

HUBUNGAN MANAJEMEN WAKTU DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT TINGKAT III BALADHIKA HUSADA JEMBER

Septi Dimas Jamaludin, Asmuji, Dwi Yunita Haryanti
Fakultas Ilmu Kesehatan. Program Studi Ilmu Keperawatan
Universitas Muhammadiyah Jember, Jawa Timur
Email: dimasbro258@gmail.com

Abstrak

Latar Belakang: Kinerja perawat merupakan elemen penting dalam menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah kemampuan dalam mengelola waktu secara efektif, khususnya dalam sistem kerja dua shift yang rentan menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen waktu dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Tingkat III Baladhika Husada Jember. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain korelasional dengan pendekatan cross-sectional. Sampel terdiri dari 42 responden dari total 47 perawat, ditentukan melalui rumus Slovin dengan teknik proportional stratified random sampling. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner skala Likert untuk mengukur manajemen waktu dan kinerja perawat. Analisis data dilakukan dengan uji Spearman Rho (0,05). **Hasil:** Sebagian besar perawat memiliki manajemen waktu baik sebanyak 31 orang (73,8%) dan kinerja yang baik sebanyak 35 orang (83,3%). Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara manajemen waktu dan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,002$ dan koefisien korelasi sebesar 0,460 artinya semakin baik manajemen waktu maka semakin baik pula kinerja perawat. **Diskusi:** Manajemen waktu yang baik memungkinkan perawat untuk mengatur prioritas, mengurangi keterlambatan pekerjaan, dan menjaga performa kerja meskipun dalam tekanan shift. Perawat dengan kemampuan manajemen waktu yang baik cenderung lebih terorganisir, fokus, dan efisien, yang berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien. **Simpulan:** Manajemen waktu yang baik merupakan strategi efektif untuk mendukung kinerja perawat di ruang rawat inap, seharusnya setiap perawat sebaiknya memiliki manajemen waktu baik agar kinerjanya optimal. **Kata Kunci:** Manajemen Waktu, Kinerja Perawat, Ruang Rawat Inap

Abstract

Background: Nurses' performance is a crucial element in determining the quality of hospital services. One of the factors influencing nurse performance is the ability to manage time effectively, especially within a two-shift system that often leads to fatigue and decreased productivity. This study aimed to examine the relationship between time management and nurse

Received: Agustus 2025
Reviewed: Agustus 2025
Published: Agustus 2025

Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Nutricia.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Nutricia



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*performance in the inpatient ward of Level III Baladhika Husada Jember Hospital. **Methods:** This research employed a correlational design with a cross-sectional approach. The sample consisted of 42 respondents from a total population of 47 nurses, determined using the Slovin formula and proportional stratified random sampling technique. A Likert-scale questionnaire was used to measure time management and nurse performance. Data were analyzed using the Spearman Rho test ($\alpha = 0.05$). **Results:** Most nurses had good time management (31 respondents or 73.8%) and good performance (35 respondents or 83.3%). Statistical analysis revealed a significant relationship between time management and nurse performance, with a p-value of 0.002 and a correlation coefficient of 0.460. This indicates that the better the time management, the better the nurse's performance. **Discussion:** The findings indicate that effective time management enables nurses to prioritize tasks, reduce delays, and maintain performance under shift pressure. Nurses with strong time management skills tend to be more organized, focused, and efficient, positively impacting service quality and patient satisfaction. **Conclusion:** Good time management is an effective strategy to support optimal nurse performance in inpatient wards. Therefore, every nurse should possess strong time management skills to ensure optimal job performance. **Keywords:** Time Management, Nurses' Performance, Nurses*

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan rumah sakit merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan institusi kesehatan. Salah satu komponen penting dalam pelayanan kesehatan adalah tenaga perawat, yang berperan langsung dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Kinerja perawat menjadi aspek yang sangat menentukan dalam menjaga mutu pelayanan, meningkatkan kepuasan pasien, serta menjamin keselamatan dan efektivitas terapi yang diberikan di rumah sakit.

Dalam praktiknya, sistem kerja di rumah sakit, terutama pada ruang rawat inap, umumnya menggunakan sistem shift untuk menjaga keberlangsungan pelayanan selama 24 jam. Sistem kerja shift ini memang diperlukan, tetapi juga membawa konsekuensi terhadap keseimbangan waktu kerja, waktu istirahat, dan kesehatan fisik maupun psikologis perawat. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan, stres kerja, penurunan konsentrasi, hingga berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas kinerja.

Salah satu upaya untuk mengatasi tantangan tersebut adalah dengan kemampuan manajemen waktu yang baik. Manajemen waktu adalah proses merencanakan dan melaksanakan pengendalian terhadap waktu yang dihabiskan untuk berbagai kegiatan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Dalam konteks keperawatan, manajemen waktu mencakup kemampuan perawat untuk mengatur prioritas, menyusun rencana kerja harian, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menghindari penundaan pekerjaan. Manajemen waktu yang baik sangat penting bagi perawat karena dapat mengurangi beban kerja berlebih, meningkatkan efisiensi, dan menjaga kualitas asuhan keperawatan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki hubungan positif dengan kinerja tenaga kesehatan. Perawat yang mampu mengelola waktu dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka dapat meminimalkan stres, menyelesaikan tugas lebih efektif, dan memberikan pelayanan dengan lebih profesional.

Sebaliknya, manajemen waktu yang buruk dapat menyebabkan penumpukan tugas, keterlambatan pelayanan, serta berdampak pada keselamatan pasien dan penurunan citra rumah sakit.

Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember merupakan rumah sakit TNI yang menyediakan layanan keperawatan 24 jam, termasuk di ruang rawat inap. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa beberapa perawat mengalami kesulitan dalam mengatur waktu kerja, terutama saat menghadapi pergantian shift yang padat. Hal ini berpotensi menyebabkan gangguan dalam pelaksanaan tugas dan berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian mengetahui hubungan antara manajemen waktu dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan melalui penguatan keterampilan manajemen waktu bagi perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan metode cross-sectional. Desain ini dipilih untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu manajemen waktu (variabel independen) dan kinerja perawat (variabel dependen), dengan cara mengumpulkan data pada satu waktu tertentu. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis sejauh mana hubungan antara kedua variabel dalam populasi yang diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa rumah sakit ini memiliki sistem kerja dua shift yang dapat memengaruhi manajemen waktu perawat serta pelaksanaan tugas keperawatan. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Juni hingga Juli tahun 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember, dengan jumlah total sebanyak 47 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5% dan populasi (N) sebanyak 47, diperoleh jumlah sampel sebesar 42 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling* yaitu metode sampling yang mempertimbangkan proporsi dari setiap unit kerja di ruang rawat inap, sehingga masing-masing bagian memiliki peluang yang representatif untuk dijadikan responden.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disusun dalam skala Likert. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian utama:

1. Kuesioner Manajemen Waktu

Mengukur sejauh mana perawat mampu mengelola waktu secara efektif dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kuesioner ini mencakup dimensi perencanaan, prioritas tugas, pengendalian waktu, dan evaluasi penggunaan waktu.

2. Kuesioner Kinerja Perawat

Mengukur tingkat kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seperti kehadiran, ketepatan waktu, penyelesaian tugas, tanggung jawab, dan hubungan interpersonal dalam tim.

Instrumen ini telah melalui uji validitas dan reliabilitas sebelumnya, dengan nilai validitas korelasi item $> 0,361$ dan nilai reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar $0,873$ untuk manajemen

waktu dan 0,891 untuk kinerja perawat, yang menunjukkan bahwa instrumen tergolong sangat reliabel.

Teknik Pengumpulan Data yaitu dikumpulkan melalui pengisian kuesioner yang dibagikan langsung kepada perawat yang menjadi sampel. Sebelum pengisian, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan dan prosedur penelitian serta diminta menandatangani informed consent. Peneliti juga menjaga kerahasiaan dan anonimitas data responden selama proses pengumpulan dan analisis data.

Teknik Analisis Data yaitu data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan uji **Spearman Rank (Spearman Rho)**, karena data berskala ordinal dan tidak terdistribusi normal. Uji ini digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara manajemen waktu dan kinerja perawat. Hasil analisis akan dinyatakan signifikan jika nilai $p < 0,05$.

HASIL

A. Data Umum

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Data Umum Responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada (n=42)

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia		
26 - 35 Tahun	34	81
36 - 40 Tahun	8	19
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	45,2
Perempuan	23	54,8
Status Pernikahan		
Menikah	34	81
Belum menikah	8	19
Masa Kerja		
<3 Tahun	9	21,4
>3 Tahun	33	78,6
Pendidikan		
D3 Keperawatan	4	9,5
S1 Keperawatan	38	90,5

Berdasarkan tabel 1. Diketahui bahwa data umum responden dalam penelitian ini mencakup usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, Pendidikan. Mayoritas usia responden yaitu 26 - 35 Tahun sebanyak 34 orang (81%) dari 42 responden. Mayoritas jenis kelamin responden yaitu Perempuan sebanyak 23 orang (54,8%). Mayoritas status pernikahan responden yaitu menikah sebanyak 34 orang (81%). Mayoritas masa kerja responden yaitu >3 tahun orang sebanyak (33%). Mayoritas Pendidikan responden yaitu sebanyak 38 orang (90,5%).

Data Khusus

1. Manajemen Waktu Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Manajemen Waktu Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember (n=42)

Manajemen Waktu	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Cukup Baik	11	26,2
Baik	31	73,8

Total	42	100
--------------	-----------	------------

Berdasarkan tabel 2. Distribusi frekuensi manajemen waktu perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember sebanyak 31 orang (73%) dalam kategori baik.

2. Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember (n=42)

Kinerja Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Cukup Baik	7	16,7
Baik	35	83,3
Total	42	100

Berdasarkan tabel 2. Distribusi frekuensi kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember sebanyak 35 orang (83,3%) dalam kategori baik.

3. Hubungan Manajemen Waktu Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember.

Tabel 4. Distribusi Silang Antara Manajemen Waktu Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember (n=42)

Manajemen Waktu	Kinerja perawat						p*	r
	Cukup Baik		Baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Cukup Baik	5	11,9	2	4,8	11	16,7	0,002	0,460
Baik	6	14,3	29	69	31	83,3		
Total	11	26,2	31	73,8	42	100		

Berdasarkan hasil pada Tabel 5.8, uji Spearman Rho menunjukkan nilai $p\text{-value} = 0,002$, yang secara signifikan lebih rendah dari tingkat signifikansi standar ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa $p < \alpha$. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan antara manajemen waktu dan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember. Nilai $r = 0,460$ menunjukkan Tingkat kekuatan hubungan antara Manajemen Waktu Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember memiliki korelasi dalam kategori sedang, sehingga arah hubungan kedua variable bersifat searah yang dimana semakin baik manajemen waktu perawat maka semakin baik pula kinerja perawat.

PEMBAHASAN

A. Manajemen Waktu Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Ruang Rawat Inap RS Tingkat III Baladhika Husada Jember terhadap 42 perawat ditemukan bahwa 11 perawat memiliki manajemen waktu cukup baik, 31 perawat memiliki manajemen waktu baik.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian Dedy (2025) manajemen waktu memiliki peran yang signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja perawat. Dalam penelitian tersebut, manajemen waktu terbukti berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara motivasi dan kinerja, di mana perawat yang memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Manajemen waktu perawat dipengaruhi oleh faktor internal seperti asertivitas, penetapan prioritas, dan motivasi kerja. Perawat yang mampu bersikap asertif dapat mengelola tugas dengan lebih fokus dan menolak permintaan yang tidak mendesak. Kemampuan menyusun prioritas membantu perawat menyelesaikan tugas secara efisien dan terorganisir. Selain itu, motivasi yang tinggi mendorong perawat untuk lebih disiplin dalam mengatur waktu, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja keperawatan secara keseluruhan (Mastina Limbon, 2024).

Hasil penelitian diatas sesuai dengan Sumaya (2020) faktor internal seperti kurangnya koordinasi dan tidak adanya panduan prioritas kerja yang jelas menyebabkan waktu kerja banyak terbuang untuk aktivitas yang tidak produktif. Hal ini sejalan dengan pernyataan Drucker (Sayej 2020) yang menyebut bahwa waktu banyak terbuang akibat pertemuan yang tidak efisien, delegasi yang buruk, dan keputusan yang tertunda.

Hambatan administratif dan organisasional merupakan faktor eksternal utama yang memengaruhi manajemen waktu. Sebanyak 69,7% perawat menghadapi hambatan seperti kurangnya perencanaan harian, minimnya insentif, rapat yang tidak efektif, dan struktur organisasi yang tidak jelas. Hambatan ini mengalihkan waktu pelayanan pasien ke aktivitas tidak produktif, sehingga mengganggu efektivitas kerja, meningkatkan stres, dan menurunkan kinerja pelayanan keperawatan (Munanda, 2020).

Berdasarkan perspektif teori Adaptasi Roy yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian skripsi, manajemen waktu dapat dianggap sebagai bagian dari mekanisme koping adaptif, baik secara regulator (melalui pengendalian waktu dan stres fisiologis) maupun kognator (melalui penilaian prioritas dan perencanaan tugas). Perawat yang mampu menyesuaikan diri dengan tekanan lingkungan kerja melalui pengelolaan waktu akan lebih mampu mempertahankan integritas fungsional dan psikososialnya, yang pada akhirnya meningkatkan output kinerja keperawatan (Dayang & Nursanti, 2024).

B. Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian kinerja perawat yang telah dilakukan di Ruang Rawat Inap RS Tingkat III Baladhika Husada Jember terhadap 42 perawat ditemukan bahwa 35 perawat memiliki kinerja baik, dan 7 perawat memiliki kinerja cukup baik. Kinerja yang optimal mencerminkan tingkat motivasi, kepuasan, dan profesionalisme tenaga keperawatan. Kurniawan (2020) ditemukan bahwa motivasi dan pemberian imbalan memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat. Motivasi tinggi mampu mendorong perawat untuk bekerja lebih optimal, sementara sistem imbalan yang sesuai memberikan dorongan tambahan terhadap semangat kerja.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh sejumlah faktor utama, antara lain pendidikan dan pelatihan, motivasi, insentif, serta supervisi. Perawat yang telah mengikuti pelatihan memiliki peluang 4,9 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja yang baik, seiring dengan meningkatnya kompetensi yang dimiliki. Motivasi menjadi faktor paling dominan, dengan peluang 5,6 kali lebih tinggi bagi perawat bermotivasi tinggi untuk bekerja optimal. Insentif yang memadai juga meningkatkan kinerja sebesar 2,5 kali lipat, karena dianggap sebagai bentuk penghargaan dan dorongan kerja. Sementara itu, supervisi yang efektif meningkatkan peluang kinerja baik sebesar 3,5 kali karena memberikan arahan dan pendampingan dalam pelaksanaan tugas (Khairullah, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 38 perawat memiliki tingkat pendidikan S1, mencerminkan pemahaman teori keperawatan yang komprehensif, keterampilan klinis yang terstruktur, serta etika dan profesionalisme yang kuat. Temuan ini sejalan dengan Chamariyah (2023) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, baik secara langsung (0,528) maupun tidak langsung melalui kompetensi (0,285), menunjukkan bahwa pendidikan tinggi meningkatkan penguasaan kompetensi yang berkontribusi pada kualitas pelayanan keperawatan.

C. Hubungan Manajemen Waktu Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan antara manajemen waktu dengan kinerja. Hubungan yang terjalin bersifat positif, yang mengindikasikan bahwa semakin baik manajemen waktu yang dimiliki perawat, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menguatkan bahwa manajemen waktu berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja perawat. Dari penelitian Dedy (2025) menyatakan bahwa perawat yang memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik memiliki peluang 4,9 kali lebih tinggi untuk menunjukkan kinerja optimal dibandingkan dengan perawat yang tidak memiliki keterampilan. Oleh karena itu manajemen waktu memperkuat pengaruh motivasi dan efikasi diri dalam membentuk kinerja perawat.

Hubungan antara manajemen waktu dan kinerja ini dapat dijelaskan secara teoritis melalui pendekatan Model Adaptasi Roy (Widiatmika, 2015). Dalam teori ini, individu dipandang sebagai sistem adaptif yang merespons stimulus dari lingkungan melalui mekanisme regulator dan kognator. Manajemen waktu termasuk dalam mekanisme koping kognator, yaitu upaya individu dalam menilai situasi, menetapkan tujuan, menyusun rencana, dan mengambil keputusan berdasarkan tuntutan yang dihadapi. Perawat yang mampu mengelola waktu dengan baik menandakan bahwa ia sedang melakukan proses adaptasi positif terhadap tekanan kerja, tuntutan pasien, dan sistem kerja rumah sakit. Apabila perawat gagal dalam mengelola waktu, maka dapat terjadi respons maladaptif yang ditandai dengan stres, kelelahan, dan turunnya kualitas kinerja.

Berdasarkan hasil dan analisis tersebut, peneliti berpendapat bahwa keterampilan manajemen waktu merupakan kompetensi penting yang harus dimiliki oleh seluruh perawat, terutama di lingkungan kerja rumah sakit yang dinamis dan kompleks seperti RS Tingkat III Baladhika Husada Jember. Kinerja keperawatan yang optimal tidak dapat dilepaskan dari kemampuan perawat dalam merencanakan dan mengatur waktu kerja secara tepat. Selain itu, manajemen waktu yang baik juga menunjukkan tingkat profesionalisme perawat dalam menangani beban kerja yang padat dan tanggung jawab pelayanan yang tinggi.

Kinerja perawat merupakan pencapaian kerja yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas, sesuai dengan tanggung jawab dan peran profesionalnya di bidang keperawatan. Kinerja ini tidak hanya mencakup aspek teknis dalam memberikan asuhan keperawatan, tetapi juga meliputi aspek non-teknis seperti kedisiplinan, komunikasi, pengambilan keputusan, serta kepekaan terhadap kebutuhan pasien (Khatimah, 2020).

Berdasarkan temuan penelitian yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara manajemen waktu dengan kinerja perawat, peneliti berpendapat bahwa keterampilan dalam mengelola waktu merupakan komponen esensial dalam mendukung kinerja tenaga keperawatan. Temuan bahwa nilai $p = 0,002$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,460 menegaskan adanya hubungan yang cukup kuat dan positif antara kedua variabel, yang secara nyata menunjukkan bahwa semakin baik manajemen waktu yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan terkait hubungan antara manajemen waktu dan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember, maka dapat dirumuskan beberapa poin kesimpulan sebagai berikut:

1. Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember sebagian besar memiliki manajemen waktu baik.

2. Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember sebagian besar memiliki kinerja baik.
3. Manajemen Waktu Memiliki Hubungan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember.

B. Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan metode triangulasi seperti wawancara mendalam atau observasi langsung untuk memperkuat validitas data. Penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan kajian dengan memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, stres kerja, sistem shift, atau kepemimpinan, yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat dan kualitas pelayanan keperawatan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Abidin. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Journal Health & Science : Gorontalo Journal Health and Science Community*, 2, 194-207.
- Addis, B. A., Gelaw, Y. M., Eyowas, F. A., Bogale, T. W., Aynalem, Z. B., & Guadie, H. A. (2023). "Time wasted by health professionals is time not invested in patients": time management practice and associated factors among health professionals at public hospitals in Bahir Dar, Ethiopia: a multicenter mixed method study. *Frontiers in Public Health*, 11(July), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1159275>
- Amin. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Journal*, 14(1), 15-31. jurnal kajian islam kesehatan kontemporer
- Amirah. (2022). Pengaruh Shift Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap Isolasi Ilmu Keperawatan , Kesehatan Masyarakat , Universitas Muslim Indonesia America National Association for Occupational Health (ANAOH) menempatkan peristiwa stres kerja Perawat D. *Journal Fkm*, 03(01), 57-65.
- Arieska. (2020). Pemilihan Teknik Sampling Berdasarkan. *Jurnal Unimus*, 6(2). <http://jurnal.unimus.ac.id>
- ARYANI, E. T., & KURNIANINGSIH, H. (2023). Pengaruh Inovasi Produk, Kepercayaan Merek, Dan Keragaman Produk Terhadap Keputusan Pembelian Honda Beat Di Surakarta. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 368-377. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1488>
- Astuti, A. W., Stella, S., & Sarwili, I. (2022). Efektivitas Pelatihan Service Excellent Terhadap Kinerja Perawat RS Bina Husada Cibinong Bogor Tahun 2022. *Journal of Management Nursing*, 1(3), 97-102. <https://doi.org/10.53801/jmn.v1i3.41>
- Chamariyah. (2023). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Puskemas Kowel Kabupaten Pamekasan). *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 163-180. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1407>
- Dayang, & Nursanti. (2024). Model Konsep Teori Adaptasi Callista Roy Pada Asuhan Keperawatan Conceptual Model of Callista Roy's Adaptation Theory in Nursing Care with Anorexia Nervosa. *Nusantara Hasana Journal*, 3(8), Page.
- Dhonna Anggreni. (2022). *Metodologi penelitian kesehatan* (E. D. Kartiningrum (ed.)). Stikes Majapahit Moojokerto.
- Ditra Prilianda, R., Widya Herman, P., Herliza, M., & Mohammad Natsir Bukittinggi, U. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di RSI Ibnu Sina Simpang Empat Tahun 2023. *JPAMS: Journal of Public Administration and Management Studies*, 2(1), 27-33. <https://journal.umnyarsi.ac.id/index.php/JPAMS>
- Elsa. (2020). Hubungan Manajemen Waktu Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Irina A Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 2(2), 1-7.
- Fatna, N., Syah Putra, M., & Sari, N. (2024). Hubungan Stres Kerja Perawat Shift Malam

- Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Avicenna Bireuen. *Journal of Global and Multidisciplinary*, 2(1), 958-967. <https://journal.institercomedu.org/index.php/multipleINSTITERCOMPUBLISHERhttps://journal.institercom-edu.org/index.php/multiple>
- Fikriansyah. (2025). Motivasi dan Efikasi Diri :Peran Manajemen Waktu Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 7(2), 280-287.
- Fish, B. (2020). Pentingnya Manajemen Waktu Dalam Mencapai Efektivitas Bagi Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Manajemen Unisi) MEILISA. *Jurnal Analisis Manajemen*, 2507(February), 1-9. *Journal Analisis Manajemen*
- Fitriana. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat dalam Keselamatan Pasien Di Unit Rawat Inap RSUD Penembahan Senopati. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(2), 166-174. <https://doi.org/10.14710/jmki.11.2.2023.166-174>
- Fitriana, R. (2020). Development Of Performance Assessment Instrument For Nurses Based On Web In Inpatient Unit. *Procedia Manufacturing*, 1(22 Jan), 1-17.
- Indah Wahyuni, M. M. D. (2020). Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Kelelahan Kerja dan Kinerjapada. 1(3), 1715-1724. *Borneo Student Research*
- Jaelani, A. (2024). Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Berbasis Caring Theory Patricia Benner Di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening Boyolali (Action Research). *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia*, 9(7). *Jurnal Ilmiah Indonesia*
- Khairullah. (2022). Analysis Of Factors Affecting The Performance Of Nurses In Raden Mattaher Regional General Hospital Jambi Province. *International Journal of Health and Pharmaceutical (IJHP)*, 2(3), 484-493. <https://doi.org/10.51601/ijhp.v2i3.69>
- Khatimah. (2020). Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar. *Jurnal Promotif Preventif*, 3(1), 36-46. <https://doi.org/10.47650/jpp.v3i1.147>
- Kirana, G. R., & Nugraheni, R. (2023). Penilaian Kinerja Perawat Berdasarkan Aspek Sikap Kerja, Tingkat Keterampilan, dan Manajemen Kinerja di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 9(1), 151. <https://doi.org/10.29241/jmk.v9i1.1413>
- komite etik penelitian. (2021). *Pedoman dan standar etik penelitian dan pengembangan kesehatan nasional*. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan.
- Kurnia. (2023). Hubungan Antara Shift Kerja dan Durasi Kerja dengan Keluhan Kelelahan Pada Perawat di Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember Tahun 2021. *Journal*, 14, 47-55.
- Kurniawan Mokodompit, Tutik Agustini, & Brajakson Siokal. (2022). Hubungan Pembagian Nurse Shift dan Overtime Working dengan Produktivitas Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji Makassar. *Window of Nursing Journal*, 01(02), 105-112. <https://doi.org/10.33096/won.v1i2.253>
- Mario. (2023). A rapid review of time management strategies among nurse managers. *Clinica Therapeutica*, 174(1), 75-79. <https://doi.org/10.7417/CT.2023.2500>
- Mastina Limbon. (2024). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 7(3), 620-629. <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i3.4853>
- Mauliddiyah, N. L. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada Ukm Maleo Lampung Timur. 1(3), 6.
- Munanda. (2020). Pengaruh Manajemen Waktu Dan Kompensasi Terhadap Asuhan Keperawatan Melalui Motivasi Kerja Perawat Diruang Perawatan Rsud Daya Kota Makassar. *Sulselprov.Go.Id*, 3(2), 1. [https://sulselprov.go.id/kota/des_kab/22#:~:text=Kota Makassar \(Macassar%2C](https://sulselprov.go.id/kota/des_kab/22#:~:text=Kota Makassar (Macassar%2C)

- Mangkasar%2C,ibu kota provinsi Sulawesi Selatan.
- Nisa. (2020). *Manajemen Waktu dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Keperawatan*. 1(1), 29-34. *Journal of Psychological Perspective*
- Nursalam. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Leadership Behavior Inventory, Personal Mastery Questionnaire dan Kuesioner Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Penelitian Kesehatan*, 11, 313-318.
- Pramida, U. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sytematic Literature Review. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 229-239.
- Ratnaningsih. (2023). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(2), 581-588. <https://doi.org/10.37287/jppp.v6i2.2158>
- Rista, K., Putra, A., Landra, N., Made, N., & Puspitawati, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*, 3.
- Saidin, & Jailani, M. S. (2023). Memahami Etika Dalam Penelitian Ilmiah. *Jurnal Pendidikan*, 1(1), 24-29. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.51>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432-439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sofiyanti, C. (2023). Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Prokrastinasi Akademik Siswa Kelas X Sma Teuku Umar Semarang *Cindy*. 3(September), 70-82.
- Sudarsono, M. F. (2021). Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5, 115-124.
- Sumaya, D. (2020). Factors Affecting Time Management and Nurses' Performance in Hebron Hospitals. *Journal of Education and Practice*, 5(35), 41-58. www.iiste.org
- Suriani, N. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau. *Jurnal Keperawatan*, 1, 24-36.
- Susan, Y., Muadi, M., & Ambar Wiyanto, S. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rsud Waled Kabupaten Cirebon). *Jurnal Keperawatan Cikini*, 3(2), 94-100. <https://doi.org/10.55644/jkc.v3i2.90>
- Taslim. (2023). Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Haji Makassar. *Window of Public Health Journal*, 4(1), 114-123. <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph4114>
- Tenri Diah T.A, & Adhinda Putri Pratiwi. (2022). Hubungan Beban Kerja Dan Manajemen Waktu Terhadap Kelelahan Kerja Pada Perawat Igd Rumah Sakit Hermina Makassar. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 1(3), 59-66. <https://doi.org/10.56127/jukeke.v1i3.305>
- Tri Alawiyah. (2022). Survey Design: Cross Sectional dalam Penelitian Kualitatif Muhammad. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 31-38. <https://doi.org/10.22437/jiituj.v5i1.12886>
- Triwijayanti, R., Romiko, R., & Dewi, S. S. (2020). Hubungan Masalah Tidur Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(1), 95. <https://doi.org/10.26751/jikk.v11i1.572>
- Widiatmika, K. P. (2015). Falsafah dan Teori Keperawatan. In *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau* (Vol. 16, Issue 2).
- Yusuf. (2021). Manajemen Waktu Perawat Pelaksana Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Time Management of Implementing Nurses in Providing Nursing Care. *Jim*, V(3), 2021.