

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN KINERJA PADA PERAWAT

Zulita Fismasari, Triana Noor Edwina DS

Program Magister Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
zulitafismasari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dan dukungan keluarga dengan kinerja pada perawat. Hipotesis penelitian ini adalah: 1). Ada hubungan positif antara Efikasi diri dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati. Semakin tinggi efikasi diri maka kinerja perawat semakin tinggi, begitu pula sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka kinerja perawat semakin rendah. 2) Ada hubungan positif antara Dukungan keluarga dengan Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati. Semakin tinggi dukungan keluarga maka kinerja perawat semakin tinggi, begitu pula sebaliknya semakin rendah dukungan keluarga maka kinerja perawat semakin rendah. 3) Ada hubungan antara Efikasi diri, dukungan keluarga dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan skala efikasi diri, skala dukungan keluarga, dan skala kinerja. Sampel penelitian ini sebanyak 136 perawat diruang rawat inap rumah sakit Panembahan Senopati. Cara pengambilan sampel penelitian dengan teknik *cluster random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis *product moment* dan regresi ganda linier. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang sangat positif antara efikasi diri dengan kinerja dimana nilai koefisien korelasi sebesar 0.533 dengan $p=0,01$ ($p<0,05$). Ada hubungan positif antara dukungan keluarga dengan kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.467 dengan $p=0,012$ ($p<0,05$). Ada hubungan positif antara efikasi diri dan dukungan keluarga dengan kinerja pada perawat dengan nilai F hitung sebesar 6.755 dengan $p=0.002$ ($p<0.05$). Sumbangan efektif variabel efikasi diri terhadap kinerja sebesar 28,4%, sedangkan 71,6% dijelaskan oleh faktor lain. Sumbangan efektif variabel dukungan keluarga terhadap kinerja sebesar 21,8%, sedangkan 78,2% dijelaskan oleh faktor lain.

Kata kunci: Efikasi diri, dukungan keluarga, kinerja

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu mata rantai pelayanan kesehatan yang padat ilmu, padat karya, padat teknologi dan padat modal. Menurut Menteri Kesehatan RI No. 983/Menkes/per/II/1992 yaitu sarana upaya kesehatan dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian (Depkes RI, 1992).

Rumah sakit sebagai suatu organisasi pelayanan kesehatan agar dapat tetap *survive* harus memiliki perawat-perawat dengan kinerja yang baik sesuai dengan tuntutan atau kebutuhan masyarakat. Semua aktivitas rumah sakit berlangsung dengan baik apabila mendapat dukungan dari seluruh anggota organisasi. Kemampuan memberikan pelayanan asuhan keperawatan secara profesional sesuai standar keperawatan sangat tergantung pada bagaimana kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan. Ketidakpuasan pasien terhadap asuhan keperawatan diasumsikan kinerja perawat yang kurang baik yang disebabkan oleh kualitas pendidikan perawat yang rendah dan kurangnya pengalaman kerja perawat (Widoyoko, 2009).

Menurut Ismaini (2001) keperawatan merupakan suatu bidang profesi dapat terus di tingkatkan dan terintegrasi sepenuhnya dalam pelaksanaan kesehatan. Keperawatan diterima dan dilaksanakan sepenuhnya sesuai dengan kaidah suatu profesi, sehingga profesi keperawatan mempunyai posisi yang sama pentingnya dengan

profesi lain yang ada dibidang kesehatan. Berdasarkan UU No 23/92 tentang kesehatan mengatakan bahwa profesi keperawatan adalah merupakan profesi tersendiri yang setara dan mitra dari disiplin profesi kesehatan lainnya. Dalam melakukan registrasi dan praktik keperawatan, perawat diberi lisensi sesuai keputusan Menteri Kesehatan RI No. 647/Menkes/SK/IV/2000.

Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Moeheriono (2009) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan uraian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2009) terdapat aspek-aspek kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. a. Aspek kuantitatif meliputi: 1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan. 2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan. 3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. 4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

b. Aspek kualitatif meliputi: 1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan. 2. Tingkat kemampuan dalam bekerja. 3. Kemampuan menganalisis data/informasi. 4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen / masyarakat).

kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja, aspek kualitatif yaitu ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan mengevaluasi. Alasan peneliti memilih aspek menurut Mangkunegara karena aspek yang dikemukakan oleh Mangkunegara lebih mudah untuk peneliti pahami.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) metode pengukuran kinerja karyawan adalah: 1. Metode Penilaian Kategori, metode penilaian kategori yang paling umum adalah skala penilaian grafis dan checklist. 2. Metode Komparatif. 3. Metode naratif. 4. Metode Perilaku/Tujuan. 5. Kombinasi berbagai metode.

Menurut Mondy & Noe (2005) yang bertanggung jawab memberikan penilaian kinerja adalah: 1. Atasan langsung. 2. Bawahan. 3. Peers. 4. Evaluasi diri. 5. Pelanggan.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu pegawai yaitu: 1. Kemampuan, Bloom (1956) ada tiga konsep kemampuan yaitu: a. Kemampuan Kognitif, terdapat didalamnya yaitu efikasi diri. b. Kemampuan Psikomotorik.

c. Kemampuan Afektif. 2. Motivasi. 3. Dukungan yang diterima, menurut Suhita (2005) sumber-sumber dukungan sosial yaitu: a. Suami / istri. b. Keluarga. c. Teman/sahabat. d. Keberadaan pekerjaan yang pegawai lakukan. e. Hubungan pegawai dengan organisasi atau komitmen organisasi

Bandura (1997) menjelaskan efikasi diri merupakan persepsi individu akan keyakinan kemampuannya untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa efikasi diri mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Efikasi diri berdasarkan ketiga dimensi yang diuraikan oleh Bandura (1997). Tiga dimensi dari efikasi diri yaitu *magnitude, generality dan strength*.

Corsini (1994) memperkuat pendapat Bandura mengenai aspek-aspek efikasi diri, yaitu : a. Aspek Kognitif. b. Aspek Motivasi. c. Aspek Afeksi. d. Aspek Seleksi.

Kuntjoro (2002) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berbeda dari lingkungan sosial tertentu membuat penerima merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai.

Menurut Suhita (2005) sumber-sumber dukungan sosial yaitu: suami / istri, keluarga, teman/ sahabat. Menurut Friedman (1998) dukungan keluarga

adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap pekerjaan dan tanggung jawab karyawan, anggota keluarga memandang bahwa orang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan. Menurut Santrock (2003) dukungan keluarga merupakan dukungan dari keluarga dengan memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, belajar mengambil inisiatif, mengambil keputusan mengenai apa yang ingin dilakukan dan belajar mempertanggungjawabkan segala perbuatannya.

Berdasarkan beberapa pengertian dukungan keluarga diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga pada perawat merupakan dukungan yang diterima perawat dari keluarga, dukungan yang diterima perawat meliputi sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap pekerjaan dan tanggung jawab perawat.

Menurut Sarafino (1994) terdapat beberapa aspek yang terlibat didalam pemberian dukungan keluarga, antara lain: a. Aspek emosional, aspek ini melibatkan kelekatan, jaminan dan keinginan untuk percaya pada keluarga. b. Aspek instrumental, aspek ini meliputi ketersediaan sarana untuk mempermudah. c. Aspek informatif, meliputi pemberian informasi yang diterima. d. Aspek penilaian, aspek ini terdiri atas dukungan peran sosial yang diterima.

Ada tiga hipotesis yg diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif antara Efikasi diri dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati. Semakin tinggi efikasi diri maka kinerja perawat semakin tinggi, begitu pula sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka kinerja perawat semakin rendah.
2. Ada hubungan positif antara Dukungan keluarga dengan Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati. Semakin tinggi dukungan keluarga maka kinerja perawat semakin tinggi, begitu pula sebaliknya semakin rendah dukungan keluarga maka kinerja perawat semakin rendah.
3. Ada hubungan antara Efikasi diri, dukungan keluarga dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel antara lain, variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen ialah kinerja perawat (Y), sedangkan variabel independen ialah efikasi diri (X_1) dan dukungan keluarga (X_2).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Variabel kinerja pada perawat diukur dengan skala kinerja yang diberikan kepada kepala perawat sebagai pemberi penilaian, skala kinerja yang disusun peneliti dan mengacu pada pandangan Mangkunegara (2009) tentang aspek-aspek kinerja pada perawat antara lain aspek kuantitatif yaitu proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja, aspek kualitatif yaitu ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan mengevaluasi.

Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka kinerja pada perawat tinggi sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh, maka kinerja pada perawat akan rendah.

Efikasi diri mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Efikasi diri akan diukur dengan menggunakan skala efikasi diri yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dipilih peneliti untuk menyusun skala efikasi diri dengan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bandura (1997). Tiga dimensi dari efikasi yaitu *magnitude*, *strength* dan *generality*.

Dukungan keluarga merupakan dukungan yang diterima oleh perawat dari keluarga, dukungan yang diterima perawat

meliputi sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap pekerjaan dan tanggung jawab perawat.

Variabel ini diukur menggunakan skala dukungan keluarga yang disusun peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek dukungan yang dideskripsikan oleh Sarafino (1994) terdapat beberapa aspek yang terlibat didalam pemberian dukungan keluarga yaitu aspek emosional, aspek instrumental, aspek informatif, aspek penilaian.

Skor total yang di peroleh merupakan indikasi dukungan keluarga yang dimiliki, semakin tinggi skor yang diperoleh dalam maka dukungan keluarga tinggi, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka dukungan keluarga rendah.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bertugas diruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati karena perawat diruang rawat inap merupakan ujung tombak dari kualitas rumah sakit dikarenakan 24 jam perawat harus siaga memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Karakteristik sampel dalam penelitian ini yaitu perawat diruang rawat inap dengan jabatan sebagai perawat pelaksana dan minimal sudah bekerja selama 6 bulan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. Jumlah populasi sebanyak 207 perawat yang berada di 11 bangsal rawat inap.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji statistik korelasi *product moment* dan regresi linier berganda. Analisis korelasi *product moment* dan

regresi linier berganda digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel independen dan satu variabel dependen.

Sebelum dilakukan analisis korelasi

product moment untuk menguji hipotesis, maka ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Asumsi untuk analisis korelasi *product moment* adalah data yang diukur mengikuti distribusi normal serta hubungan antar variabel bebas dan variabel tergantung adalah linier.

Uji normalitas sebaran menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test (K-S Z)*. Hasil uji normalitas untuk data kinerja diperoleh nilai 0,592 ($p > 0,05$), hasil uji normalitas untuk efikasi diri diperoleh nilai 0,653 ($p > 0,05$), sedangkan hasil uji normalitas untuk dukungan keluarga diperoleh nilai 0,586 ($p > 0,05$). Artinya data efikasi diri, dukungan keluarga dan kinerja mempunyai sebaran data yang normal.

Hasil uji linearitas efikasi diri dengan kinerja menunjukkan nilai F 11,027 ($p > 0,05$), hasil uji linearitas dukungan keluarga dengan kinerja menunjukkan nilai F 2,461 ($p > 0,05$). Artinya, hubungan antara efikasi diri dengan kinerja dan hubungan antara dukungan keluarga dengan kinerja menunjukkan hubungan yang linear.

Hasil uji hipotesis pertama dengan menggunakan teknik *product moment* menunjukkan r_{xy} sebesar 0,533 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$), hasil uji hipotesis kedua menggunakan teknik *product moment* menunjukkan r_{xy}

sebesar 0,467 dengan taraf signifikansi 0,012 ($p < 0,05$). Yang berarti terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dan dukungan keluarga dan terdapat hubungan yang positif antara dukungan keluarga dengan kinerja.

Hasil hipotesis ketiga dengan menggunakan regresi berganda menunjukkan nilai F 6,755 dengan $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Yang berarti bahwa ada hubungan yang positif antara efikasi diri dan dukungan keluarga dengan kinerja.

Sesuai pendapat Bandura (1997) menjelaskan efikasi diri merupakan persepsi individu akan keyakinan kemampuannya untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa efikasi diri mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Berdasarkan aspek-aspek efikasi diri menurut Bandura (1997) yaitu *Magnitude* merupakan aspek efikasi diri yang mengacu pada suatu tingkat yang diyakini perawat bahwa suatu tindakan yang dapat dilakukan. Perawat yang mempunyai *magnitude* yang baik proses kerja dan kondisi pekerjaan yang dilakukan akan lebih berurutan dan sesuai prosedural, waktu yang digunakan dalam melaksanakan satu pekerjaan lebih efisien, tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Aspek *Magnitude* akan berpengaruh dengan aspek kinerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu aspek kuantitatif.

Aspek efikasi diri yang kedua menurut Bandura (1997) yaitu Strength merupakan kepercayaan diri yang dapat diwujudkan dalam meraih performa tertentu. Seorang perawat yang mempunyai kepercayaan diri maka proses kerjanya akan lebih terarah, kondisi pekerjaannya akan baik, waktu yang digunakan akan efisien, dapat meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, perawat tersebut mampu menganalisis data atau informasi yang diterima dan mampu mengevaluasi hasil dari tindakan atau pekerjaan yang telah dilakukan agar mampu memberikan kinerja yang baik. Aspek strength berpengaruh dengan aspek kinerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu aspek kualitatif.

Aspek efikasi diri yang ketiga menurut Bandura (1997) yaitu Generality merupakan keleluasaan dari bentuk efikasi diri yang dimiliki seorang perawat untuk dilakukan dalam situasi tertentu. Generality yang baik dapat membantu seorang perawat dalam proses kerja dan kondisi pekerjaannya karena perawat tersebut akan mampu menyelesaikan masalah jika dihadapkan dengan kondisi pekerjaan yang kurang baik, perawat tersebut juga dapat memberikan jenis pelayanan kesehatan sesuai dengan yang dibutuhkan pasien pada saat itu. Aspek Generality berpengaruh dengan aspek kinerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu aspek kuantitatif. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat perawat bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Menurut Philip dan Gully (dalam Sapariyah, 2011),

efikasi diri dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan efikasi diri dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas, tujuan dan kinerja.

Bandura (1997) mengatakan bahwa efikasi diri pada dasarnya adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Bandura (1997), efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal apa yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa pun besarnya.

Penelitian yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian dari Putri (2012), dengan judul Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Emas Semarang menemukan bahwa ada pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja. Hasil uji korelasi yang didapat dari penelitian tersebut bahwa ada pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja sebesar 27,8%.

Uraian diatas menunjukkan bahwa efikasi diri dapat berpengaruh terhadap kinerja. Sumbangan efektif efikasi diri bagi kinerja adalah 28,4% sedangkan 71,6% dijelaskan oleh variabel lain seperti yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Variabel lain yang tidak ikut disertakan dalam penelitian ini adalah motivasi, keberadaan pekerjaan yang pegawai lakukan, hubungan pegawai dengan organisasi atau komitmen organisasi (Mangkunegara, 2009).

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, diperoleh nilai korelasi product moment (r_{xy}) antara variabel dukungan keluarga dengan kinerja adalah 0.467 dengan $p=0.012$ ($p<0,05$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kinerja pada perawat di rumah sakit panembahan senopati Bantul. Artinya semakin tinggi efikasi diri perawat maka akan semakin tinggi kinerja perawat, begitu sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah kinerja perawat.

Sarafino (1994) aspek-aspek dukungan keluarga adalah dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informatif, dukungan penilaian. Dukungan emosional mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian yang diterima perawat, dukungan emosional yang diterima oleh perawat akan membuat suasana hati menjadi lebih bahagia, sehingga proses kerja dan kondisi pekerjaan yang perawat lakukan akan baik dan tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan atau tindakan medis, dalam setiap pekerjaan yang dilakukan akan tepat dan kualitas pekerjaannya akan baik. Dukungan emosional berpengaruh dengan aspek kinerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu aspek kuantitatif.

Aspek yang kedua yaitu dukungan instrumental meliputi penyediaan sarana untuk memudahkan kerja perawat dalam proses kerjanya, dukungan instrumental yang diterima perawat juga dapat mengurangi resiko kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan pekerjaan yang dilakukan akan tepat dan kualitasnya akan baik. Dukungan instrumental dapat berpengaruh dengan aspek kinerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu aspek kualitatif.

Aspek yang ketiga yaitu dukungan informatif terdiri atas penerimaan nasihat, perawat yang mempunyai keluarga sebagai tempat berbagi dan mendapatkan nasihat maka suasana hati akan menjadi lebih tenang sehingga saat melaksanakan tugasnya perawat tersebut akan melakukan pekerjaannya secara tepat dan kualitas pekerjaannya akan baik, dan tidak terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dukungan informatif berpengaruh dengan aspek kinerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu aspek kuantitatif.

Aspek yang keempat yaitu dukungan penilaian yang meliputi penerimaan persetujuan sehingga perawat merasa diperhatikan oleh keluarganya sehingga perawat mampu bekerja dengan baik, proses kerja dan kondisi pekerjaannya juga baik, tingkat kemampuannya dalam bekerja akan menjadi semakin baik, perawat akan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Dukungan penilaian akan berpengaruh dengan aspek

kinerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu aspek kuantitatif.

Penelitian lain dari Remond (2013) bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 21,9%. Sumbangan efektif dukungan keluarga bagi kinerja adalah 21,8% sedangkan 78,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Variabel lain yang tidak ikut disertakan dalam penelitian ini adalah motivasi, keberadaan pekerjaan yang pegawai lakukan, hubungan pegawai dengan organisasi atau komitmen organisasi (Mangkunegara, 2009).

Hipotesis ketiga mengenai ada hubungan antara efikasi diri dan dukungan keluarga dengan kinerja pada perawat di rumah sakit panembahan senopati Bantul. Hasil penelitian ditemukan nilai F hitung sebesar 6.755 dengan $p=0,002$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut mengandung pengertian bahwa secara bersama-sama kedua variabel, yaitu efikasi diri (X1) dan dukungan keluarga (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pada perawat di rumah sakit Panembahan Senopati Bantul. Semakin tinggi efikasi diri dan semakin tinggi dukungan keluarga secara bersama-sama menunjukkan semakin tinggi kinerja pada perawat. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri dan semakin rendah dukungan keluarga secara bersama-sama menunjukkan semakin rendah kinerja pada perawat di rumah sakit Panembahan Senopati. Sumbangan efikasi diri dan dukungan keluarga secara bersama-sama terhadap

kinerja sebesar 59,2%. Artinya, kedua variabel ini tetap memberikan andil yang signifikan dalam hubungannya dengan kinerja. Sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 40,8%. Aspek kinerja menurut Mangkunegara (2009) yang tidak ikut disertakan dalam penelitian ini adalah motivasi, keberadaan pekerjaan yang pegawai lakukan, hubungan pegawai dengan organisasi atau komitmen organisasi.

Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Bandura (1997) mengatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik harus mempunyai efikasi diri yang baik pula. Bandura (1997) menjelaskan efikasi diri merupakan persepsi individu akan keyakinan kemampuannya untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang. Selain efikasi diri yang baik seseorang juga harus mendapatkan dukungan sosial dari keluarga (Krathwol, 1964).

Santrock (2003) mengatakan bahwa dukungan sosial keluarga dengan memberikan kesempatan kepada perawat agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, belajar mengambil inisiatif, mengambil keputusan mengenai apa yang ingin dilakukan dan belajar bertanggung jawab atas segala tindakannya.

Menurut Bandura (1997) terdapat aspek-aspek dari efikasi diri yaitu yang pertama Magnitude yaitu tingkat kesulitan yang diyakini dapat dilakukan sehingga ketepatan dan kualitas pekerjaan akan baik dan kinerja yang dihasilkan akan baik. Magnitude akan berpengaruh dengan aspek kinerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu aspek kuantitatif, yang kedua Strength yaitu kepercayaan diri yang ada didalam diri untuk meraih performa sehingga waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan akan sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan dan kinerjanya akan optimal. Strength mempengaruhi aspek kinerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu aspek kualitatif. Aspek yang ketiga adalah Generality yaitu kemampuan yang ada didalam diri saat menghadapi situasi yang berbeda, Generality sangat dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja akan baik. Generality dapat mempengaruhi aspek menurut Mangkunegara (2009) yaitu aspek kuantitatif.

Adapun aspek-aspek dari dukungan keluarga menurut Sarafino (1994) yaitu aspek emosional yaitu kepercayaan kepada orang lain sehingga menjadi yakin bahwa orang lain tersebut mampu memberikan cinta dan kasih sayang, dengan adanya aspek emosional menjadikan adanya tempat berbagi tentang masalah yang dihadapi sehingga proses kerja dan kondisi pekerjaan akan baik dan kinerja yang dihasilkan di pekerjaan akan optimal. Dukungan emosional akan berpengaruh dengan

aspek kinerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu aspek kuantitatif. Aspek dukungan instrumental yaitu penyediaan sarana untuk mempermudah orang lain dan pekerjaan akan terselesaikan sesuai prosedur sehingga waktu yang digunakan dalam bekerja akan tepat waktu sehingga kinerja akan lebih baik. Dukungan instrumental berpengaruh dengan aspek kinerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu aspek kualitatif. Aspek dukungan informatif merupakan pemberian informasi untuk mengatasi masalah pribadi, dengan adanya informasi yang diterima akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja kinerja menjadi lebih baik. Dukungan informatif akan berpengaruh dengan aspek kinerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu aspek kuantitatif. Aspek dukungan penilaian merupakan dukungan peran sosial meliputi umpan balik sehingga merasa nyaman dalam bekerja dan kualitas pekerjaan akan baik sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Dukungan penilaian akan berpengaruh dengan aspek kinerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu aspek kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel efikasi diri pada perawat di ruang rawat inap panembahan senopati Bantul berada pada kategori sedang (83,1%). Hal ini menunjukkan realita di lapangan bahwa tidak semua perawat di ruang rawat inap Panembahan Senopati Bantul memiliki efikasi diri tinggi. Masih terdapat perawat di ruang rawat inap Panembahan Senopati Bantul yang memiliki efikasi diri rendah.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel dukungan keluarga pada perawat di ruang rawat inap Panembahan Senopati Bantul berada pada kategori sedang (63,9%). Hal ini menunjukkan realita di lapangan bahwa sebagian besar dari perawat di ruang rawat inap Panembahan Senopati Bantul yang dijadikan subjek penelitian memiliki dukungan keluarga yang sedang.

Hasil penelitian terhadap variabel kinerja pada perawat di rumah sakit panembahan senopati Bantul berada pada kategori sedang (64,7%). Hal ini menunjukkan realita di lapangan bahwa tidak semua perawat di ruang rawat inap rumah sakit panembahan senopati Bantul memiliki kinerja yang tinggi. Masih banyak perawat di ruang rawat inap rumah sakit panembahan senopati Bantul yang belum mempunyai kinerja yang baik.

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan ditemukan R^2 sebesar 0,592. Sumbangan efektif bersama-sama antara efikasi diri dan dukungan keluarga dengan kinerja sebesar 59,2% sedangkan 40,8% dipengaruhi oleh aspek kinerja yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu aspek motivasi, keberadaan pekerjaan yang pegawai lakukan, hubungan pegawai dengan organisasi atau komitmen organisasi (Mangkunegara, 2009).

Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi product moment dan analisis

regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Ada hubungan positif antara efikasi diri dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul. Artinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kinerja perawat, sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah kinerja perawat. Perawat yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Berdasarkan hasil penelitian ini, nampak bahwa perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul mempunyai efikasi diri yang tinggi sehingga mempengaruhi kinerja perawat.

Ada hubungan positif antara dukungan keluarga dengan kinerja perawat. Artinya semakin tinggi dukungan keluarga maka semakin tinggi kinerja perawat. Sebaliknya, semakin rendah dukungan keluarga semakin rendah kinerja. Dukungan keluarga yang diterima perawat, nampak dari aspek-aspek seperti dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informative dan dukungan penilaian. Dengan adanya dukungan keluarga yang diterima perawat maka perawat akan merasa senang dan kinerja perawat akan baik.

Ada hubungan antara efikasi diri dan dukungan keluarga dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul. Semakin tinggi efikasi diri dan semakin tinggi dukungan keluarga, maka kinerja perawat semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri dan semakin rendah dukungan

keluarga, maka kinerja perawat semakin rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 59,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel efikasi diri dan dukungan keluarga. Data tersebut menunjukkan bahwa masih ada 40,8% variabel kinerja di pengaruhi oleh variabel-variabel atau aspek-aspek lain seperti: motivasi, keberadaan pekerjaan yang pegawai lakukan, hubungan pegawai dengan organisasi atau komitmen organisasi.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh, beberapa saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi atau tim pengembangan dan mutu perawat
Diharapkan lebih sering melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan efikasi diri pada perawat, karena efikasi diri berkorelasi dengan kinerja.
2. Bagi perawat
Diharapkan setiap perawat mau untuk mengikuti pelatihan-pelatihan untuk peningkatan efikasi diri yang diberikan, hal tersebut akan sangat membantu untuk meningkatkan efikasi diri pada perawat. Perawat lebih terbuka dengan keluarga untuk bercerita tentang pengalaman dalam pekerjaan, karena dukungan keluarga berkorelasi dengan kinerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Dalam penelitian ini antara efikasi diri dan dukungan keluarga secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pada perawat sebesar 59,2%, data tersebut menunjukkan bahwa masih

terdapat 40,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Bagi peneliti selanjutnya dianjurkan untuk meneliti faktor-faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini, faktor-faktor lain yang dimaksud adalah motivasi, keberadaan pekerjaan yang pegawai lakukan, hubungan pegawai dengan organisasi atau komitmen organisasi.

4. Kelemahan penelitian

Untuk pengukuran kinerja seharusnya responden penelitian diberikan batas waktu yang jelas dalam memberikan penilaian kinerja, tetapi pada penelitian ini peneliti tidak menentukan batas waktu dalam penilaian kinerja sehingga responden mengartikan standart waktu penilaian kinerja yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Alwisol. (2004). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UM Press.
- Ahmadi, A. 1991. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (1997). *Social Psychology*. 8th ed.. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York. W. H. Freeman Company.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals*. London: David McKay Company, Inc.
- Chatib, M. (2012). *Orangtuanya Manusia*. Bandung: Kaifa.

- DepKes RI. (1992). Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 983/MenKes/Per/II/1992. *Pedoman Organisasi Rumah Sakit Umum*.
- Depkes RI. (2000). Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 647/MenKes/SK/IV/2000. *Registrasi dan Praktik Perawat*.
- Depkes RI. (2001). *Standar Pelayanan Rumah Sakit*. Cetakan V, Jakarta.
- Fadel, M. (2009). *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Heardman. (1990). *Human Exceptionality Society School and Family Boston*. London: Allyn And Bacon.
- Heardman. (1990). *Human Exceptionality Society School and Family Boston*. London: Allyn And Bacon.
- Ismaini, N. (2001). *Etika Keperawatan*. Jakarta: Widya Medika.
- Ivancevich, J. Konopaske, R. Matteson, M. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Johnson, D. W. Johnson, R. T. & Johnson, E.J. (2003). *Cooperation in the Classroom*. Bandung: Alfabeta.
- Krathwohl dkk. (1964). *Taxonomy of Educational Objectives*. Book II: Affective Domain. London: Longman Group.
- Kail & Cavanaugh. (2000). *Human Development*. A Life Span View. USA: Wadsworth.
- Kuntjoro, Z. (2002). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Evaluasi Kinerja Karyawan SDM*, Cetakan Kelima. Refika Aditama: Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pen. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, L. R. dan Jackson, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku kedua.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nursalam. (2001). *Pendekatan praktis metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta. Info Medika.
- Newstorm, D. & Keith. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, BPFE Yogyakarta.
- Randall, S, & Jackson, S. E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Menghadapi Abad ke-21. Jakarta: Erlangga.

Robbins, S. P. dan Timothy A. J.(2008).*Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. (Jilid I). (Tim Indeks Penerjemah). Jakarta: Indeks.

Santoso, B.P. (1999). *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Gramedia.

Sarafino, E.P. (1994). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions*. New York: John Willey & Sons, Inc.

Sugiyono.(2005). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Smet.B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Grasindo.

Winkel, W.S. (1996). *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: PT. Gramedia.

Willis, S. (1994). *Problema Remaja dan Pemecahannya*. Bandung: Penerbit Angkasa.

Zsuzsanna, J. (2011). *Designing the road to better health and well being in Europe*.Austria.