
Peran *Hardiness* Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Mei Widyawati^{1*}, Lukman Hakim², Hyan Oktodia Basuki³ dan Dwi Kharismatur Rizka⁴

^{1,2,3,4} Institut Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama, Tuban, Indonesia

*Email Korespondensi: widyawatime92@gmail.com

Kata Kunci: <i>Hardiness</i> , Perawat	Kinerja,	Abstrak: Kinerja merupakan capaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya hubungan antara <i>hardiness</i> dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dengan pendekatan waktu cross-sectional. Penelitian ini dilakukan pada perawat. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah cluster random sampling sehingga didapatkan sampel sebanyak 74 orang.
Keywords: <i>Hardiness, Nurses, Workload</i>		Instrumen yang digunakan adalah Dispotional Resilience Scale 15 (DRS-15) dan Kuesioner Kinerja Nursalam 2017. Hasil penelitian setelah dilakukan analisis menggunakan uji Spearman's dengan tingkat kemaknaan $\alpha < 0.05$ diperoleh nilai $\rho = 0.000 < 0.05$ dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0.584$ yang menunjukkan hubungan antara kedua variabel termasuk dalam kategori cukup dan menunjukkan korelasi positif. Berdasarkan hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara <i>hardiness</i> dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Artinya kepribadian <i>hardiness</i> yang dimiliki perawat dapat mempengaruhi kinerja perawat tersebut. Apabila perawat memiliki <i>hardiness</i> tinggi maka kinerja yang diberikan akan optimal.
Info Artikel		
Tanggal dikirim: 16 Juni 2025		
Tanggal direvisi: 23 Juni 2025		<i>The Relationship Between Hardiness And Nurse Performance In The Inpatient Room</i>
Tanggal diterima: 05 Juli 2025		<i>Abstract: Performance is the achievement of one's work results in carrying out the tasks assigned to him. The purpose of this study was to determine the relationship between hardiness and nurse performance in the inpatient room. The research method used is a quantitative approach with a type of correlational research with a cross-sectional time approach. This research was conducted on nurses. The sampling technique used in this study was cluster random sampling so that a sample of 74 people was obtained. The instruments used were the Dispotional Resilience Scale 15 (DRS-15) and the 2017 Nursalam Performance Questionnaire. The results of the study after analysis using Spearman's test with a level of significance $\alpha < 0.05$ obtained a value of $\rho = 0.000 < 0.05$ with a correlation coefficient of $r = 0.584$ which shows the relationship between the two variables is included in the sufficient category and shows a positive correlation. Based on the results of data analysis, it can be concluded that there is a significant relationship between hardiness and nurse performance in the inpatient room. This means that the nurse's hardiness personality can affect the nurse's performance. If the nurse has high hardiness, the performance given will be optimal.</i>
DOI Artikel:		
Halaman: 237-249		

Pendahuluan

Salah satu tugas perawat adalah sebagai care provider yaitu memberikan asuhan keperawatan secara komprehensif atau menyeluruh kepada pasien serta mendampingi dan memonitor kesehatan pasien. Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan dipengaruhi oleh kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, ini berarti bahwa kinerja perawat mempunyai peran penting terhadap kualitas pelayanan rumah sakit (Andriani et al., 2020). Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya masukan dari pasien dan keluarganya tentang pelayanan rumah sakit terutama perawat (Kusnanto, 2004 dalam Permadhani, 2020).

Dari hasil penelitian terdahulu, didapatkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor psikologis seperti stres kerja, burn out, motivasi, hardiness, dll. Dalam penelitian ini, hardiness menjadi teori yang relevan karena hardiness tidak hanya dapat menimbulkan stres, namun hardiness juga memiliki dampak jangka panjang dan menjadikan peluang serta tantangan yang harus dihadapi. Selain itu, hardiness juga mempengaruhi cara berpikir seseorang.

Hardiness secara teoritis dapat menjembatani masalah kinerja yang ditemukan di lapangan dengan mengubah bagaimana individu merespons dan menghadapi stresor dan tantangan. Konsep hardiness, yang dipopulerkan oleh Suzanne Kobasa, terdiri dari tiga komponen utama yang saling terkait yaitu komitmen, kontrol, tantangan. Namun, secara keseluruhan hardiness tidak secara langsung menyelesaikan masalah kinerja, melainkan membekali individu dengan pola pikir dan perilaku yang memungkinkan mereka untuk menghadapi, mengatasi, dan belajar dari masalah kinerja di lapangan, sehingga pada akhirnya meningkatkan performa kinerja perawat. Ini menjadikan hardiness sebagai sumber daya psikologis yang krusial dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan dan menuntut.

Berdasarkan data kepuasan pasien di RSUD dr. R. Koesma Tuban pada tribulan 1 tahun 2023 yaitu 87,0584 dengan kinerja pelayanan B (Baik) sedangkan data kepuasan pasien instalasi rawat inap pada tribulan 1 tahun 2023 adalah 86,0221 dengan nilai mutu atau kinerja pelayanan B (Baik). Hasil wawancara pada tanggal 1 September 2023 yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala bidang keperawatan RSUD dr. R. Koesma Tuban mengatakan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja perawat dilakukan setahun sekali. Penilaian kinerja perawat instalasi rawat inap di RSUD dr. R. Koesma Tuban dilaksanakan dengan mengisi lembar OPPE (On Going Professional Practice Evaluation). OPPE adalah proses pengumpulan data dan informasi secara

berkesinambungan untuk menilai kompetensi klinis dan perilaku profesional tenaga medis (Kemenkes, 2022). Pengisian lembar OPPE dilakukan oleh kepala ruangan setiap akhir tahun. Indikator penilaian yang terdapat dalam lembar OPPE yakni Behavior (Perilaku), Professional Growth (Pengembangan Profesional), dan Clinical Result (Kinerja Klinis) dengan capaian standar minimal 80%.

Kepribadian yang dimiliki perawat perlu diberi perhatian karena akan berdampak pada mutu pelayanan rumah sakit. Salah satu aspek kepribadian yang diyakini mampu membedakan sikap individu dari individu lain dalam menghadapi permasalahan adalah hardiness (Schultz & Schultz, 2010 dalam Riyanti 2020). Ketika perawat memiliki tingkat hardiness yang tinggi maka ia tidak akan mudah merasa stress dengan pekerjaannya sehingga kinerja yang diberikan akan maksimal. Hardiness dan kinerja perawat merupakan hal penting dalam pemberian pelayanan keperawatan, dimana kinerja perawat akan lebih maksimal ketika perawat memiliki control, commitment dan challenge yang merupakan bagian dari hardiness.

Perawat hendaknya memiliki kepribadian yang tangguh sehingga akan semakin optimal dalam memberikan pelayanan keperawatan. Kepribadian yang harus dimiliki perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien 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 (Modul Bahan Ajar Cetak Keperawatan Psikologi, 2016 dalam Widyawati, 2022). Kinerja perawat dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan teratur, sehingga perawat mengerti fungsi dan tanggung jawab yang dimilikinya. Beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja antara lain penentuan gaji yang sesuai, seleksi pegawai, orientasi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan secara berkala, uraian dan perencanaan organisasi serta uraian tanggung jawab yang diberikan kepada perawat (Sinambela, 2016 dalam Buanawati, 2019). Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara hardiness dengan kinerja perawat. Penelitian ini khususnya dilakukan kepada perawat yang bekerja di instalasi rawat inap RSUD dr.R.Koesma Tuban.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian ini yaitu desain korelasional dengan pendekatan waktu cross sectional. Tempat penelitian dilakukan di RSUD dr. R. Koesma Tuban. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di instalasi rawat

inap RSUD dr. R. Koesma Tuban yang berjumlah 116 orang dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 88 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan jenis cluster random sampling. Dalam penelitian ini, peneliti memiliki kriteria inklusi dimana bersedia menjadi responden adalah perawat yang sehat jasmani dan rohani, sedangkan perawat yang sedang cuti tidak dimasukkan dalam penelitian karena termasuk dalam kriteria eksklusi. Instrumen Hardiness yaitu (DRS-15) yang disusun oleh Bartone. Skala ini terdiri atas 3 dimensi hardiness yaitu komitmen (commitment), kontrol (control) dan tantangan (challenge). DRS-15 ini terdiri dari 15 item yang diadaptasi dan diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia, sedangkan instrumen kinerja perawat Instrumen yang digunakan adalah kuisisioner Nursalam dengan jumlah 12 pernyataan yang sudah baku dan telah banyak digunakan pada penelitian serupa. Kedua instrumen yang digunakan sudah diuji validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan penelitian. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisa univariat dengan spearman rho yang digunakan untuk mendapatkan gambaran distribusi dari karakteristik masing-masing, baik variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) maupun deskripsi karakteristik responden. Analisa bivariat yang dilakukan adalah tabel silang antara dua variabel yaitu independen dan dependen. Analisa bivariat yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara hardiness dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban.

Hasil Penelitian Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
21-25 Tahun	4	5,4
26-30 Tahun	16	21,6
31-35 Tahun	11	14,9
36-40 Tahun	21	28,4
41-45 Tahun	15	20,3
46-50 Tahun	2	2,7
51-55 Tahun	4	5,4
56-60 Tahun	1	1,4
Total	74	100
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	20	27
Perempuan	54	73
Total	74	100
Pendidikan		
D3 Keperawatan	34	45,9
S1 Keperawatan	0	0

Ners	40	54,1
Total	74	100

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa pada Bulan Februari Tahun 2024 hampir setengah responden sebanyak 21 atau 28,4% berusia 36-40 tahun., jenis kelamin mayoritas perempuan berjumlah 54 orang (73%), dan pendidikan mayoritas Ners berjumlah 40 orang (54,1%),

Tabel 2. Distribusi *Hardiness* Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban

<i>Hardiness</i>	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	14	18,9
Sedang	60	81,1
Rendah	0	0
Total	74	100

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa pada Bulan Februari Tahun 2024 hampir seluruhnya responden di ruang rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban berjumlah 60 atau 81,1% perawat memiliki *Hardiness* sedang.

Tabel 3. Distribusi Kinerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	55	74,3
Cukup	19	25,7
Kurang	0	0
Total	74	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa pada Bulan Februari Tahun 2024 sebagian besar responden dengan jumlah 55 atau 74,3% perawat memiliki kinerja baik.

Tabel 4. Hubungan *Hardiness* Dengan Kinerja Perawat

Variabel	Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap								
	Baik		Cukup		Kurang		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
<i>Hardiness</i>	Tinggi	13	92,9 %	1	7,1%	0	0%	14	100.0%
	Sedang	42	70%	18	30%	0	0%	60	100.0%
	Rendah	0	0	0	0	0	0%	0	100,0%
Total	55	74,3%	19	25,7%	0	0%	74	100.0%	

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa pada Bulan Februari Tahun 2024 sebagian besar berjumlah 42 (70%) responden memiliki tingkat *hardiness* sedang.

Pembahasan***Hardiness***

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner Dispositional Occupation Rate (DRS-15) didapatkan bahwa hampir seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban memiliki tingkat hardiness sedang sebanyak 60 (81,1%) responden. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mazetti (2020) yang mengungkapkan bahwa kepribadian hardiness mampu mengurangi timbulnya konflik pekerja di bidang jasa. Individu dengan hardiness yang baik dapat menjadikan tuntutan kerja sebagai tantangan, memiliki minat dan komitmen dalam menyelesaikan tugas, serta mampu berpikir kreatif dan positif dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Hardiness yang dimiliki perawat memberikan kontribusi pada kinerja perawat. Penelitian Satwika (2018) menyatakan bahwa hardiness memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Perawat yang merasa puas dengan kegiatan dan segala hal yang dihadapinya di tempat kerja cenderung lebih mudah dalam mengelola berbagai tekanan yang ada. Adapun aspek hardiness menurut Maddi (2013) antara lain : (1) Komitmen (Commitment) yang berhubungan dengan keterikatan seseorang dalam mengerjakan sesuatu dan menganggap bahwa dirinya menjadi bagian dan ikut andil dalam menjalankan perannya. Seorang perawat yang mempunyai komitmen yang baik menganggap bahwa memberikan pelayanan yang baik kepada pasien merupakan tanggung jawab yang harus diemban dalam pekerjaannya. (2) Kontrol (Control) merupakan aspek dari hardiness yang berkaitan dengan kemampuan individu mengontrol dirinya sehingga mampu menghadapi situasi yang menantang dan memicu stress sehingga ia mampu bertahan dalam keadaan yang tidak nyaman. Perawat dengan kontrol diri yang baik percaya bahwa dirinya mampu menyelesaikan segala permasalahan yang terjadi dalam dunia pekerjaan. (3) Tantangan (Challenge) berkaitan dengan rasa penasaran individu dan rasa ingin terus berkembang serta menganggap situasi yang sulit sebagai hal yang harus ditaklukkan.

Dari hasil uji silang antara hardiness dengan jenis kelamin responden, didapatkan hardiness yang dimiliki subjek laki-laki maupun perempuan berada dalam kategori sedang. Selaras dengan penelitian Yulhaida (2018) yang menjelaskan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara hardiness dengan jenis kelamin. Selanjutnya dilakukan uji silang antara hardiness dengan usia responden dan didapatkan responden dengan rentang usia 26-30 tahun

memiliki hardiness tinggi. Sedangkan hampir seluruh responden dengan rentang usia 36-40 tahun memiliki tingkat hardiness sedang. Penelitian Ghalyanee (2016) juga menemukan bahwa individu dengan rentang usia 24-31 tahun memiliki tingkat hardiness yang lebih baik dibandingkan dengan rentang usia yang lebih tinggi.

Peneliti juga melakukan uji silang antara hardiness dengan pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden yang hasilnya sebagian besar responden dengan pendidikan S1 cenderung memiliki tingkat hardiness sedang. Hal ini sejalan dengan penelitian Maslach dkk (2001) bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki kemungkinan stress yang lebih tinggi pula, hal ini dikarenakan oleh besarnya tuntutan kerja dan tanggung jawab yang dimiliki dibandingkan dengan individu dengan tingkat pendidikan dibawahnya. Berdasarkan hasil penelitian di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban, seseorang dengan hardiness tinggi memiliki komitmen yang kuat seperti menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja, menikmati pekerjaan yang dijalannya dan merasa senang ketika berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Ia juga mampu mengontrol diri dengan baik, berusaha keras dalam melakukan pekerjaannya agar mendapat hasil terbaik dan memiliki keyakinan bahwa setiap hal yang terjadi dalam dunia pekerjaannya bergantung pada tindakan yang dilakukan. Seseorang dengan hardiness yang tinggi lebih terbuka pada perubahan dan tantangan dalam hidup. Mereka menganggap challenge (tantangan) merupakan hal yang menarik dan harus dihadapi, seperti berada di lingkungan kerja baru dan mendapat tugas yang baru serta menikmati situasi menantang yang terjadi dalam pekerjaannya karena menganggap hal tersebut mampu meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

Sedangkan seseorang dengan hardiness sedang terkadang merasa bahwa pekerjaan yang dijalannya membosankan sehingga membuatnya malas bekerja. Beberapa responden dengan hardiness sedang merasa tidak menguasai beberapa hal dalam pekerjaannya, sehingga terkadang merasa gugup saat melakukan tindakan langsung kepada pasien. Dalam menghadapi tantangan, beberapa individu terkadang merasa tidak nyaman saat berada di lingkungan kerja yang berbeda dari biasanya dan tidak mudah melakukan hal baru disuasana kerja baru sehingga perlu beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Dengan hardiness yang baik maka perawat tidak akan mudah tertekan dan mampu mengendalikan stress yang dialaminya sehingga kinerja yang dilakukan lebih optimal. Sebaliknya, jika hardiness yang dimiliki rendah maka perawat akan

mudah stress dan kinerja yang diberikan tidak optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak berhubungan dengan tingkat hardiness yang dimiliki oleh setiap individu. Namun usia dan tingkat pendidikan berhubungan dengan tingkat hardiness yang dimiliki oleh individu.

Kinerja Pada Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan kuesioner kinerja (Nursalam, 2017) pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban bahwa sebagian besar perawat memiliki kinerja baik sebanyak 55 (74,3%) perawat. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai (job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi juga akan meningkat (Hani Handoko, 2017). Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Nursalam (2017) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator kinerja perawat yaitu caring, kolaborasi, empati, kecepatan respon, courtesy dan sincerity. Perawat harus bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan kepada pasien, memberikan pelayanan terbaik serta memberikan kepercayaan kepada pasien. Mangkunegara (2004) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Hasil tabulasi silang antara kinerja dengan jenis kelamin diperoleh sebagian besar perempuan memiliki kinerja baik. Mutmainah (2012) berpendapat bahwa perempuan cenderung lebih disiplin dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian Tomey (2003) bahwa sikap perempuan lebih bervariasi daripada laki-laki, perempuan lebih menekankan kondisi pekerjaan, jam dan kemudahan pekerjaan serta aspek sosial dari pekerjaan yang dijalannya sedangkan laki-laki lebih menekankan pada upah, kesempatan lebih maju, kebijakan dan manajemen. Tabulasi silang antara kinerja perawat dengan usia responden diketahui bahwa 16 responden (29,1%) dengan rentang usia 36-40 tahun memiliki kinerja baik. Royani (2010) menjelaskan bahwa rentang usia 22-56 tahun merupakan rentang usia yang produktif dimana kelompok usia ini berpotensi besar dalam meningkatkan kualitas kerjanya dimana diharapkan adanya kualitas kinerja yang baik untuk meningkatkan pelayanan rumah sakit. Selaras dengan Robbins (2006) bahwa usia berkaitan dengan kedewasaan atau maturitas individu dalam hal ini adalah perawat.

Semakin meningkat usia maka semakin meningkat pula kemampuan seseorang untuk berpikir secara rasional, bijak serta mampu mengendalikan emosi.

Hasil tabulasi silang antara kinerja dengan pendidikan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden menempuh pendidikan S1 Ners dan hampir setengah dari responden menempuh pendidikan D3 Keperawatan. Zebua (2016) menyatakan terwujudnya kinerja SDM rumah sakit dengan nilai yang baik dipengaruhi beberapa faktor antara lain pendidikan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh SDM. Ilyas (2005) berpendapat bahwa pendidikan merupakan gambaran kemampuan dan keterampilan seseorang serta merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Menurut Nursalam (2007) perawat dengan pendidikan yang tinggi akan berperan dalam membina sikap dan pandangan profesional serta menguasai keterampilan dengan baik dan benar sehingga kinerja yang diberikan lebih baik.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa 19 (25,7%) perawat memiliki kinerja cukup dan 55 (74,3%) perawat memiliki kinerja baik. Responden dengan kinerja baik mampu bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan, cepat dan tepat saat memberikan pelayanan terhadap pasien, siap tanggap saat pasien maupun keluarga pasien membutuhkan bantuan serta mampu bekerja sama dengan keluarga pasien maupun tim sejawat dan tim kesehatan lain dalam menyelesaikan masalah pasien. Sedangkan seseorang dengan kinerja cukup memerlukan waktu sedikit lebih lama dalam memberikan pelayanan terhadap pasien serta terkadang kurang memperhatikan keluhan pasien. Baik atau kurangnya kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya : keterampilan, persepsi, peran, sikap, kepribadian, beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan serta sistem penghargaan (reward system). Peneliti berpendapat bahwa jenis kelamin berkaitan dengan kinerja yang mana perempuan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dijalannya daripada laki-laki. Selain itu usia seseorang juga berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan dimana semakin meningkat usia maka akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman, mampu mengambil keputusan dan berpikir secara rasional serta mampu mengendalikan emosi dengan lebih baik sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerjanya. Peneliti juga berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat adalah pendidikan formal yang ditempuh oleh perawat. Pendidikan bukan hanya memberikan pengetahuan dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan pengembangan diri. Tenaga

keperawatan dengan pendidikan yang tinggi tentu memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas daripada perawat dengan pendidikan yang rendah.

Analisis Bivariat

Hubungan Antara *Hardiness* Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 74 perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban didapatkan hasil dengan menggunakan uji Spearman rho dengan tingkat kemaknaan $\alpha : <0,05$ diperoleh nilai sig 0,000 ($<0,05$), maka H_1 diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban. Pada hasil pengujian juga didapatkan nilai correlation coefficient positif yaitu 0,584 yang artinya korelasi kedua variabel tergolong cukup dan menunjukkan korelasi positif. Kobasa (1984) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian *hardiness* seseorang terdiri dari komitmen (commitment), kontrol (control) dan tantangan (challenge). *Hardiness* yang dimiliki perawat berdampak pada kinerja dan menciptakan interaksi positif antara perawat dengan pasien, keluarga pasien dan rekan kerja serta membantu organisasi mendapatkan pandangan positif di masyarakat.

Kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma tergolong baik. Gibson (1997) dalam Nursalam (2015) mengemukakan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (1) Faktor Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang, pengalaman, tingkat sosial dan demografi seseorang, (2) Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, (3) Faktor Organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (reward system). Menurut Nursalam (2017), penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang diberikan dan program penilaian dapat menimbulkan kepercayaan moral pada karyawan maupun perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban, didapatkan hasil perawat dengan tingkat *hardiness* tinggi dengan kinerja baik sebanyak 13 orang, perawat dengan tingkat *hardiness* sedang dengan kinerja baik sebanyak 42 orang, perawat dengan tingkat *hardiness* sedang dengan kinerja cukup sebanyak 18 orang serta perawat dengan tingkat *hardiness* tinggi dengan kinerja cukup sebanyak 1 orang. Hal tersebut terjadi karena pada aspek kecepatan respon saat melakukan tindakan terhadap pasien memerlukan waktu yang lama dikarenakan pasien yang merasa takut saat akan dilakukan tindakan sehingga perawat juga merasa gugup.

Perawat sebagai tenaga profesional dituntut untuk tetap siaga selama 24 jam untuk melakukan berbagai tindakan terkait dengan perawatan pasien di ruang rawat inap. Selain itu perawat dituntut untuk selalu menunjukkan sikap ramah kepada pasien maupun keluarga pasien. Tuntutan dan tantangan pekerjaan perawat dalam menjalankan fungsinya sering diiringi oleh stressor yang mengakibatkan stress pada perawat sehingga membuat perawat menunjukkan sikap tidak ramah dan terlihat sinis. Oleh karena itu, kepribadian yang dimiliki perawat merupakan hal yang perlu diperhatikan karena berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam melayani pasien, tentunya untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit khususnya pelayanan dari ruang rawat inap. Kepribadian hardiness merupakan faktor penentu dan wajib dimiliki oleh perawat, karena hardiness mampu memberikan dorongan dalam diri untuk terus berkembang, berkomitmen dan termotivasi dalam setiap pekerjaannya (Bagley et al., 2018). Penelitian Widyawati (2022) juga menyatakan terdapat hubungan antara kepribadian dengan kinerja perawat. Peneliti berpendapat bahwa kepribadian hardiness berkaitan dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Dengan kepribadian hardiness yang baik maka akan baik pula kinerja yang dilakukan oleh perawat, sebaliknya jika kepribadian perawat kurang baik maka kinerja yang dilakukan pun akan kurang baik. Hal tersebut akan berimbas pula pada penilaian masyarakat terhadap suatu rumah sakit.

Simpulan

Hampir seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban memiliki tingkat hardiness sedang yakni sebanyak 60 (81,1%) perawat dan sebagian kecil memiliki tingkat hardiness tinggi sebanyak 14 (18,9%) perawat. Sebagian besar perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban memiliki kinerja baik sebanyak 55 (74,3%) perawat dan sebagian kecil memiliki kinerja cukup sebanyak 19 (25,7%) perawat. Ada hubungan antara hardiness dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada RSUD dr. R. Koesma Tuban, khususnya pada jajaran pimpinan, tenaga medis, dan seluruh staf yang telah memberikan izin, dukungan, serta kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian berjudul “Peran Hardiness Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R. Koesma Tuban”. Penulis

juga menyampaikan apresiasi atas kerja sama dan bantuan yang diberikan selama proses pengumpulan data, serta segala fasilitas yang mempermudah kelancaran penelitian ini. Semoga kebaikan dan dukungan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan yang setimpal.

Daftar Pustaka

- Andarista, K. H. (2023). Penerapan Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur Pelayanan Kesehatan Pasien Rawat Jalan Pada RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Anwar, U. D. L. (2022). Analisis Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Aprianti, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Mayjen HA Thalib. *Ebisma (Economics, Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(1), 15-22.
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & La Ede, A. R. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al-Mulk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(02), 69-79
- Damayanti, S. T., Purnomosidi, F., & Musslifah, A. R. (2021). Ketangguhan Kerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 di UD Lembu Tresno (Doctoral dissertation, Universitas Sahid Surakarta).
- Izzati, F. M. (2013). Hubungan Persepsi Tentang Profesi Perawat Dengan Prestasi Akademik Pada Mahasiswa Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga)
- Hadiyani, N. (2019). Pengaruh dukungan sosial, hardiness, dan jenis kelamin terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Mamahit, A. Y. (2019). Metodologi Penelitian. Yayasan Bina Lentera Insan.
- Nadhifah, N. U. (2020). Pengaruh orientasi religius, hardiness, dan quality of friendship terhadap kebahagiaan santri (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Nursalam. (2016). Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Keperawatan.
- Riyanti, F. E., & Rahmandani, A. (n.d.). Hubungan Antara Hardiness Dengan Stres Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas. 8(Nomor 3), 15-24.
- Sasanti, S. D., & Shaluhayah, Z. (2016). Personality berpengaruh terhadap terjadinya stress kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum kota salatiga. *Jurnal Promosi Kesehatan*

- Setiaji, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).
- Sinaga, I. N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Salah Satu Institusi Pemerintah di Kota Medan). *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 98-109.