dengan baik akan menghasilkan pelayanan keperawatan yang baik dan berkualitas yang akan memuaskan pasien.

6. Lingkungan berpengaruh terhadap komitmen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat membuat komitmen perawat untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien semakin kuat. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan pengaruh yang besar pada kinerja perawat dan motivasi mereka dalam memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien. Lingkungan kerja yang positif dapat membantu perawat merasa didukung oleh rekan kerja dan staf lainnya. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi mereka dalam melakukan tugas-tugas sehari-hari dan memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Saepul et al., (2019); Santoni et al., (2021); Shadri et al., (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan komitmen pegawai. Lingkungan kerja yang aman dapat memberikan rasa nyaman dan keamanan bagi perawat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat membantu perawat fokus pada memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien tanpa terganggu oleh masalah keamanan atau lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Lingkungan kerja di RSI Purwokerto cukup baik dan layak, dengan fasilitas sangat memadai. Hubungan kerja di RSI Purwokerto juga terjaga dengan baik, termasuk hubungan antar pegawai, antara pegawai dengan kepala bagiannya, dan dengan Kepala Ruangan. Perawat di RSI Purwokerto akan merasa puas dalam menjalankan setiap tanggung jawabnya, sehingga munculnya *conscientiousness* (kesadaran hati nurani), yaitu perilaku yang melampaui persyaratan minimum seperti kehadiran. Hubungan kerja dengan pemimpin dan rekan kerja yang harmonis dan komunikatif akan mendorong munculnya altruisme (membantu orang lain). Kinerja pegawai di RSI Purwokerto akan meningkat sebagai akibat dari munculnya komitmen.

7. Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen perawat dapat meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Komitmen merupakan kesediaan untuk bertindak dan bekerja secara konsisten untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks perawatan kesehatan, komitmen perawat dapat didefinisikan sebagai kesediaan mereka untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggung

jawab dan rasa hormat kepada pasien, keluarga pasien, dan rekan kerja. Komitmen perawat dapat meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, karena perawat yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih termotivasi untuk memberikan perawatan yang berkualitas dan memenuhi standar etika dan profesionalisme yang ditetapkan dalam profesi keperawatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan (Dinni & Soehari (2020); Rita (2020) yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi mampu bekerja dengan baik. komitmen perawat memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Oleh karena itu, penting bagi institusi kesehatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memfasilitasi pengembangan komitmen yang tinggi bagi perawat mereka. Hal ini akan membantu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi keperawatan.

Komitmen normatif perawat sangat dipengaruhi oleh sosialisasi awal mereka dan bentuk peran mereka sebagai hasil dari pengalaman organisasi mereka. Perawat di RSI Purwokerto memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi. Ini terkait erat dengan peran administrasi rumah sakit dalam mengelola perawat secara efektif. Administrasi rumah sakit telah menanamkan komitmen organisasi seperti komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan, dalam hal ini, komitmen normatif kepada perawat selama rekrutmen dan dalam bentuk pelatihan kepada perawat baru atau promosi menjadi perawat senior, sehingga kinerja perawat di rumah sakit tinggi dan cenderung meningkat.

Manajemen RSI Purwokerto memberikan tanggung jawab mental yang tepat kepada perawat yang menunjukkan komitmen normatif yang tinggi untuk meningkatkan kinerja perawat. Misalnya, seorang perawat yang bertugas memantau kondisi pasien selama jam terakhir shift kerjanya akan tetap membantu perawatan pasien jika ada perawatan tambahan, seperti rencana pemindahan pasien yang akan dirujuk ke rumah sakit lain jika perlu, meskipun jam kerjanya telah terlampaui. Perilaku ini dimanifestasikan karena perawat memiliki semangat sosial yang tinggi; Seorang perawat telah mengakui perannya di rumah sakit dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan, tugas, dan organisasi dalam hal ini rumah sakit.

Perawat di RSI Purwokerto yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam tugas-tugas perawatan, dan akan lebih proaktif dalam mencari solusi dan mengatasi masalah yang muncul dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Selain itu, perawat yang memiliki komitmen yang tinggi juga lebih mampu beradaptasi dengan situasi

yang berubah-ubah dan mengevaluasi kinerja mereka sendiri untuk meningkatkan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan. Selain itu, komitmen perawat juga berdampak positif pada hubungan interpersonal antara perawat dan pasien. Perawat yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih cenderung untuk memberikan perawatan yang empatik, menghargai, dan memperhatikan kebutuhan pasien, sehingga meningkatkan kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang diterima.

8. Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat dengan Variabel Komitmen sebagai variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh pelatihan melalui komitmen perawat. Pelatihan dapat berpengaruh pada kinerja perawat melalui meningkatkan komitmen perawat terhadap profesi dan tugas-tugasnya. Pelatihan yang tepat dapat memberikan perawat dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien. Selain itu, pelatihan juga dapat membantu perawat untuk meningkatkan keterampilan interpersonal mereka dalam berinteraksi dengan pasien dan rekan kerja. Dalam konteks ini, komitmen perawat memainkan peran penting dalam mengoptimalkan manfaat dari pelatihan. Perawat yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi dan tugas-tugasnya cenderung lebih termotivasi untuk mengambil bagian dalam pelatihan dan mengambil manfaat dari materi yang diajarkan. Mereka juga akan lebih mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh dalam praktik sehari-hari mereka.

Kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh pelatihan, yang dimediasi oleh komitmen. Artinya, pelatihan yang baik yang dimiliki dan mampu diterapkan pegawai dalam organisasi akan berdampak pada kinerja. Pegawai mendapat manfaat besar dari pelatihan di tempat kerja. Pelatihan kerja dapat mendorong pegawai untuk tetap bersama organisasi mereka untuk jangka waktu yang lebih lama, karena mereka menjadi lebih terlatih, berpendidikan, dan terampil, meningkatkan kepercayaan diri mereka. Pelatihan kerja juga dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dan merupakan alasan utama mengapa orang tinggal atau meninggalkan organisasi.

Hasibuan (2019) menyatakan pelatihan diberikan untuk memenuhi persyaratan kompetensi tugas. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kinerja melalui komitmen. Artinya dengan pelatihan yang baik yang dimiliki pegawai, pegawai mampu mengimplementasikannya dalam organisasi, yang akan mempengaruhi kinerja. Pelatihan kerja memiliki banyak manfaat bagi pegawai. Pelatihan di tempat kerja mendorong pegawai untuk melayani lebih lama di organisasinya, dan pegawai menjadi lebih terlatih, terdidik, dan

terampil, sehingga meningkatkan kepercayaan diri mereka. Pelatihan kerja juga dapat berperan dalam menciptakan kinerja pegawai dan merupakan alasan utama individu bertahan atau meninggalkan organisasi. Pelatihan dilakukan untuk memenuhi persyaratan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan misi pegawai yang ditugaskan.

Komitmen merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja. Karena dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu hal yang menunjukkan bagaimana loyalitas karyawan dapat membantu organisasi bergerak ke arah yang lebih baik. Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu proses yang berkelanjutan dimana setiap anggota organisasi mencurahkan perhatiannya terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi (Luthans, 2014). Pelatihan dirancang untuk memberi pegawai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan setiap pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini. Jadi, dalam hal ini, pelatihan mendukung kinerja karyawan dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pelatihan karyawan yang lebih tinggi secara otomatis meningkatkan komitmen organisasional karyawan sehingga dengan komitmennya dapat meningkatkan kinerja. Dan sebaliknya, tingkat pelatihan karyawan yang lebih rendah secara otomatis mengurangi komitmen organisasional karyawan. Hasil ini menyiratkan bahwa semakin baik pelatihan yang diukur dengan metrik pelatihan, program baru, pelatihan alat/fasilitas baru, pelatihan karyawan pekerjaan baru, pelatihan prosedur kerja baru, dan pelatihan karyawan baru maka semakin baik komitmen pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra et al., (2020); Tsani & Prasetyo (2020) yang mengatakan bahwa diklat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Komitmen perawat juga dapat membantu memastikan bahwa perawat mempertahankan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan. Perawat yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi dan tugas-tugasnya cenderung lebih termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam karir mereka. Mereka juga akan lebih cenderung untuk memperbarui dan mempertajam keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Dengan demikian, pelatihan dan komitmen perawat saling berkaitan dan dapat saling memperkuat. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja perawat melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sementara komitmen perawat dapat memastikan bahwa perawat memperoleh manfaat maksimal dari pelatihan dan terus mengembangkan diri untuk memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan memenuhi standar etika dan profesionalisme dalam profesi keperawatan.

9. Supervisi berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat dengan Variabel Komitmen sebagai variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh supervisi melalui komitmen perawat. Supervisi dapat berpengaruh pada kinerja perawat melalui komitmen perawat terhadap profesi dan tugas-tugasnya. Supervisi yang tepat dapat memberikan perawat dengan umpan balik yang berguna dan konstruktif tentang kinerja mereka, membantu mereka mengatasi kesulitan yang mungkin mereka hadapi dalam melaksanakan tugas mereka, dan memberikan dukungan moral dan emosional. Supervisi yang efektif dapat meningkatkan komitmen perawat terhadap tugas mereka, karena perawat merasa diakui dan didukung dalam pekerjaan mereka, dan merasa memiliki keterlibatan yang lebih besar dalam proses manajemen kinerja. Hal ini dapat membantu memperkuat rasa tanggung jawab dan keterikatan perawat terhadap pekerjaan mereka, dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan asuhan keperawatan.

Izzaty et al (2018) mengemukakan bahwa pengawasan termasuk salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi komitmen yang dapat membentuk atau memunculkan tanggung jawab dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hayulita, (2022); Kim et al., (2021); Nisa' et al., (2021) yang memperlihatkan bahwa supervisi juga dapat membantu perawat untuk meningkatkan keterampilan interpersonal mereka, seperti kemampuan untuk berkomunikasi dengan pasien dan rekan kerja, dan kemampuan untuk membangun hubungan yang positif dan produktif dengan pasien dan rekan kerja. Hal ini juga dapat membantu meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas.

Komitmen perawat memainkan peran penting dalam mengoptimalkan manfaat dari supervisi. Perawat yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi dan tugas-tugasnya cenderung lebih termotivasi untuk mengambil manfaat dari supervisi dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Mereka juga akan lebih mampu menerapkan umpan balik yang diberikan dalam praktik sehari-hari mereka. Supervisi dan komitmen perawat saling berkaitan dan dapat saling memperkuat. Supervisi yang efektif dapat meningkatkan kinerja perawat melalui peningkatan umpan balik yang berguna dan konstruktif, sementara komitmen perawat dapat memastikan bahwa perawat memperoleh manfaat maksimal dari supervisi dan terus mengembangkan diri untuk memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan memenuhi standar etika dan profesionalisme dalam profesi keperawatan.

10. Lingkungan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat dengan Variabel Komitmen sebagai variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja

perawat dipengaruhi oleh lingkungan melalui komitmen perawat. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan komitmen perawat terhadap tugas mereka dan memotivasi mereka untuk memberikan asuhan keperawatan yang lebih baik kepada pasien. Lingkungan kerja yang positif dapat mencakup faktor-faktor seperti dukungan dari manajemen rumah sakit, dukungan dari rekan kerja, sumber daya yang memadai, dan budaya organisasi yang mendukung kinerja yang berkualitas. Lingkungan kerja yang positif juga dapat mencakup faktor-faktor seperti keamanan kerja yang memadai dan lingkungan yang aman dan nyaman untuk bekerja.

Komitmen individu merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan dapat bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bersama suatu organisasi. Komitmen perawat memainkan peran penting dalam mengoptimalkan manfaat dari lingkungan kerja yang positif. Perawat yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi dan tugas-tugasnya cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam lingkungan kerja yang positif dan berpartisipasi dalam inisiatif yang bertujuan meningkatkan kinerja mereka dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Kreitner, 2019).

Hasil penelitian ini sesuai dengan Dinni & Soehari, (2020); Kim et al., (2021); Wazqar et al., (2017) bahwa Lingkungan kerja yang baik akan mendorong (memotivasi) setiap individu untuk bekerja dengan nyaman dan maksimal, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemui, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya sebagai individu dan sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dan komitmen perawat saling berkaitan dan dapat saling memperkuat. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja perawat melalui peningkatan motivasi dan kepercayaan diri, sementara komitmen perawat dapat memastikan bahwa perawat memperoleh manfaat maksimal dari lingkungan kerja yang positif dan terus mengembangkan diri untuk memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan memenuhi standar etika dan profesionalisme dalam profesi keperawatan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh pelatihan yang dilaksanakan oleh tempatnya bekerja. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sehingga kinerjanya semakin baik. Kinerja perawat juga dipengaruhi supervisi dari

pimpinan. Supervisi dapat memantau pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan perawat sehingga kinerjanya semakin baik. Keberadaan lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana yang tersedia mampu meningkatkan kinerja perawat. Kinerja perawat juga sangat dipengaruhi oleh komitmen dari perawat itu sendiri. Terbukti dari hasil penelitian bahwa komitmen mampu memperkuat pengaruh dari pelatihan, supervisi dan lingkungan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah perlu dilakukan pelatihan yang rutin untuk pengembangan potensi perawat, peningkatan kemampuan fungsi perencanaan kepala ruangan melalui pelatihan perencanaan strategi dan pengembangan konsep manajerial keperawatan. Penelitian ini bermanfaat bagi RSI Purwokerto untuk memberikan pelatihan kepada perawat untuk meningkatkan keterampilannya. RSI Purwokerto juga dapat melaksanakan supervisi secara konsisten dan memperbaiki lingkungan kerjanya

Referensi

- Brunetto, Y., Farr-Wharton, R., & Shacklock, K. (2021). Communication, training, well-being, and commitment across nurse generations. *Nursing Outlook*, 60(1), 7–15. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2011.04.004>
- Dinni, N. T., & Soehari, T. D. (2020). Effect of Work Environment and Organizational Commitment on Sales Force Performance Mediated By Career Development. *Akademika*, 9(02), 195–213. <https://doi.org/10.34005/akademika.v9i02.1074>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi akarta : Bumi Aksara*.
- Hayulita, Y. H. (2022). Hubungan Supervisi Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rs Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi. *Jurnal Kesehatan Lentera 'Aisyiyah*, 5(1), 592–600.
- Izzaty, R. E., Astuti, B., & Cholimah, N. (2018). Analisis Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Hana Rumah Sakit Gmim Pancaran Kasih Manado. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5(2), 5–24.
- Keuwan, N. (2016). *Manajemen Kinerja Keperawatan. Buku Kedokteran EGC. Jakarta*.
- Kim, S. H., Kim, Y. Y., & Yoo, S. Y. (2021). Testing the measurement invariance of the Korean clinical learning environment, supervision and nurse teacher (CLES+t) scale. *Nurse Education Today*, 107, 105140. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.105140>
- Kreitner, K. (2019). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Labrague, L. J., McEnroe – Petite, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403–408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta*.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Saduran. Edisi sepuluh. Salemba Empat. Jakarta*.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(2), 1072.
- Nisa', N. Z., Sunandar, S., & Miyono, N. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(2), 234–248. <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i2.8114>
- Nursalam. (2018). *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional edisi 4*. Jakarta : Salemba Medika.
- Pujianto, P., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Journal of Education Research*, 1(2), 106–113. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.8>
- Putra, A. S., Hendriani, S., & Samsir. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 91–99. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/2886>
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(2), 71–83. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i2.114>
- Rita, P. T. (2020). (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Keselamatan Dan Kesehatan Kerja , Serta Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bagian Produksi. *Ebbank*, 11, 53–62.

- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Saepul, A. A., Nurlenawati, N., Anggela, F. P., & Belakang, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. *JEM*, 4(2), 15–34.
- Safrizal. (2022). Hubungan Supervisi Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Tanjungpura Pontianak. *JEB*, 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Santoni, A., Heryono, G., Sudirman, S., & Endri, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(3), 796–805. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.3.796>
- Satyawati, S. T. (2020). Pengaruh Kepengawasan dan Kepemimpinan Distributif-Relasional Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Semarang. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(2), 142–151. <https://doi.org/10.24246/j.js.2020.v10.i2.p142-151>
- Shadri, R., Isjoni, I., & Azhar, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5, 1571–1576. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1141%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/1141/1022>
- Supriyadi, S., & Nurpalah, N. (2018). Pengaruh Supervisi, Kemampuan Kognitif, Komitmen Organisasi Terhadap Kemampuan Adaptasi Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 18(1), 501–507. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.235>
- Tsani, A. A., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 466–475. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.491>
- Wazqar, D. Y., Kerr, M., Regan, S., & Orchard, C. (2017). An integrative review of the influence of job strain and coping on nurses' work performance: Understanding the gaps in oncology nursing research. *International Journal of Nursing Sciences*, 4(4), 418–429. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2017.09.003>