

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA

FAKULTAS ILMU KESEHATAN

UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA

2023

**HUBUNGAN EFIKASI DIRI PERAWAT DENGAN PRDUKTIVITAS KERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO KOTA
SURAKARTA**

Dicky Ade Koorniawan¹⁾, S. Dwi Sulisetyawati,²⁾ Maula Mar'atus Solikhah,³⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Kusuma Husada Surakarta²⁾Dosen
Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Kusuma Husada Surakarta

adedicky46@gmail.com

ABSTRAK

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan untuk melaksanakan tindakan apa saja yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Produktivitas kerja merupakan cara meningkatkan hasil jasa dengan memanfaatkan sumber daya secara produktif. Tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara efikasi diri perawat dengan produktivitas kerja perawat.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dengan jumlah populasi 58 orang dengan sampel 52 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Instrumen ini menggunakan kuesioner data dianalisis dengan menggunakan *spearman's rho*.

Hasil analisis uji *spearman's rho* penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $r = -0.025$ dengan $\text{sig (2-tailed)} = 0.863 > 0.05$ berarti tidak signifikan menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan produktivitas kerja pada perawat diruang rawat inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta. Dengan rata-rata nilai efikasi kurang baik 44 (84,6%), baik 8 (15,4%), sedangkan nilai hasil dari produktivitas kerja kurang baik 22 (42,3%), baik 30 (57,7%). Dari hasil diatas bahwa dapat disimpulkan dalam penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan produktivitas kerja pada perawat diruang rawat inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta.

Kata Kunci : Efikasi diri, Produktivitas kerja, Perawat

Daftar Pustaka : 19 (2015-2022)

NURSING STUDY PROGRAM OF UNDERGRADUATE PROGRAMS

FACULTY OF HEALTH SCIENCES

UNIVERSITY OF KUSUMA HUSADA SURAKARTA

2023

**THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSES' SELF-EFFICACY AND NURSES'
WORK PRODUCTIVITY IN THE INPATIENT WARD OF RSUD IBU FATMAWATI
SOEKARNO HOSPITAL OF SURAKARTA**

Dicky Ade Koornawan¹⁾, S. Dwi Sulisetyawati,²⁾ Maula Mar'atus Solikhah,³⁾

¹⁾ Student of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, University of Kusuma Husada
Surakarta

²⁾ Lecturer of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, University of Kusuma Husada
Surakarta

adedicky46@gmail.com

ABSTRACT

Self-efficacy refers to an individual's belief in their ability to perform any actions required to achieve desired performance. Work productivity entails enhancing service outcomes by utilizing resources efficiently. The study aimed to investigate a relationship between nurses' self-efficacy and nurses' work productivity.

The research employed a quantitative approach with a cross-sectional design. The population was 58 people. The sampling used a total sampling technique with 52 sample respondents. The data collection operated a questionnaire and analyzed using Spearman's rho correlation coefficient.

The Spearman's rho correlation coefficient analysis revealed the value of $r = -0.025$ with $\text{sig (2-tailed)} = 0.863 > 0.05$. It indicated no significant relationship between self-efficacy and work productivity in nurses in the inpatient ward of RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Hospital of Surakarta. The average self-efficacy value was 44 (84,6%). The result indicated less than optimal self-efficacy by 8 (15,4%) score as good self-efficacy. In work productivity, 22 (42.3%) value was poor, and 30 (57.7%) value was in good productivity. From the results above, it can be concluded that this research shows It indicated no significant relationship between self-efficacy and work productivity in nurses in the inpatient ward of RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Hospital of Surakarta

Keywords: Self-efficacy, Work productivity, Nurses

Bibliography: 19 (2015-2022)

PENDAHULUAN

Rumah sakit yaitu suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit yang berada di Indonesia baik yang berkategori publik maupun yang berkategori privat. Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan *proficient* yang merupakan bagian *necessarily* dari pelayanan kesehatan yang didasarkan ilmu kiat perawat. Keperawatan ditunjukkan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Praktik keperawatan adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh perawat dalam bentuk asuhan keperawatan (C. T. Wahyudi & G, 2019).

Tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas menjadi isu dan tantangan persaingan yang sangat penting. Masih banyak masyarakat yang mengeluhkan tentang pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat. Maka rumah sakit dituntut untuk mempersiapkan sumber daya yang di miliki, salah satunya tenaga kesehatan. Perawat yang berkompeten memiliki peranan yang sangat besar dalam mencapai mutu pelayanan kesehatan dirumah sakit (Wahyudi, 2019).

Perawat menurut sebagai sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan dirumah sakit diharapkan dapat membangun hubungan yang baik dengan pasien, dan mempunyai keterikatan dengan pekerjaannya. Peran

perawat menurut adalah sebagai pelaksana pelayanan keperawatan pengelola pelayanan keperawatan dan institusi pendidikan sebagai pendidik dalam keperawatan peneliti dan pengembangan keperawatan (Psikologi et al, 2018).

Efikasi diri yaitu persepsi individu akan keyakinan kemampuannya melakukan tindakan yang diharapkan, keyakinan. Efikasi diri dapat mempengaruhi pilihan suatu tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan dan kesulitan, individu dengan efikasi diri tinggi memilih melakukan usaha lebih besar dan pantang menyerah untuk menghasilkan suatu tujuan organisasi yang diinginkan (Rofi, 2019).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menyatakan bahwa peningkatan efikasi diri kemungkinan akan mendorong tumbuhnya kepuasan kerja, sehingga kepercayaan diri yang ada timbul karena beban tanggung jawab yang harus diselesaikan. Efikasi sendiri dapat dikatakan sebagai faktor individual yang membedakan setiap individu saat mengalami perubahan (Rofi, 2019)

Berdasarkan penelitian Rofi (2019) yang dilakukan penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bahwa kinerja karyawan, dapat dijelaskan oleh efikasi diri, kepuasan kerja dan beban kerja sebesar 82,9% sedangkan sisanya sebesar 7,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian Daira dkk (2020) di RSUD GMIM Pancaran Kasih Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan motivasi. Secara kelompok produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, struktur kelompok, kekuatan, politik, komunikasi, konflik dan secara organisasi produktivitas kerja antara lain dipengaruhi oleh sumber daya, peraturan-peraturan, push kerja, kebudayaan, struktur organisasi.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dari tiga bidang dalam demonstrate perilaku organisasi yaitu secara person produktivitas kerja dipengaruhi oleh ciri biografis, kepribadian, persepsi dan pelayanan kepada pasien, dimana perawat memiliki kontak lebih lama dengan pasien. Produktivitas kerja bagi perawat adalah bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen rumah sakit, untuk bekerja produktif, pekerjaan harus dilakukan dengan cara kerja yang memenuhi syarat kesehatan (Wahyudi, 2019).

Berdasarkan penelitian Daira dkk (2020) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dari tiga bidang dalam demonstrate perilaku organisasi yaitu secara person produktivitas kerja dipengaruhi oleh ciri biografis, kepribadian, persepsi dan pelayanan kepada pasien, di Manado jumlah responden 56 dengan motivasi kerja kurang baik dengan

produktivitas kurang adalah sebanyak 13 responden (23,2%), kelompok motivasi kerja baik produktivitas kurang adalah sebanyak 7 responden (12,5%), motivasi kerja baik dengan produktivitas baik sebanyak 23 responden (41,1%) terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada perawat GMIM Pancaran Kasih Manado.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 10 Ferbruari 2023 dengan wawancara dan observasi pada 2 kepala ruang dan 8 perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta, hasil observasi di ruang rawat inap terdapat temeperature suhu yang sedikit panas mnyebabkan perawat kurang nyaman saat melakukan tindakan dan pencahayaan sedikit redup.

Hasil wawancara yang dilakukan pada 10 Februari 2023 dengan 10 perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta didapati hasil studi pendahuluan yaitu perawat mengatakan fasilitas yang terdapat ruang rawat inap belum begitu memadai, rutinitas yang monoton menyebabkan perawat merasakan jenuh. Bahkan perawat juga mengatakan pernah mengalami suasana hati yang lagi terganggu mempengaruhi perasaan perawat tentang kemampuan pribadinya dan adanya kecemasan dalam diri perawat dalam pencapaian atau keberhasilan untuk kedepannya.

Sedangkan pada fenomena produktivitas kerja yang dialami, dari 10 perawat sebagian yang diwawancarai, alat ukur menggunakan dua instrumen kuesioner yaitu efikasi diri dan produktivitas kerja, 70% perawat merasakan

gangguan pada psikologis kondisi yang mempengaruhi perasaan, kesehatan fisik seperti kelelahan dan hubungan sosial sehingga mempengaruhi tugas perawat menjadi kurang maksimal. Kecemasan dan stretch yang dirasakan seseorang dalam melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectiona*, Teknik sampling penelitian adalah *total sampling*. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebagai responden adalah perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta dari responden sebanyak 52 orang dari jumlah 58 responden dan dilakukan pada tanggal 15 sampai 29 Juli 2023. Serta menunjukkan subjek penelitian dibatasi dengan kriteria Inklusi dan kriteria eksklusi. Inklusi pada penelitian ini adalah : -Perawat yang bersedia menanda tangani menjadi responden, -Perawat yang tidak sedang dalam kondisi cuti, sakit atau sedang mengikuti tugas belajar sedangkan Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah : - Responden tidak mengisi kuesioner sesuai waktu yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur (n=52)

Umur	Me	Me	Nilai	Standar
Respo	an	dia		Deviasi
nden	n	Min	Mak	s

Jumla	32,	31,	27	50	4,703
h	19	00			

Sumber Data: Juli 2023

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik umur responden menunjukkan bahwa nilai minimum umur responden 27 tahun dan nilai maksimum 50 tahun dengan nilai rata-rata responden adalah 32,19 tahun sedangkan median umur responden 31,00 tahun.

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (n=52)

Jenis	Frekuensi	Presentase
Kelamin		(%)
Laki-laki	19	36,5%
Perempuan	33	63,5%
Total	52	100,0%

Sumber Data Primer Juli 2023

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik jenis kelamin responden menunjukkan bahwa responden mayoritas adalah perempuan sebanyak 33 responden (63,5%) dan laki-laki sebanyak 19 responden (36,5%).

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja (n=52)

Masa	Frekuensi	Presentase (%)
Kerja		
2-4	15	28,8%
5-7	27	51,9%
8-10	6	11,5%
11-13	4	7,7%
Total	52	100,0%

Sumber Data Primer Juli 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 karakteristik masa kerja menunjukkan mayoritas responden

diketahui 5-7 tahun sebanyak 27 responden (51,1%).

Efikasi Diri Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Suarkarta

Kategori	Frekuensi (n)	Presentase %
Baik	8	15,4%
Kurang Baik	44	84,6%
Total	52	100

Sumber Data Primer Juli 2023

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan karakteristik berdasarkan efikasi diri diketahui bahwa rata-rata efikasi diri kurang baik sebanyak 39 dan sedangkan yang baik sebanyak 13.

Produktivitas Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Suarkarta

Kategori	Frekuensi (n)	Presentase %
Baik	30	57,7%
Kurang Baik	22	42,3%
Total	52	100,0%

Sumber Data Primer Juli 2023

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan karakteristik berdasarkan produktifitas kerja diketahui bahwa rata-rata produktifitas kerja baik sebanyak 30 responden (57,7%) dan sedangkan yang kurang baik sebanyak 22 reponden (42,3%).

Hasil uji *spearman's rho* Hubungan Efikasi Diri Perawat dengan Produktivitas kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta.

Variabel	rHitung	Sig(2-tailed)
Efikasi _Produktivitas Kerja	-0,025	0,863

Sumber Data Primer Juli 2023

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai $r = -0,025$ dengan $\text{sig (2-tailed)} = 0,863 > 0,05$ berarti tidak signifikan menggunakan uji *spearman's rho* sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri perawat dengan produktivitas kerja pada perawat di ruang rawat inap di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta.

Hasil penelitian menunjukkan nilai terkecil umur responden adalah 27 tahun dan nilai terbesar adalah 50 tahun, nilai rata-rata umur responden adalah 32,19 tahun sedangkan median umur responden adalah 32,19 tahun, jawaban adalah 31,00 tahun. Penelitian ini sejalan dengan (Umboh et al., 2020) bahwa jumlah responden berdasarkan usia tidak lebih dari 26 sampai 35 tahun sebanyak 37 responden (19,6%) dan berdasarkan usia minimal 46 sampai 55 tahun sebanyak 2 orang. responden (3,6%).

Menurut (C.T. Wahyudi & G, 2019), ini merupakan usia kerja efektif, sehingga produktivitas perawat dapat meningkat meskipun jumlah pekerjaan yang diterima banyak. Menurut (Anggoro et al., 2019) menjelaskan bahwa seiring bertambahnya usia seseorang maka kematangannya akan semakin meningkat begitu pula dengan psikologinya yang akan menunjukkan kematangan mentalnya. Seseorang pada masa dewasa awal

seringkali lebih disibukkan dengan aktivitas, pekerjaan, dan aktivitas sosial.

Menurut asumsi peneliti, usia di atas 27 tahun disebabkan karena seseorang banyak mendapat tekanan dan beban, sehingga tidak bisa mengendalikan keadaan emosinya. Terkadang masalah pribadi dibawa ke lingkungan kerja dan kemudian mempengaruhi pemberian layanan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa laki-laki berjumlah 19 orang (36,5%) dan perempuan sebanyak 33 orang (63,5%), yang mayoritas respondennya adalah perempuan. Sesuai dengan penelitian (Drama & Yulia, 2019), hasil analisis univariat menunjukkan bahwa dari 48 responden mayoritas adalah perempuan yaitu sebanyak 34 responden (70,8%).

Penelitian dilakukan oleh (Drama & Yulia, 2019), mayoritas responden adalah perempuan, yaitu 34 perempuan (70,8%) dan 14 laki-laki (29,2%). Dari segi efisiensi kerja, pegawai laki-laki lebih sering absen dibandingkan pegawai perempuan karena pegawai perempuan cenderung lebih rajin, disiplin, teliti dan sabar. Penelitian dilakukan oleh (Umboh et al., 2020), mayoritas responden dalam penelitian adalah perempuan, yaitu laki-laki sebanyak 7 responden (12,5%) dan perempuan sebanyak 49 responden (87,5%).

Menurut asumsi peneliti, perempuan mempunyai peran ganda, banyak tugas di rumah dan di lingkungan kerja dan terkadang dapat terjadi konflik atau perbedaan pendapat di rumah dan lingkungan kerja. Hal ini mempengaruhi psikologi dan emosi seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa rata-rata masa kerja responden menunjukkan mayoritas responden antara 5 sampai 7 tahun. Berdasarkan penelitian (Restu, 2019), mayoritas responden telah bekerja kurang dari 5 tahun dan lebih dari 5 tahun.

Menurut (Restu, 2019), tahapan pekerjaan ini erat kaitannya dengan pengalaman seseorang, oleh karena itu pemberian asuhan keperawatan sangatlah penting. Memiliki pengalaman kerja yang lebih lama tentu akan memberikan pengalaman yang lebih panjang bagi perawat dalam merawat pasien dan bekerja untuk meningkatkan keselamatan pribadi di tempat kerja. Masa kerja dapat membantu seseorang lebih memahami faktor risiko terkait pekerjaan dan upaya pencegahannya.

Menurut asumsi peneliti, semakin lama jam kerja maka semakin berat beban kerja dan semakin tinggi tingkat stres responden dibandingkan dengan mereka yang bekerja lebih sedikit.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan 44 responden (84,6%) memiliki efikasi diri yang buruk, sedangkan 8 responden (15,4%) memiliki efikasi diri yang baik. Masyarakat beranggapan hal tersebut tidak baik karena terkadang perawat dalam memberikan pelayanan medis kepada pasien membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan budaya yang berbeda antara pasien dan perawat dan terkadang merasa acuh. Masih dalam situasi stres akan mempengaruhi fisiologi dan emosi mereka. kondisi.

Namun hal ini bertentangan dengan penelitian (Drama & Yulia, 2019) yang menyatakan bahwa orang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa dirinya mampu menghadapi berbagai jenis peristiwa dalam hidup. Peneliti menyimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatasi berbagai situasi yang muncul dalam hidupnya. Efisiensi terkait dengan kondisi lingkungan dan kognitif dan itulah yang membuat perilaku seseorang berbeda dari perilaku orang lain. Begitu pula tingkat efikasi diri setiap orang akan berbeda-beda.

Menurut asumsi peneliti, otonomi tidak baik bagi perawat sehingga akan mempengaruhi pemberian pelayanan medis kepada pasien. Jika keyakinan seseorang benar maka akan mempengaruhi individu tersebut dan dapat memotivasinya menuju masa depan.

Penelitian menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas perawat ditandai dengan produktivitas kerja: 30 (57,7%) baik dan 22 (42,3%) buruk. Boleh dikatakan bahwa perawat sangat memperhatikan mutu dan kualitas hasil kerjanya dan mampu bekerja sama dengan perawat lain, demi pengembangan pribadinya, kata narasumber. Konsultan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang ada. muncul. membuat. melaksanakan, selalu antusias dan proaktif melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan (C.T. Wahyudi & G, 2019) yang menyatakan bahwa seiring bertambahnya beban kerja maka produktivitas kerja pun meningkat. Hal ini terlihat jelas dengan jam kerja perawat di rumah sakit BBH yang dominan dan besarnya beban kerja yang

harus ditanggung perawat, sehingga keinginan perawat untuk bekerja efektif selalu tinggi. Menurut (Umboh et al., 2020), produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran yang mewakili pertimbangan antara input dan output yang diberikan secara terus menerus serta peran tenaga kerja. Dengan kata lain, mengukur efektivitas memerlukan penentuan hasil kerja.

Menurut asumsi peneliti bahwa pengaruh tersebut disebabkan oleh suasana hati, keadaan emosi yang buruk dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kemampuan pribadinya. Untuk meningkatkan efektivitas pribadi, Anda dapat memberikan dukungan timbal balik dengan rekan perawat anda.

Hubungan antara efikasi diri dengan produktivitas kerja perawat

Berdasarkan hasil uji spearman rho diperoleh nilai sebesar 0,863 sehingga $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara efikasi diri dengan produktivitas kerja perawat pencegahan pasien Institut Ibu Fatmawati Soekarno. kota Surakarta Hal ini bertolak belakang dengan penelitian (Drama & Yulia, 2019) yang menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatasi berbagai situasi yang muncul

dalam hidupnya. dengan koefisien korelasi $p\text{Value} = 0,050$, berarti ada hubungan antara self efikasi dengan perilaku Caring perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Tahun 2017. Efektivitas berkaitan dengan persepsi lingkungan dan kondisi dan hal inilah yang menjadi alasan mengapa perilaku individu berpengaruh berbeda dengan perilaku individu lainnya (Yuca, 2022).

Begitu pula tingkat efikasi diri setiap orang akan berbeda-beda. Menurut (Shanty et al., 2020), efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengevaluasi diri untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Produktivitas Keperawatan merupakan dokumen penilaian yang bertujuan untuk mencapai perbaikan berkelanjutan bagi seluruh departemen rumah sakit. Untuk bekerja secara efektif, pekerjaan harus dilakukan dengan metode kerja yang memenuhi persyaratan kesehatan. Menurut (Umboh et al., 2020), produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran yang mewakili pertimbangan antara input dan output yang diberikan secara terus menerus serta peran tenaga kerja. Dengan kata lain, mengukur efektivitas memerlukan penentuan hasil kerja. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berpendapat bahwa berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang perawat, pada awalnya mereka menunjukkan gejala efikasi diri yang dibuktikan dengan adanya gangguan mood yang mempengaruhi keadaan emosi perawat. Faktor di luar lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja, seperti hubungan antar pekerja dan rendahnya upah. Namun perawat berusaha mempertahankan pekerjaannya karena mengingat bahwa mendapatkan pekerjaan itu tidak mudah dan mereka berusaha mengembangkan rasa percaya diri serta kemampuannya untuk mengatasi tekanan yang ada dalam pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisa antara hubungan efikasi diri dengan produktivitas kerja pada perawat diruang rawat inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta didapati hasil bahwasanya tidak ada hubungan yang signifikan dengan nilai korelasi $-0,025$ dengan sig (2-tailed)= 0,863.

Bagi Institusi Rumah Sakit

Diharapkan pihak rumah sakit meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mendukung target organisasi dalam upaya mencapai kualitas pelayanan keperawatan dan memberikan *reward* kepada perawat agar menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian tentang efikasi diri disarankan dapat memperluas memperhatikan sample dan pengambilan sample serta melihat faktor-faktor lain efikasi diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, W. T., Aeni, Q., & Istioningsih, I. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), 98. <https://doi.org/10.26714/jkj.6.2.2018.98-105>
- Drama, S. M., & Yulia, S. (2019). *Hubungan Self Efficacy Dengan Perilaku Caring Perawat Di Ruang Rawat Inap*. 13(1), 40–47.
- Mei Anugrah, Tampubolon, Lindawati F, Sinurat, S., & Tumanggor, L. S. (2022). Hubungan Kesadaran Perawat Dengan Penerapan Patient Safety Di Ruang Internis Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. *Elisabeth Health Jurnal*, 7(1), 17–21.

- <https://doi.org/10.52317/ehj.v7i1.399>
Psikologi, M., Universitas, P., & Indonesia, I. (2018). *Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah di Sulawesi Selatan* *Fuad Nashori Faraz*. 10, 103–114.
- Restu, I. (2019). *Jurnal Persada Husada Indonesia Hubungan Pendidikan, Pengetahuan, Dan Masa Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Perawat Dalam Penggunaan APD Di RS Harum Sisma Medika Tahun 2019 The Correlation Of Education, Knowledge And Length Of Service With Nurses Complia*. *Jurnalparsada Husada Indonesia*, 6(20), 21–27.
- Rofi, A. N. (2019). *EFIKASI DIRI, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN SEBABAI FAKTOR PENENTU KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Satker PJJN Metropolitan Wilayah Semarang)*. 1(2), 97–107.
- Shanty, I. P. W., Uktutias, S. A. M., & Muhadi. (2020). Hubungan karakteristik perawat dan self-efficacy terhadap kepatuhan hand hygiene perawat rawat inap di rumah sakit jiwa menur. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 3(2), 61–67.
<http://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA>
- Simamora, R. H. (2019). *Pelatihan Komunikasi Efektif untuk Meningkatkan Efikasi diri Perawat dalam Pelaksanaan Identifikasi Pasien Effective Communication Training to Improve Nurses Self Efficacy in the Implementation of Patient Identification*. 12(3), 49–54.
- Suoth, L. F., Akili, R. H., Kerja, M., & Kerja, P. (2018). *HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RSUP RATATOTOK-BUYAT (Maurits, 2012)*. 7(5).
- Umboh, D. I., Kawatu, P. A. T., Ratag, B. T., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2020). *15 hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di rsu gmim pancaran kasih manado*. 9(2), 15–20.
- Wahyudi, C. T., & G, C. S. (2019). *Produktivitas Kerja Perawat Ruang Rawat Inap. vol.9 No.1 (beban, motivasi, kepemimpinan kepala ruang, produktivitas)*, 550–562.
- Yuca, H. (2022). *Capsicum annuum L. In Novel Drug Targets with Traditional Herbal Medicines: Scientific and Clinical Evidence* (pp. 95–108).
https://doi.org/10.1007/978-3-031-07753-1_7