

IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

TESIS

**PENGEMBANGAN MODEL KINERJA BERBASIS RESILIENSI
TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT**



**Oleh:
Febrina Secsaria Handini
NIM. 131814153086**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

TESIS

**PENGEMBANGAN MODEL KINERJA BERBASIS RESILIENSI
TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT**



Oleh:

Febrina Secsaria Handini
NIM. 131814153086

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

**PENGEMBANGAN MODEL KINERJA BERBASIS RESILIENSI
TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT**

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister Keperawatan (M.Kep)
Dalam Program Studi Magister Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga

Oleh:
FEBRINA SECSARIA HANDINI
NIM. 131814153086

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun di rujuk telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Febrina Secsaria Handini

NIM : 131814153086

Tanda Tangan :



Tanggal : 24 Agustus 2020

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING TESIS
PENGEMBANGAN MODEL KINERJA BERBASIS RESILIENSI
TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT

FEBRINA SECSARIA HANDINI
NIM. 131814153086

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 24 AGUSTUS 2020

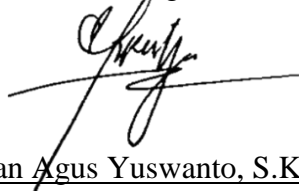
Oleh:

Pembimbing Ketua



Prof. Dr. Kusnanto, S.Kp., M.Kes
NIP. 196808291989031002

Pembimbing kedua



Dr. Tri Johan Agus Yuswanto, S.Kp., M.Kep
NIP. 196508281989031003

Mengetahui,
Koordinator Program Studi



Dr. Tintin Sukartini, S.Kp., M.Kes
NIP. 197212172000032001

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI TESIS

Tesis ini telah diajukan oleh:

Nama : Febrina Secsaria Handini
NIM : 131814153086
Program Studi : Magister Keperawatan
Judul : Pengembangan Model Kinerja berbasis Resiliensi Transformasional dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Perawat

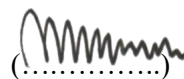
Tesis ini telah diuji dan dinilai
Oleh panitia penguji pada
Program Studi Magister Keperawatan Universitas Airlangga
Pada tanggal 24 Agustus 2020

Panitia penguji,

Ketua Penguji : Dr. Rizki Fitryasari P.K, S.Kep.,Ns.,M.Kep



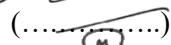
Anggota : Prof. Dr. Kusananto, S.Kp.,M.Kes



Anggota : Dr. Tri Johan Agus Yuswanto S.Kp., M.Kep



Anggota : Dr. Windhu Purnomo, dr., MS



Anggota : Eka Mishbahatul M.Has., S.Kep.,Ns.,M.Kep



Mengetahui,
Koordinator Program Studi



Dr. Tintin Sukartini, S.Kp., M.Kes
NIP. 197212172000032001

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas terselesainya tesis yang berjudul “Pengembangan Model Kinerja berbasis Resiliensi Transformasional dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Perawat”. Penulisan tesis ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Keperawatan pada Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.

Naskah tesis ini dapat terselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini disampaikan rasa terima kasih atas segala bantuan materi maupun non materi, dorongan dan doa dalam menyelesaikan naskah tesis ini. Rasa bangga, bahagia yang tak dapat terlukiskan lewat untaian kata, tak pernah lepas berucap syukur pada Tuhan Yang Maha Esa yang telah menghadirkan orang hebat dan berhati baik yang menjadi panutan, teladan bukan hanya dari kedalaman ilmunya, namun dari cara bersikap, bertingkah laku, bertutur kata dan cara memperlakukan mahasiswa didik:

1. Bapak Prof. Dr. Kusnanto, S.Kp., M. Kes selaku pembimbing 1 dan Bapak Dr. Tri Johan Agus Yuswanto S.Kp., M.Kep selaku pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan tesis ini.
2. Bapak Dr. Windhu Purnomo, dr., MS., Ibu Dr. Rizki Fitryasari P.K, S.Kep.,Ns.,M.Kep, dan Ibu Eka Mishbahatul M.Has., S.Kep.,Ns.,M.Kep selaku penguji yang telah memberi masukan dan pengarahan dalam penyusunan tesis ini.

3. Prof. Dr. H. Nursalam, M.Nurs., (Hons), selaku Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga beserta seluruh staf yang telah memberikan kesempatan, fasilitas dan kelancaran kepada penulis dalam menempuh pendidikan Program Magister Keperawatan di Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya.
4. Ibu Dr. Tintin Sukartini, S.Kp., M.Kes selaku Koordinator Program Studi dan juga Ibu Dr. Retno Indarwati, S.Kep.,Ns.,M.Kep selaku Sekretaris Program studi Magister Keperawatan Universitas Airlangga yang telah memberikan saya kesempatan, arahan, motivasi dalam mengikuti pendidikan dan juga dalam menyelesaikan penyusunan tesis di Program Studi Magister Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya.
5. Direktur Rumah Sakit “X” di Kota Malang atas ijin penelitian yang diberikan kepada peneliti.
6. Seluruh kepala ruangan di Rumah Sakit “X” di Kota Malang beserta semua perawat pelaksana yang menjadi responden penelitian.
7. Seluruh staf pendidikan, perpustakaan, dan tata usaha Program Studi Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya.
8. Orang tua, suami, anak, dan keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Teman-teman Peminatan Manajemen Magister Keperawatan Universitas Airlangga yang saling mendukung dan memotivasi dalam pembelajaran maupun dalam penyelesaian tesis.

10. Teman-teman Magister Keperawatan Universitas Airlangga yang saling mendukung dalam pembelajaran maupun dalam penyelesaian tesis.
11. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, atas bantuan yang diberikan dalam penyusunan tesis ini.

Semoga Tuhan YME membalas segala amal ibadah semua pihak yang telah memberikan bantuan, kesempatan, dan dukungan dalam menyelesaikan tesis ini. Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan oleh penulis. Besar harapan penulis agar tesis ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan praktik dalam pelayanan keperawatan.

Surabaya, Agustus 2020

Peneliti

SUMMARY

**DEVELOPMENT OF PERFORMANCE MODEL BASED ON
TRANSFORMATIONAL RESILIENCE TO IMPROVING
NURSING PRODUCTIVITY**

Febrina Secsaria Handini

The nurse's work productivity is defined as the efficiency of the nurse in performing nursing care and the effectiveness of the care is related to the quality and accuracy of performing nursing care. High nurse productivity contributes to the hospital in achieving its goals, ensuring that nursing standards have been met by minimizing errors in nursing care, not leaving duties and responsibilities in performing nursing care, increasing the effectiveness of nursing care, reducing turnover, and reducing absenteeism. This study aims to develop a performance model based on transformational resilience in increasing nurse work productivity.

This study was developed based on the factors forming performance in the productivity model theory. Nurse performance is arranged based on a combination of transformational resilience and also individual factors of nurses which include knowledge, skills, abilities, motivation, trustworthiness and values, and attitudes, which influence nurse work productivity which includes effective, efficient, commitment, and attendance for patients.

This study uses an explanatory survey design. The population in this study were all nurses who worked in nursing services, as many as 235 nurses with a sample of 134 nurses selected through purposive sampling. Data were collected using a questionnaire from each sub variable. Data were analyzed using partial least square to find what factors were most influential and made a strategic issue. Based on the results of statistical analysis it was found that strategic issues were then discussed through focus group discussions (FGD) with the executive nurse group and the managerial group including the head of the room. After obtaining the results from the FGD, an expert consultation was then carried out to compile a development module.

The result of this research is that there is a significant direct influence of organizational factors (reward system, vision, and mission, selection, training, and development, leadership, organizational structure) on individual factors ($t = 10,424 > 1.98$). There is a direct and significant influence of individual factors (knowledge, skills, abilities, motivation, beliefs and values, and attitudes) on performance ($t = 2.256 > 1.98$). There is a direct and significant effect of transformational resilience (readiness, reckoning, rumbling, responsiveness, and revolution/revitalization.) On performance ($t = 3.093 > 1.98$). There is a direct and significant effect of performance on the work productivity of nurses ($t = 8,204 > 1.98$). There is no significant effect of job characteristic factors (performance objectives, feedback on performance appraisal, job design, and work schedule) on individual factors ($t = 0.530 < 1.98$). The focus group discussions that have been carried out have resulted in recommendations for increasing organizational support, increasing the capacity of nurses, and increasing the transformational resilience of

nurses. Recommendations from expert consultations include support related to module implementation policies to increase work productivity through performance enhancement based on transformational resilience, but before that, module effectiveness tests must be carried out.

This performance model is influenced by several factors, namely transformational resilience and individual nurse characteristics factors that are influenced by organizational factors. The development of this performance model can affect the work productivity of nurses and can be used by hospitals as an effort to increase the work productivity of nurses by improving the performance of nurses by developing nurse characteristic factors and also increasing the transformational resilience of nurses. This research is expected to be a recommendation for hospitals to make policies in the use of research results to provide support for developing individual characteristics of nurses and also nurse resilience in order to improve nurse performance as an effort to increase the work productivity of nurses.

RINGKASAN

**PENGEMBANGAN MODEL KINERJA BERBASIS RESILIENSI
TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT**

Febrna Secsaria Handini

Produktivitas kerja perawat didefinisikan sebagai efisiensi perawat dalam melakukan asuhan keperawatan dan keefektifan perawatan tersebut dihubungkan dengan kualitas dan ketepatan dalam melakukan asuhan keperawatan. Produktivitas perawat yang tinggi berkontribusi pada rumah sakit dalam mencapai tujuannya, memastikan bahwa standar keperawatan telah terpenuhi dengan meminimalkan kesalahan dalam melakukan asuhan keperawatan, tidak meninggalkan tugas dan tanggung jawab dalam melakukan asuhan keperawatan, meningkatkan efektivitas asuhan keperawatan, mengurangi turnover, dan mengurangi ketidakhadiran. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model kinerja berbasis resiliensi transformasional dalam meningkatkan produktivitas kerja perawat.

Penelitian ini dikembangkan berdasarkan faktor pembentuk kinerja dalam teori *productivity model*. Kinerja perawat disusun berdasarkan kombinasi antara resiliensi transformasional dan juga faktor individu perawat yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan dan nilai, serta sikap, yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja perawat yang meliputi efektif, efisien, komitmen dan kehadiran bagi pasien.

Penelitian ini menggunakan desain *explanatory survey*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat yang bekerja di pelayanan keperawatan, yaitu sebanyak 235 perawat dengan sampel 134 perawat yang dipilih melalui *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dari masing-masing sub variabel. Data dianalisis menggunakan *partial least square* untuk mencari faktor apa saja yang paling berpengaruh dan dibuat isu strategis. Berdasarkan hasil dari analisa statistik didapatkan isu strategis yang kemudian dilakukan pembahasan melalui kegiatan *focus group discussion (FGD)* dengan kelompok perawat pelaksana dan kelompok manajerial termasuk didalamnya adalah kepala ruang. Setelah didapatkan hasil dari FGD, selanjutnya dilakukan konsultasi pakar untuk menyusun modul pengembangan.

Hasil penelitian yaitu ada pengaruh langsung yang signifikan dari faktor organisasi (sistem penghargaan, visi dan misi, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, struktur organisasi) terhadap faktor individu ($t=10,424 > 1,98$). Ada pengaruh secara langsung dan signifikan dari faktor individu (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan dan nilai, serta sikap) terhadap kinerja ($t=2,256 > 1,98$). Ada pengaruh langsung dan signifikan dari resiliensi transformasional (*readiness, reckoning, rumbling, responsiveness, dan revolution/ revitalization.*) terhadap kinerja ($t=3,093 > 1,98$). Ada pengaruh langsung dan signifikan dari kinerja terhadap produktivitas kerja perawat ($t=8,204 > 1,98$). Tidak ada pengaruh signifikan dari faktor karakteristik pekerjaan (tujuan kinerja, umpan balik penilaian kinerja, desain pekerjaan, dan jadwal kerja)

terhadap faktor individu ($t=0,530 < 1,98$). *Focus group discussion* yang telah dilakukan menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan dukungan organisasi, meningkatkan kapasitas perawat dan untuk meningkatkan resiliensi transformasional perawat. Rekomendasi dari konsultasi pakar meliputi, dukungan terkait kebijakan pelaksanaan modul untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui peningkatan kinerja berbasis resiliensi transformasional, namun sebelumnya harus dilakukan uji efektifitas modul.

Model kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu resiliensi transformasional dan faktor karakteristik individu perawat yang dipengaruhi oleh faktor organisasi. Pengembangan model kinerja ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja perawat dan dapat digunakan oleh rumah sakit sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja perawat melalui peningkatan kinerja perawat dengan cara mengembangkan faktor karakteristik perawat dan juga meningkatkan resiliensi transformasional perawat. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi rumah sakit untuk membuat kebijakan dalam pemanfaatan hasil penelitian guna memberikan dukungan untuk mengembangkan karakteristik individu perawat dan juga resiliensi perawat guna meningkatkan kinerja perawat sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja perawat.