

HUBUNGAN ANTARA TIPE KEPERIBADIAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Nisha Afidah*
Arum Pratiwi**

Abstract

Nurse performance is essentially by implementation of nursing care. Factors that influences nurses high or low performance in implementing the nursing service in hospitals is a conflict, decision making, leadership style, supervision, motivation, and personality type. Personality type will affect the performance of which is done mainly in the pattern of nurse to provide services. This research aim to determine the relationship between personality type with the performance of nurses in the PKU Muhammadiyah Hospital of Surakarta. The population in this research were all nurses in 8 wards in PKU Muhammadiyah Hospital of Surakarta. Samples are many as 58 respondents with proportional random sampling technique. Data processing technique using Spearman Rank analysis technique. Conclusion this research shows that the distribution of respondents according to personality type in PKU Muhammadiyah Hospital of Surakarta mostly extrovert. As for the performance of the nurses at the hospital is enough. Further test result obtained by Spearman Rank r count of 0,262 and p -value 0,047, so it can be concluded that there is a correlation between personality type with the performance of nurses in PKU Muhammadiyah Hospital of Surakarta.

Keyword: *personality type, nurse performance.*

*Nisha Afidah

Mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Arum Pratiwi

Dosen Jurusan Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta

PENDAHULUAN

Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Selain itu, pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra institusi pelayanan kesehatan. Proporsi tenaga perawat di sarana kesehatan merupakan

proporsi terbesar yakni 40% dibanding tenaga kesehatan lainnya. Tenaga tersebut 65% bekerja di rumah sakit, 28% di puskesmas dan selebihnya 7% di sarana kesehatan lainnya (PPNI, 2005).

Rumah sakit adalah bagian penting dari suatu sistem kesehatan, karena rumah sakit menyediakan pelayanan kuratif kompleks, pelayanan gawat darurat, berfungsi sebagai pusat rujukan dan

merupakan pusat alih pengetahuan dan keahlian (teknologi). Untuk meningkatkan kepuasan pemakai jasa, rumah sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan yang dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas kerja (Danim, 2004)

Perawat sebagai seseorang yang memberikan asuhan keperawatan yang profesional haruslah memiliki kinerja, keterampilan, sosialisasi, dan mampu bekerja sama dalam satu tim secara utuh dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan peran seorang pekerja, serta tingkat motivasi pekerja (Nurachmah, 2001).

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah kecenderungan tipe kepribadian. Perawat dengan pekerjaannya yang berat mungkin saja menemukan masalah yang berkaitan dengan fisik maupun psikis. Tentu saja keduanya akan berakibat pada kinerjanya. Dengan tipe kepribadian yang berbeda, tentu cara menyelesaikan masalahnya juga berbeda.

Hawari (2001) menyatakan bahwa hubungan tipe kepribadian dengan stres kerja menggambarkan bahwa 10,6% dari tipe kepribadian akan mempengaruhi terjadinya stres kerja. Stres kerja yang menumpuk akan mengakibatkan kinerja individu berkurang.

Salah satu rumah sakit yang menyediakan asuhan keperawatan yang memenuhi standar dan profesi keperawatan adalah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang merupakan suatu rumah sakit persyarikatan Muhammadiyah Surakarta dengan izin sesuai dengan SK Menkes No.HK.07.06/III/2350/08. Pelayanan keperawatan sangat dibutuhkan untuk dapat mencapai kualitas pelayanan yang ideal. Salah satu penilaian yang harus dilakukan adalah mengenai kepribadian individu.

Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta memiliki beberapa macam tipe perawat. Ada perawat yang lebih memilih diam dan melakukan asuhan keperawatan sesuai

dengan standar kinerja, namun ada juga perawat yang lebih senang berbicara dan bercanda. Mereka pun juga melakukan pekerjaan yang sama. Dengan pekerjaan yang sama ini apakah perawat tersebut memiliki kinerja yang sama pula? Maka perlu dilakukan suatu penelitian tentang hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul selama proses penelitian (Nursalam, 2003). Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai, maka penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menyoroti hubungan antara variabel tipe kepribadian dengan kinerja perawat dan menganalisa atau menguji hipotesa yang dirumuskan.

Sifat penelitian ini adalah *descriptif correlation*, dimana peneliti berusaha menggambarkan kenyataan yang ada tentang suatu keadaan yang dijumpai secara objektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Cross sectional*, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran atau observasi data variabel independen dan dependen dinilai hanya satu kali, pada satu saat (Nursalam, 2003).

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006). Adapun menurut Sugiyono (2007). Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah semua perawat bangsal rawat inap yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah 144 orang yang tersebar di 8 bangsal (Profil RS PKU Muhammadiyah Surakarta, 2010).

Sampel yang baik adalah sampel yang representatif mewakili populasi. Menurut Notoatmojo (2002), bahwa pengambilan sampel acak memberi data kuantitatif yang lebih

representatif. Pengambilan sampel secara bertahap sesuai dengan waktu yang ditentukan sampai terpenuhi jumlah sampel berdasarkan rumus besar sampel dalam penelitian kesehatan (Sugiyono, 2007).

$$\text{Jumlah Sampel} = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{(3,84) \cdot (144) \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{(0,01) \cdot (143) + (3,84) \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$n = 57,8 \text{ dibulatkan menjadi } 58$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang diharapkan χ^2 standar skor dengan tingkat konfiden (alpha) tertentu (alpha 5% berarti $\chi^2 = 3,84$).

N = jumlah populasi

P = dugaan proporsi atau insiden kasus dalam populasi (0.5)

Q = 1- P

d = ketelitian/error (0,1)

Pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil dengan cara menggunakan metode *proporsional random sampling*.

Teknik penentuan jumlah sampel di tiap lokasi atau ruang secara proporsional diperoleh dengan rumus:

$$n_1 = \frac{N_1 \cdot n}{N}$$

Dengan:

n_1 = jumlah sampel tiap ruang

N_1 = jumlah populasi tiap ruang

N = jumlah populasi seluruhnya

n = jumlah sampel seluruhnya

Adapun teknis randomnya adalah sebagai berikut: Peneliti mendata karakteristik perawat di dalam bangsal yang memenuhi kriteria inklusi. Kemudian masing-masing perawat akan mendapatkan 1 nomor undian. Dari jumlah sampel perawat yang dibutuhkan dalam 1 ruangan, maka akan dibuat undian kocok.

Undian tersebut akan dikocok sebanyak jumlah sampel yang dibutuhkan dalam ruangan. Nomor yang keluar, adalah nomor yang dipilih sebagai sampel di dalam ruangan tersebut. Untuk kuesioner tipe kepribadian, maka kuesioner akan diisi oleh perawat yang terpilih sesuai nomor undian. Sedangkan untuk kuesioner kinerja perawat, maka peneliti akan meminta bantuan kepada kepala ruang untuk menilai kinerja masing-masing perawat bangsal yang terpilih.

Penelitian ini menggunakan alat ukur kuesioner.

Analisa data pada penelitian ini menggunakan uji statistik *Rank spearman*.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1 Distribusi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	37	63,8
Laki-laki	21	36,2
Jumlah	58	100

Dari tabel 1, terlihat bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 37 responden (63,8%) dan sisanya terdiri dari 21 responden (36,2%) yang berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Menurut Umur

Pengumpulan data responden menurut umur diperoleh data umur terendah responden adalah 22 tahun dan tertinggi 47 tahun. Berdasarkan data tersebut, maka

karakteristik responden menurut umur disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2 Distribusi Umur Perawat

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
22 - 26	18	31,0
27 - 31	11	19,0
32 - 36	22	38,0
37 - 41	4	6,9
42 - 47	3	5,1
Jumlah	58	100

Berdasarkan tabel 2, nampak bahwa sebagian besar responden berusia antara 32-36 tahun yaitu sebanyak 22 responden (38,0%), selanjutnya responden yang berusia 22-26 tahun sebanyak 18 responden (31,0%), usia 27-31 tahun berjumlah 11 responden (19,0%), perawat berusia 37-41 tahun berjumlah 4 responden (6,9%), dan yang paling sedikit adalah yang berusia 42-47 tahun sebanyak 3 responden (5,1%).

3. Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja

Pengumpulan data responden menurut lama kerja diperoleh data lama kerja terendah adalah 1 tahun dan tertinggi adalah 34 tahun. Berdasarkan data tersebut, maka karakteristik responden menurut lama kerja disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3, Distribusi Perawat Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1 - 10	38	65,5
11 - 20	16	27,5
21 - 30	3	5,3
31 - 34	1	1,7
Jumlah	58	100

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang

bekerja antara 1-10 tahun sebanyak 38 responden (65,5%), selanjutnya responden yang bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 16 responden (27,5%). Perawat yang bekerja selama 21-30 tahun berjumlah 3 responden (5,3%), dan yang bekerja dalam kurun waktu 31-34 tahun berjumlah 1 responden (1,7%).

Analisis Univariat

1. Tipe Kepribadian

Tipe kepribadian pada responden diperoleh setelah responden menjawab kuesioner mengenai tipe kepribadian sebanyak 21 pertanyaan.

Tabel 4 Data distribusi responden berdasarkan tipe kepribadian

Tipe Kepribadian	Frekuensi	Persentase (%)
Ekstrovert	37	63,8
Introvert	21	36,2
Total	58	100

Berdasarkan tabel 4, responden mayoritas memiliki tipe kepribadian ekstrovert dengan jumlah 37 responden (63,8%). Adapun responden yang memiliki tipe kepribadian introvert berjumlah 21 responden (36,2%).

2. Kinerja Perawat

Kinerja perawat pada responden diperoleh setelah kuesioner mengenai kinerja diisi oleh kepala ruang.

Tabel 5 Data Distribusi Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	16	27,6
Cukup	31	53,4
Buruk	11	19,0
Total	58	100

Berdasarkan tabel 5,, responden yang memiliki kinerja yang cukup berjumlah 31 responden (53,4%). Adapun responden yang berkinerja baik terdapat 16 responden (27,6%), dan responden yang paling sedikit merupakan responden yang memiliki kinerja buruk yaitu sebanyak 11 responden (19,0%).

Analisis Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui proporsi kinerja perawat pelaksana ditinjau dari tipe kepribadian. Untuk mengetahui proporsi tersebut dilakukan dengan tabulasi silang (crosstab) kinerja perawat pelaksana ditinjau dari tipe kepribadian. Hasil tabulasi silang antara tipe kepribadian dengan kinerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6 Tabulasi silang antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat

Kepribadian	Kinerja						Total	
	Buruk		Cukup		Baik		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Intro	5	8,7	14	24,1	2	3,5	21	36,3
Ekstro	6	10,3	17	29,3	14	24,1	37	63,7
Total	11	19,0	31	53,4	16	27,6	58	100

Tabulasi data antara kinerja perawat pelaksana ditinjau dari tipe kepribadian menggambarkan keadaan dimana pada tipe kepribadian introvert terdapat 5 responden yang memiliki kinerja buruk (8,7%), 14 responden berkinerja cukup (24,1%), dan 2 responden yang berkinerja baik (3,5%). Sedangkan pada responden yang memiliki tipe kepribadian ekstrovert terdapat 6 responden berkinerja buruk (10,3%), 17 responden memiliki kinerja cukup (29,3%), dan 14 responden memiliki kinerja baik (24,1%).

Pengujian hipotesis penelitian yaitu “hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta” menggunakan alat

analisa data uji *Rank Spearman*. Data penelitian berupa tipe kepribadian dan data tentang kinerja perawat pelaksana dianalisis menggunakan bantuan program SPSS 16.00 *for windows*. Hasil uji *Rank Spearman* hubungan tipe kepribadian dengan kinerja perawat pelaksana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil pengujian antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat

Variabel	<i>p</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat	0,262	0,047	H ₀ ditolak

PEMBAHASAN

1. Jenis Kelamin

Hasil pengumpulan data responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 37 responden (63,8%). Hal ini dikarenakan keperawatan memiliki naluri “*mother instinct*”, yaitu naluri keibuan, naluri untuk memberikan perlindungan, dan naluri sosial. Kelebihan perempuan atas laki-laki secara kodrati adalah kepekaan dan emosi. Perempuan secara tabiat lebih intuitif (lebih peka) daripada pria. Dengan demikian, sebagai suatu pekerjaan yang didasarkan atas naluri keibuan, profesi keperawatan banyak diminati oleh perempuan (Asmadi, 2008).

2. Umur

Berdasarkan frekuensi distribusi umur responden menunjukkan pada rentang umur 32-36 tahun diperoleh jumlah responden

terbanyak dengan jumlah 22 responden (38,0%) dari total responden.

Umur merupakan salah satu indikator dalam menggambarkan kematangan fisik maupun psikis seseorang dalam menentukan keputusan untuk kelangsungan hidupnya. Usia produktif merupakan usia dimana seseorang mencapai tingkat produktivitasnya baik dalam bentuk rasional maupun motorik. Hasil penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden berusia pada kelompok usia produktif. Semakin usia seseorang bertambah maka semakin bertambah pula pengalaman, kebutuhan, kematangan dan kebijakan dalam menentukan suatu keputusan (Nurjannah, 2001).

Kondisi tersebut sangat menguntungkan, mengingat dalam menghadapi persaingan di era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang handal. Terdapat kualitas positif yang dibawa oleh para pekerja yang berusia produktif pada pekerjaannya, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas (Robbins, 2008).

3. Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan waktu yang dilalui seseorang dalam bekerja yang dihitung mulai bekerja dalam suatu organisasi dan menduduki jabatan tertentu. Lama kerja seorang perawat akan mempengaruhi tingkat kesiapan dalam menjalankan tugas yang akan diembannya. Dengan semakin lama tinggi angka lama kerja perawat diharapkan kinerja perawat akan semakin meningkat. Pencapaian kerja yang maksimal adalah efektivitasnya yang mengarah kepada pencapaian target yang berkaitan dengan kuantitas, kualitas, dan waktu. Dengan semakin lama kerja, diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat (Ilyas, 2002).

Masa kerja perawat berdampak pula pada pengalaman perawat dalam

menerapkan protap penerapan perawat. Masa kerja yang tinggi juga berdampak pada kemampuan perawat untuk berinteraksi dengan pasien. Dimana interaksi antara perawat dengan pasien dapat mendukung percepatan kesembuhan pasien (Nurjannah, 2001).

4. Tipe Kepribadian

Berdasarkan tabel frekuensi distribusi mengenai tipe kepribadian, diperoleh responden terbanyak dengan jumlah 37 responden (63,8%) dari total responden merupakan responden yang memiliki tipe kepribadian ekstrovert.

Terlepas dari tingkat kematangan, masing-masing orang dapat berbeda pula dalam berbagai hal. Mereka dengan tingkat kematangan yang sama, tidak semuanya memiliki ciri kepribadian yang sama meskipun beberapa pola tipe kepribadian lebih sesuai pada tingkat kedewasaan yang berbeda. Pola tipe kepribadian seseorang terus melekat pada diri orang yang bersangkutan sampai pada tingkat tertentu selama berlangsungnya berbagai tingkatan perkembangan. Pola tipe tersebut dapat bersifat belum matang pada tingkat awal perkembangan, dan kemudian menjadi semakin sempurna sejalan dengan perkembangan orang tersebut (Meadow, 2006).

5. Kinerja

Kinerja perawat pelaksana adalah hasil kerja perawat pelaksana. Penilaian kinerja meliputi prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, ketaatan, dan kerjasama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain konflik, pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan tipe kepribadian seseorang. Kinerja perawat di rumah sakit diimplementasikan dalam bentuk kemampuan perawat dalam memahami peran dan fungsinya dalam pelayanan profesional dan melakukan praktek keperawatan mandiri kepada individu dan kelompok masyarakat. Kinerja

keperawatan meliputi tindakan mandiri perawat profesional melalui kerjasama berbentuk kolaborasi dengan klien dan tenaga kesehatan lain dalam memberikan asuhan keperawatan atau sesuai lingkungan wewenang dan tanggung jawabnya (Wintari, 2007).

6. Hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja

Berdasarkan distribusi silang antara tipe kepribadian dengan kinerja, dapat dinyatakan bahwa semakin ekstrovert tipe kepribadian seseorang, maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan. Demikian sebaliknya, semakin introvert tipe kepribadian seseorang, semakin buruk pula kinerja perawat pelaksana.

Terkait dengan kinerja, terdapat bukti yang impresif bahwa individu yang memiliki sikap ekstrovert dan stabilitas emosi yang baik, cenderung merupakan karyawan yang bermotivasi tinggi dan berprestasi tinggi (Robbins, 2008).

Dari hasil uji korelasi *Rank Spearman* hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat pelaksana diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,262 dengan $p-value = 0,047$. Keputusan uji adalah menerima H_0 jika nilai $p-value$ lebih besar dari 0,05 dan menolak H_0 jika $p-value$ lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $p-value$ lebih kecil dari 0,05 ($0,047 < 0,05$), maka diputuskan H_0 ditolak. Berdasarkan kriteria uji tersebut maka disimpulkan terdapat hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

Kepribadian merupakan suatu sistem yang relatif stabil mengenai karakteristik individu yang bersifat internal, yang berkontribusi terhadap pikiran, perasaan, dan tingkah laku yang konsisten (Friedman, 2008). Allport dalam Sunaryo (2002) juga menyatakan bahwa kepribadian merupakan bagaimana individu tampil dan menimbulkan kesan bagi individu lain atau

suatu organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas sehingga ia dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Dalam sebuah organisasi yang normal, seseorang tidak akan mencapai keberhasilan yang sangat jauh dalam hal apapun tanpa kerjasama sukarela dari sejawatnya, dan kuantitas serta kualitas kerja sama seperti itu ditentukan oleh faktor kepribadian (King, 2009). Hal ini berarti bahwa kualitas dan kuantitas dari kinerja seseorang memang tidak luput dari kepribadian. Semakin baik kepribadian yang dimiliki seseorang, maka kinerja yang dilakukannya akan semakin baik pula.

Murray, Miller, dan Gordon dalam Widjajakusuma (2008) menyimpulkan terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi. Artinya, seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi. Sebaliknya, mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya juga rendah. Dan ternyata, motivasi berprestasi seseorang sangat berhubungan dengan kepribadian, yang merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psikofisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Artinya, orang akan mempunyai motivasi berprestasi tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa, sehingga ia akan mampu mencapai prestasi maksimal.

Menurut Harjana (2001), ia mengatakan bahwa orang yang memiliki kepribadian yang berkembang, akan dapat diharapkan keberhasilan kerjanya, baik yang dilakukan sendiri maupun dalam kerjasama dengan orang lain. Teori dari Harjana memperkuat hasil dari penelitian ini, dimana orang yang

memiliki kepribadian ekstrovert, memiliki kecenderungan untuk berkinerja lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan thesis Esfahani (2004) yang menyatakan bahwa kepribadian perawat sebagai pelanggan internal (pelaku pelayanan) mempunyai pengaruh terhadap pola perilakunya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Suryawati, Darminto, dan Saluhiyyah (2006) yang menyatakan perbedaan kualitas kepribadian perawat akan mempengaruhi cara perawat dalam berinteraksi memberikan pelayanan.

Meskipun secara umum terdapat kecenderungan bahwa semakin ekstrovert tipe kepribadian responden diikuti oleh semakin baik kinerja, namun dalam distribusi tersebut terdapat 6 responden bertipe kepribadian ekstrovert yang memiliki kinerja buruk. Selain itu terdapat 2 responden yang memiliki tipe kepribadian introvert memiliki kinerja yang baik. Penyimpangan tersebut dapat terjadi dikarenakan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana adalah konflik, pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepribadian (Nurachmah, 2001). Pada responden yang memiliki penyimpangan tipe kepribadian dengan kinerja tersebut, dikarenakan ketika pelaksanaan penelitian faktor-faktor di luar kepribadian bisa jadi lebih berpengaruh.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya tentang hubungan antara tipe kepribadian perawat dengan kinerja perawat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Tingkat karakteristik perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta adalah mayoritas berjenis kelamin

perempuan, kebanyakan usia perawat adalah 32-36 tahun, lama kerja terbanyak adalah 1-10 tahun, dan sebagian besar perawat memiliki kepribadian ekstrovert.

2. Kinerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Surakarta dalam kategori "Cukup"
3. Terdapat hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti memberi saran kepada:

1. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta
Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai wacana untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
2. Perawat
Bagi perawat yang memiliki kepribadian introvert maka hal yang perlu diperhatikan untuk mengurangi rasa introvert dapat dilakukan dengan:
 - a. Menyadari bahwa introvert bukan pilihan, bukan gaya, namun merupakan suatu orientasi kehidupan.
 - b. Belajar dalam mengembangkan *skill* keberanian bersosialisasi dengan orang lain.
 - c. Belajar mengembangkan hubungan timbal balik dengan orang lain (*take and gift*).
 - d. Bergabung dalam suatu komunitas untuk mengasah komunikasi dengan orang lain.
3. Peneliti lain
Peneliti yang akan datang hendaknya menambahkan faktor-faktor lain, seperti faktor eksternal (pengetahuan, keterampilan, karakter) dan faktor internal (kecerdasan, bakat, temperamen, biologis) yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmadi. 2008. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Depkes RI. 2002. *Standar Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit*, Direktorat Pelayanan Keperawatan Direktorat Jenderal Pelayanan Medik. Depkes
- Elizadiani, Dewi. 2003. *Standar untuk Praktek Keperawatan*. Sumatera Utara: Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.
- Esfahani, E. 2004. *Karakteristik Kepribadian dan Harapan Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Islam Sultan Agung Semarang*. Thesis program pasca sarjana. Tidak diterbitkan: Universitas Gajah Mada.
- Friedman, Howard dan Schustack, Miriam W. 2008. *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern Edisi ketiga Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Harjana, Agus M. 2001. *Training SDM yang Efektif*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasnita, E & Sanusi, R. 2005. *Ciri-Ciri, Iklim Organisasi, dan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS Dr Achmad Moechtar Bukittinggi*. Yogyakarta: UGM, Yogyakarta.
- Hawari, Dadang. 2001. *Stress, Cemas Dan Depresi*. Jakarta: FKUI.
- Ilyas, Yaslis. 2002. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI Edisi II*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- King, W.J. 2009. *The Unwritten Laws of Business*. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta.
- Meadow, Mary Jo. 2006. *Memahami Orang Lain, Meningkatkan Komunikasi dan Hubungan Baik dengan Orang Lain*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Nurjannah, I. 2001. *Hubungan Terapeutik Perawat dan Klien, Kualitas Pribadi Sebagai Sarana*. Yogyakarta: PSIK FK UGM.
- Nurrachmah, E. 2001. *Asuhan Keperawatan Bermutu di RS Jakarta: Seminar Keperawatan RS Islam Cempaka Putih*. <http://www.pdpersi.co.id>
- Nursalam. 2003. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- PPNI. 2005. *Standar Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta.
- Profil RS PKU Muhammadiyah Surakarta. 2010. Surakarta: PKU Wordpress.

- Robbins, Setphen P. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi XII*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 2008. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suryawati C, Dharminto, dan Saluhiyyah. 2006. *Penyesuaian Indikator Kepuasan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit di Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. Vol 09, No. 4, Desember 2006.
- Syamsu, Yusuf dan Juntika, Nurihsan. 2007. *Teori Kepribadian*. Bandung: Diterbitkan atas kerjasama Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia dengan PT. Remaja Rosdakarya.
- Wintari, Harningsih. 2007. *Implementasi Kinerja Perawat di Rumah Sakit, Pendidikan, dan Komunitas*. Bandung: STIK Emanuel.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat