

TIPE KEPERIBADIAN MELALUI MYERS BRIGGS TYPE INDICATOR DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD TARAKAN JAKARTA

Fida Nabilah Auliya¹⁾, Tatiana Siregar²⁾

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta^{1,2)}

ABSTRAK

Dalam menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit ditentukan oleh kualitas kinerja perawat. Kinerja perawat dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya faktor psikologis yaitu kepribadian antar individu. Namun hasil tes psikologi berdasarkan tipe kepribadian MBTI dengan tenaga perawat profesional masih jarang ditemukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi trend MBTI terhadap perawat profesional dan mengetahui tipe kepribadian MBTI dengan hasil kinerja perawat. Desain penelitian secara kuantitatif dengan metode deskriptif analitik melalui pendekatan comparative. Purposive sampling sebanyak 230 responden sebagai pengambilan sampel. Dianalisis dengan uji Non Parametrik Kruskall Wallis Test, dan didapatkan nilai p value $0,198 > 0,05$ (Sig 95%) yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan antara tipe kepribadian MBTI perawat dengan kinerja perawat di RSUD Tarakan Jakarta. Berdasarkan peringkat tertinggi tipe kepribadian INTP meningkatkan kinerja perawat rata - rata 193,50 dan peringkat terendah adalah tipe kepribadian INFJ dengan rata - rata kinerja sebesar 65,75. Artinya hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta, terlepas dari 14 tipe kepribadian yang dimiliki berdasarkan tes MBTI. Dengan kata lain, semua tipe kepribadian perawat memberikan kinerja yang setara.

Kata kunci : Kepribadian, Kinerja Perawat, Myers Briggs Type Indicator

ABSTRACT

In maintaining and improving the quality of hospital services is determined by the quality of nurse performance. Nurse performance is influenced by several factors, one of which is psychological factors, namely personality between individuals. However, the results of psychological tests based on MBTI personality types with professional nurses are still rarely found. This study aims to explore the MBTI trend towards professional nurses and determine the MBTI personality type with nurse performance results. The research design was quantitative with analytic descriptive method through comparative approach. Purposive sampling as many as 230 respondents as sampling. Analyzed with the Non Parametric Kruskall Wallis Test, and the results showed a p value of $0.198 > 0.05$ (Sig 95%) which means there is no significant difference between the MBTI personality type of nurses and the performance of nurses at RSUD Tarakan Jakarta. Based on the highest rank, the INTP personality type increases the average nurse performance of 193.50 and the lowest rank is the INFJ personality type with an average performance of 65.75. This means that the results show that there is no significant difference in the performance of nurses in the inpatient room of RSUD Tarakan Jakarta, regardless of the 14 personality types they have based on the MBTI test. In other words, all personality types of nurses provide equal performance.

Keywords: Myers Briggs Type Indicator; Nurse; Performance

Alamat korespondensi: Limo, Depok, Jawa Barat

Email: tatiana_siregar@upnvj.ac.id

PENDAHULUAN

Rumah sakit berperan sangat strategis dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia, sebagai satu diantara yang ada dari fasilitas pelayanan kesehatan. Mutu pelayanan rumah sakit ditentukan oleh berbagai pihak, salah satunya profesi yang berperan penting adalah keperawatan. Berdasarkan tugas dan fungsi di fasilitas pelayanan kesehatan seluruh Indonesia tahun 2021 tercatat 1.850.926 jumlah SDM dan proporsi perawat sebanyak 40,5% dari total tenaga kesehatan yang terdiri dari 1.251.621 tenaga kesehatan (Kemenkes RI, 2022). Sehingga, kinerja perawat dengan proporsi SDM terbanyak tentu sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pelayanan tersebut dan sangat penting diperhatikan agar dapat meningkatkan dan menjaga mutu pelayanan kesehatan.

Adapun 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat diantaranya faktor individu, organisasi, dan psikologis. Pada faktor individu mencakup kemampuan yang berdasar pada tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi. Pada faktor organisasi mencakup otonomi kerja, insentif, kepemimpinan dan sumber daya serta pada faktor psikologis mencakup persepsi, motivasi kerja, kepuasan kerja, sikap dan kepribadian (Saputri et al., 2022). Dalam melakukan asuhan keperawatan profesional terdapat beberapa metode, yaitu : secara tim, kasus, keperawatan primer, serta modifikasi tim primer (Silaban & Sitorus, 2021). Hal ini tentunya akan menuntut individu perawat untuk bisa bekerja sama, memahami dan mentoleransi kepribadian masing - masing individu.

Untuk membaca dan mengetahui kepribadian individu khususnya dengan tujuan mengetahui bagaimana individu menilai serta membuat keputusan dapat dilakukan melalui tes MBTI, ada hampir 1,5 juta orang melakukan tes MBTI online tiap tahunnya (Sudarmanto dkk, 2022). Oktober 2022 tahun lalu tes MBTI sempat menjadi trending topik di twitter dan ramai diperbincangkan kembali, terutama di kalangan MZ Korea (Hae-rin, 2022). Tidak hanya ramai di Korea, MBTI juga menjadi topik perbincangan warga Indonesia dikarenakan beberapa faktor, yaitu dirancang oleh ahli psikologi Carl Jung, akses yang mudah, dapat dicoba kapanpun dan tidak membutuhkan waktu yang lama. MBTI bermanfaat untuk membantu individu mengenal dirinya sendiri, selain itu juga membantu orang lain agar bisa saling memahami baik dari pola pikir, maupun perilaku dan dapat dirasakan saat bersosialisasi. Dengan adanya MBTI tentunya sangat membantu masyarakat dalam proses pengembangan diri dan proses interaksi dengan orang lain (M & Gustiana, 2022).

Menurut Badan Pusat Statistik (2022), data jumlah tenaga perawat di DKI Jakarta 36.215 orang dengan Jakarta Pusat sebanyak 10.249 orang tenaga perawat. Sejak 2021 Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta khususnya Fakultas Ilmu Kesehatan melakukan visitasi kerjasama dengan RSUD Tarakan Jakarta (Sari, 2021). Pada laporan tahunan RSUD Tarakan 2021 kepuasan pelanggan rawat inap masih 87,22% dari target $\geq 90\%$ (Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta, 2021).

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan peneliti mendapatkan hasil dalam 1 ruangan rawat inap terdiri dari 17 perawat pelaksana dengan latar belakang yang berbeda-beda, serta karakter yang berbeda juga. Dalam satu tahun terakhir menurut kepala ruangan terdapat konflik antar perawat dengan dokter (kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan) dikarenakan beban kerja yang berlebih.

Penelitian mengenai tipe kepribadian MBTI telah banyak diteliti pada area keperawatan, terutama membahas tentang gaya belajar dan bimbingan karir pada mahasiswa keperawatan seperti yang dilakukan oleh Hong (2022). Penelitian Kosegeran (2019) dengan judul hubungan tipe kepribadian dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD GMIM BETHESDA TOMOHON menghasilkan simpulan bahwa tipe kepribadian dengan kinerja perawat terdapat hubungan yang signifikan.

Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan Widyawati, Suhartono & Mastura (2022) yang menyatakan adanya hubungan antara kepribadian dengan kinerja perawat di RSNU Tuban.

Berdasarkan kajian masalah yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik mengeksplorasi trend saat ini terkait penelitian MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) terhadap area keperawatan professional, Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kepribadian dengan hasil tes MBTI dan kinerja perawat untuk menentukan apakah hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Tarakan di Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif analitik melalui pendekatan *comparative*. Dengan variabel independennya adalah 16 tipe kepribadian melalui *myers briggs type indicator* (ESFP, ESFJ, ESTJ, ESTP, ENFJ, ENFP, ENTP, ENTJ, ISFJ, ISFP, ISTP, ISTJ, INFJ, INFP, INTJ, INTP) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja perawat.

Sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ditetapkan melalui rumus Slovin sebanyak 230 responden di instalasi rawat inap RSUD Tarakan Jakarta melalui teknik *Non Probability Sampling* jenis *purposive sampling*. Pada penelitian ini kriteria inklusi mencakup perawat yang bekerja di instalasi rawat inap RSUD Tarakan Jakarta, berusia 23 – 43 tahun, pendidikan perawat mencakup (D3, S1, Ners), perawat yang setuju menjadi responden dan kriteria eksklusi mencakup perawat yang bekerja sebagai struktural (kepala ruangan dan wakil kepala ruangan), maupun perawat yang sedang cuti maupun sakit.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian terdiri dari demografi diri responden, tes tipe kepribadian MBTI yang telah dibuat oleh Myers Briggs, kuesioner MBTI ini didapatkan berdasarkan temuan penelitian sebelumnya oleh Sukmawati (2022) yang terdiri dari 70 item pernyataan. Pada kuesioner kinerja berdasarkan teori Robbins yang telah diadaptasi oleh peneliti sebelumnya (Adyatrin, 2022) mencakup 18 pernyataan positif dan negatif. Telah teruji reliabilitas dan validitasnya melalui 30 orang perawat didapatkan hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* 0,947 (tipe kepribadian MBTI) dan 0,859 (kinerja perawat). Hasil uji validitas didapatkan nilai 0,374 - 0,635 (tipe kepribadian MBTI) dan 0,454 - 0,699 (kinerja perawat) yang dikategorikan valid dan reliabel.

Dilakukan analisis secara deskriptif menggunakan aplikasi *Statistic Package of Social Science* (SPSS) edisi 26 dan menggunakan model analisis univariat hingga multivariat melalui *Kruskall Wallis test*. Penelitian ini juga sudah lulus uji Kelaiakan Etik Penelitian yang dilakukan oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan Rumah Sakit Tarakan Jakarta yang mengeluarkan Keterangan Layak Etik (*Ethical Clearance*) dengan No : 016/KEPK/RSUDT/2023 menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan sudah layak etik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan hasil penelitian analisis rata rata usia dari 230 perawat adalah 31,64 tahun dan usia tengah 32 tahun dengan standar deviasi 4,186, perawat termuda berusia 23 tahun hingga tertua 42 tahun. Dapat disimpulkan 95% distribusi rata - rata usia responden di antara rentang usia 31 - 32 tahun. Dan digambarkan juga nilai rata rata kinerja dari 230 perawat adalah 36,44 dengan standar deviasi 9,163. Nilai kinerja tertinggi 87 dan terendah 19. Diyakini pada tingkat kepercayaan 95% CI rata - rata kinerja 35,25 - 37,63. Berdasarkan analisis tersebut, menunjukkan mayoritas perawat mempunyai kinerja yang baik dikarenakan nilai median (36,00) dan nilai rata - rata (36,44) berada dalam rentang rata - rata kinerja (35,25 - 37,63).

Tabel 1. Distribusi Rata - Rata Usia dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2023 (n=230)

Variabel	Mean	Median	SD	Min -Max	95% CI	
					Lower	Upper
Usia	31.64	32.00	4.186	23 – 42	31.10	32.18
Kinerja Perawat	36.44	36.00	9.163	19 – 87	35.25	37.63

Tabel 2 menunjukkan hasil bahwa dari 230 responden mayoritas adalah perawat perempuan sebanyak 179 orang (77,8%), dan berstatus telah menikah terdapat 171 (74,3%) responden. Dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 120 (52,2%), Ners 107 (46,5%) dan terdapat 3 orang (1,3%) bertingkat pendidikan S1. Sedangkan berdasarkan lama bekerja terdapat 143 (62,2%) responden yang telah bekerja > 5 tahun.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Perkawinan, dan Lama Bekerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2023 (n=230)

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki- laki	51	22.2 %
Perempuan	179	77.8 %
Status Perkawinan		
Belum Menikah	59	25.7 %
Menikah	171	74.3 %
Pendidikan Terakhir		
D3	120	52.2 %
S1	3	1.3 %
Ners	107	46.5 %
Lama Bekerja		
> 5 tahun	143	62.2 %
< 5 tahun	87	37.8 %

Tabel 3 menampilkan bahwa perawat yang berpartisipasi dalam penelitian ini hanya dapat ditemukan 14 kategori tipe kepribadian MBTI. Mayoritas perawat memiliki tipe kepribadian ESTJ (n = 68) yaitu 29,6% dari seluruh sampel. Diikuti ISTJ (n = 46, 20%), ESFJ (n = 40, 17.4%), dan ISFJ (n = 34, 14.8%). Dan dari 230 responden tidak ditemukan kepribadian ENTP dan ENFP.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tipe Kepribadian MBTI Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Tarakan (n=230)

Tipe Kepribadian MBTI	Frekuensi	Presentase (%)
-----------------------	-----------	----------------

ESTJ	68	29.6 %
ISTJ	46	20.0 %
ESFJ	40	17.4 %
ISFJ	34	14.8 %
ENTJ	8	3.5 %
ESFP	8	3.5 %
INTJ	8	3.5 %
INFJ	4	1.7 %
ISFP	3	1.3 %
ISTP	3	1.3 %
ENFJ	3	1.3 %
INFP	2	0.9 %
ESTP	2	0.9 %
INTP	1	0.4 %
ENTP	0	0
ENFP	0	0
Total	230	100 %

Tabel 4 memaparkan bahwa tipe kepribadian MBTI terhadap rata - rata kinerja perawat berdasarkan peringkat tertinggi yaitu tipe kepribadian INTP dengan rata - rata 193,50 dan peringkat terendah adalah tipe kepribadian INFJ dengan rata- rata kinerja sebesar 65,75. Kesimpulan dengan melihat nilai Asymp. Sig. (95% CI) dari *Kruskall Wallis test* didapatkan nilai signifikansi (p) = 0,198 > 0,05 maka berdasarkan probabilitas H_0 diterima. Sedangkan berdasarkan perbandingan f hitung dengan f tabel ($17,0368 < 22,362$) maka H_a ditolak dan bisa diartikan tidak adanya perbedaan nyata maupun signifikan pada kinerja perawat RSUD Tarakan dengan 14 tipe kepribadian, atau dengan kata lain hasil kinerja perawat RSUD Tarakan dengan 14 tipe kepribadian dapat dikatakan sama pada tipe kepribadian MBTI perawat di instalasi rawat inap RSUD Tarakan Jakarta. Ini menunjukkan bahwa variabilitas antar kelompok kepribadian tidak cukup besar untuk dianggap signifikan menurut kriteria uji variansi (ANOVA). Oleh karena itu, H_a (hipotesis alternatif) yang menyatakan adanya perbedaan signifikan antara kelompok ditolak.

Tabel 4. Perbandingan Tipe Kepribadian MBTI Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2023 (n=230)

Kinerja	Tipe Kepribadian MBTI	Mean rank	Chi Square Kruskal-Wallis (df =13)	Asymp. Sig. (95% CI)
	ESTJ	101.73		
	ISTJ	110.71		
	ESFJ	126.23		
	ISFJ	124.62		
	ENTJ	113.75	17.038	0.198
	ESFP	162.13		
	INTJ	110.63		
	INFJ	65.75		
	ISFP	184.00		
	ISTP	153.67		

ENFJ	105.67
INFP	105.25
ESTP	90.00
INTP	193.50

Rata - rata usia perawat adalah 31,64 tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian Susanto (2022) yang mendapat hasil mayoritas usia perawat 20 - 40 tahun, dan penelitian Prawirodihardjo dkk (2019) mayoritas perawat berusia 31 - 35 tahun. Dalam penelitian Hasanah & Maharani (2022) mengkategorikan perawat menjadi 20-35 tahun sebagai usia dewasa muda dan 36-65 tahun sebagai perawat usia dewasa tua. Menurutnya perawat usia muda masih butuh bimbingan saat melakukan asuhan keperawatan seraya menanamkan rasa tanggungjawab serta disiplin. Karena usia dewasa muda merupakan masa peralihan, baik peralihan fisik, intelektual, maupun dalam peranan sosial (Apritasari, 2018). Tetapi pada usia tersebut tingkat produktivitas tinggi dalam melakukan tugas dan fungsi kerjanya, karena memiliki cukup energi. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta berusia produktif yang mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja serta mempunyai tenaga yang cukup besar untuk terus mengembangkan kemampuan, agar pemanfaatan usia produktif dapat lebih maksimal tetap diperlukan bimbingan dan arahan.

Dari 230 responden perawat perempuan mendominasi sebanyak 179 orang (77,8%), selaras pada penelitian Susanto (2022) dan Ramadhanti (2019) serta dibuktikan dengan tercatatnya perawat perempuan pada tahun 2017 di Indonesia yang terdata dari sistem informasi PPNI mencapai 71% dan pada tahun 2019 menurut data BPS 2020 proporsi perempuan di bidang jasa kesehatan sebanyak 2,69% sedangkan laki - laki hanya mencapai 0,83% (Chairani, 2020). Hal ini terjadi dikarenakan di Indonesia masih melekat persepsi tentang perawat adalah pekerjaan untuk perempuan yang identik dengan kasih sayang, kelembutan dan *caring*. Hal ini juga berdasar dari sejarah ilmu keperawatan yang dimulai dari Florence Nightingale yang dikenal sebagai ibu keperawatan (Safrizal et al., 2022).

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa D3 menjadi mayoritas sebanyak 52,2%, Ners 46,5% dan terdapat 1,3% bertingkat pendidikan S1. Hal ini sejalan dengan penelitian Susanto (2022) yang mendapatkan hasil penelitian mayoritas perawat berpendidikan D3 (55,9%) dan tingkat S1/Ners 44,1%. Pendidikan adalah proses belajar untuk mendapatkan pengetahuan, kepercayaan dan sikap. Hal ini dapat mempengaruhi perilaku manusia, jika seseorang berperilaku berdasarkan pengetahuan dan kesadaran maka akan tercipta sikap yang positif (Susanto, 2022). Dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tepat mereka menentukan sikap dan perilaku mereka, dan semakin tinggi pula pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Maka semakin cepat pula mereka mencapai tujuan kesehatan yang lebih baik.

Mayoritas 74,3% perawat berstatus menikah. Hal ini selaras dengan penelitian Adyatri (2022) di instalasi rawat inap RSUD Pasar Minggu mendapatkan 80,6% perawat telah menikah. Menurut Imandinan, Kamil & Maurissa, (2022) seseorang yang telah menikah cenderung mempunyai kepuasan hidup yang lebih tinggi sehingga berdampak terhadap kepuasan kerjanya. Dikarenakan sesudah berkeluarga terdapat pembagian tugas dan peran bersama pasangannya mengerjakan pekerjaan rumah tangga maka pekerjaan di luar rumah akan terasa lebih baik. Dalam penelitiannya juga menjelaskan pernikahan dapat meningkatkan tanggungjawab dan menjadikan pekerjaan lebih berharga dan penting.

Di RSUD Tarakan instalasi rawat inap sebagian besar perawat telah bekerja > 5 tahun yaitu sebanyak 143 (62,2%) responden. Hal ini sejalan dengan penelitian Kristiawan & Purwantara (2020) mendapati perawat yang bekerja mayoritas > 5 tahun (56,3%). Menurut Safrizal, Ernawati & Rachmad (2022) masa kerja seseorang juga memberi pengaruh terhadap kinerja perawat dalam melakukan asuhan

keperawatan. Dikarenakan kian lama seseorang bekerja, maka kian banyak pengalaman yang didapat, tentunya akan semakin banyak pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang diperoleh. Dan dalam penelitian Welembuntu & Gobel (2020) juga disebutkan semakin lama masa pekerjaan seseorang selain akan semakin terbentuk pengalaman dan pemahaman, komitmen dan tanggungjawab yang tinggi juga akan terbentuk dari semakin lamanya masa kerja seseorang.

Mayoritas perawat memiliki tipe kepribadian ESTJ sebanyak 29,6% dari seluruh sampel. Diikuti ISTJ (20%), ESFJ (17,4%), dan ISFJ (14,8%). Dan dari 230 responden tidak ditemukan kepribadian ENTP dan ENFP. Selaras penelitian Handayani & Kuntarti (2022) mayoritas perawat mempunyai kepribadian tradisional (75,16%) yaitu kelompok kepribadian ESTJ, ISTJ, ESFJ, dan ISFJ. Selain itu diikuti oleh kelompok kepribadian eksperiensial atau perasa (11,76%) yaitu tipe kepribadian ESTP, ISTP, ESFP, dan ISFP. Kemudian kepribadian kelompok idealis (10,46%) yaitu tipe kepribadian ENFJ, INFJ, ENFP, dan INFP serta kepribadian kelompok konseptualis (2,61%) yaitu tipe kepribadian ENTJ, INTJ, ENTP, dan INTP. Kelompok kepribadian tradisional ini pada dasarnya merupakan ekstrovert yang cenderung lebih suka berada di sekitar orang lain daripada menyendiri, sehingga orang yang ekstrovert lebih mudah dalam menjalin hubungan sosial dan beradaptasi. Hal ini karena kelompok tradisional memiliki sifat - sifat yang mendukung pekerjaan seorang perawat, seperti kemampuan beradaptasi sosial (cenderung ekstrovert, sehingga lebih mudah menjalin hubungan dengan pasien, keluarga pasien, dan tim kesehatan lainnya), kedisiplinan dan tanggungjawab (bersifat terorganisir dan dapat diandalkan), serta empati dan kepedulian yang sangat relevan untuk merawat pasien dalam berbagai kondisi.

Hasil psikotes ini bermanfaat untuk manajemen SDM, yaitu dapat mengenali potensi tersembunyi individu dan bagaimana hal tersebut dapat mempengaruhi komunikasi para profesional kesehatan. Dapat dijadikan sumber informasi tentang kepribadian para pekerja untuk perekrutan, memperkirakan kinerja, merencanakan penempatan dan pembagian tugas sesuai dengan preferensi dan potensi pekerja, menentukan pengembangan karir dan membantu mengembangkan diri dengan mengetahui potensi dan menyelesaikan manajemen konflik, serta mengurangi pergantian pekerja (Moyle & Hackston, 2018).

Mayoritas perawat menunjukkan kinerja yang baik, terlihat dari nilai median (36,00) dan rata-rata (36,44) yang berada dalam rentang kinerja rata-rata (35,25-37,63). Hal ini berhubungan dengan kualitas sarana, prasarana yang menunjang SDM untuk terus menampilkan yang terbaik. Dibuktikan dengan hasil penilaian kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang telah diberikan, yang tercantum pada penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dkk (2018) mendapatkan hasil rata - rata kepuasan pasien mencapai 81,48%.

Hal ini juga berkaitan dengan pengaruh dari akreditasi rumah sakit terhadap peningkatan mutu pelayanan dan berdampak pula terhadap keselamatan pasien (Miandi & Peristiowati, 2022). Pada 30 Juni 2014 RSUD Tarakan adalah RSUD pertama di DKI Jakarta yang ditetapkan menjadi RSUD tipe A sesuai Keputusan Menteri Kesehatan Nomor : HK.02.02/MENKES/192/Tentang Peningkatan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Milik Pemerintah Provinsi DKI Jakarta (PERMENKES RI No.340/MENKES/PER/III/2010).

Hasil analisis menggunakan uji Kruskal wallis didapatkan $p\text{ value} = 0,198$ dan didapatkan kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan nyata maupun signifikan pada kinerja perawat RSUD Tarakan dengan 14 tipe kepribadian MBTI, atau dengan kata lain hasil kinerja perawat RSUD Tarakan dengan 14 tipe kepribadian MBTI perawat dapat dikatakan sama. Hasil penelitian ini tidak membuktikan teori bahwa kepribadian berhubungan dengan kinerja perawat (Widyawati et al., 2022). Hasil penelitian ini tidak selaras penelitian Kim & Han (2014) bahwa tiap tipe kepribadian MBTI memiliki perbedaan terhadap tingkat prestasi akademik dan kepuasan mahasiswa keperawatan. Dalam

penelitian nya mahasiswa keperawatan didominasi oleh tipe kepribadian ESTJ, ISTJ, ESFJ, dan ISFJ yang menunjukkan tipe *Judging* mempunyai nilai kinerja akademik lebih tinggi dan tipe *Extrovert* mempunyai nilai kepuasan lebih tinggi diantara tipe kepribadian lainnya. Tipe kepribadian yang dipakai pada penelitian tersebut sama dengan yang digunakan peneliti, tetapi sampel yang digunakan berbeda, yaitu kinerja akademik mahasiswa keperawatan dengan kinerja perawat. Hal ini juga tidak selaras penelitian Widyawati, Suhartono & Mastura (2022) yang menyatakan adanya hubungan antara kepribadian dengan kinerja perawat, tetapi pada penelitian tersebut menggunakan *Big Five Personality Trait Model* sebagai alat ukur variabel tipe kepribadian. Hal ini juga tidak selaras hasil penelitian Park & Ju (2016) yang menyatakan adanya hubungan dan perbedaan tiap tipe kepribadian dengan kinerja klinis 302 perawat di 5 rumah sakit berbeda, dalam penelitian tersebut menggunakan tipe kepribadian DISC untuk mengukur variabel tipe kepribadian sampel.

Menurut Rahmatin dkk (2021) kepribadian individu dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku caring perawat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja perawat dibuktikan dengan cerminan perilaku caring perawat. Namun dalam penelitian Handayani & Kuntarti (2022) ditemukan adanya perbedaan namun tidak signifikan secara statistik ($p=0,320$; $\alpha=0,05$). Dalam uji post hoc mendapatkan hasil tipe kepribadian konseptualis (ENTP, INTJ, ENTJ, dan INTP) memiliki nilai perilaku caring tertinggi, dan pada tipe kepribadian eksperimen (ISTP, ESTP, ISFP, dan ESFP) memiliki nilai perilaku caring terendah. Menurutnya hal ini mungkin terjadi dikarenakan tes psikologi MBTI tidak sensitif dan spesifik dalam mengukur kepribadian caring perawat. Namun tes psikologi MBTI dapat bermanfaat untuk mengenal diri dan orang lain sehingga menghasilkan sinergi dan kerja tim yang baik, tetapi tidak dapat secara langsung memprediksi ataupun mengukur kinerja perawat sehingga dilihat dari hasil penelitian tidak dapat membuktikan bahwa kepribadian MBTI mempengaruhi kinerja perawat.

Dari pembahasan diatas maka penulis berasumsi bahwa perbedaan hasil ini mungkin terjadi dikarenakan perbedaan tes tipe kepribadian dan tidak cukup besar variasi tipe kepribadian untuk membuktikan hubungan langsung yang signifikan antara tipe kepribadian MBTI dengan kinerja perawat secara keseluruhan. Serta penjelasan ini dapat dihubungkan dengan beberapa literatur yang menggaris bawahi pentingnya faktor-faktor lain dalam kinerja perawat selain kepribadian, seperti pelatihan, kebijakan rumah sakit, dan kondisi lingkungan kerja yang lebih luas

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta, terlepas dari 14 tipe kepribadian yang dimiliki berdasarkan tes MBTI. Dengan kata lain, semua tipe kepribadian perawat memberikan kinerja yang setara.

SARAN

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh rumah sakit sebagai bahan masukan dan gambaran mengenai karakteristik, kepribadian maupun kinerja perawat serta dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan khususnya kinerja perawat yang memiliki peran penting dalam meningkatkan dna menjaga kualitas mutu pelayanan rumah sakit. Perawat perlu meningkatkan pengetahuan terkait kepribadian diri sendiri maupun orang lain dan menjaga hubungan antar tim agar dapat tercipta tenaga perawat dan manajemen keperawatan professional. Disarankan peneliti berikutnya dapat memakai penelitian ini menjadi bahan pembelajaran maupun referensi pada penelitian sektor manajemen keperawatan terkhusus pada bagian manajemen sumber daya manusia. Peneliti berikutnya dapat memperluas daerah penelitian dengan menggunakan variabel independen yang sama maupun menambah dan mengganti variabel independen dengan variabel dependen nya yang sama yaitu kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyatri, N. (2022). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUP DR. Sitanala Tangerang*. UPN Veteran Jakarta.
- Apritasari. (2018). *Hubungan Pengetahuan Perawat tentang Infeksi Nosokomial dengan Penerapan Prinsip Steril pada Pemasangan Infus di RS Kristen Lenden Moripa Sumba Barat*.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi DKI Jakarta 2019-2021*. Jakarta.Bps.Go.Id.
- Chairani, I. (2020). Dampak Pandemi COVID-19 Dalam Perspektif Gender Di Indonesia. *Kependudukan Indonesia*, 2902, 39–42.
- Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta. (2021). *Laporan Tahunan RSUD Tarakan Tahun 2021*.
- Gunawan, S., & dkk. (2018). Pengukuran Kepuasan Pasien Rawat-Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Jakarta. *Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1), 153–159.
- Hae-rin, L. (2022). Personality Tests Become Hugely Popular Among Young Koreans. *The Korean Times*.
- Handayani, E. T., & Kuntarti, K. (2022). Nurses' caring behavior based on personality in Indonesia : A pilot study for better-humanized healthcare services. *Journal of Public Health Research*, 11(2741).
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82. <https://doi.org/10.15294/ijphn.v2i1.51411>
- Hong, E. (2022). A Review of the Korean Nursing Research Literature with MBTI Personality and Nursing Students. *Journal of The Korea Convergence Society*, 13(1), 425–436. <https://doi.org/https://doi.org/10.15207/JKCS.2022.13.01.425>
- Imandinan, K., Kamil, H., & Maurissa, A. (2022). Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Pada Era New Normal : Studi Kasus. *JIM FKep*, 1(3), 136–142.
- Kemkes RI. (2022). *Profil Kesehatan Indonesia 2021* (F. Sibuea, B. Hardhana, & W. Widiyanti (eds.)). KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA.
- Kim, M., & Han, S. (2014). Relationships Between The Myers-Briggs Type Indicator Personality Profiling , Academic Performance and Student Satisfaction in Nursing Students. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 6(6), 1–12.
- Kosegeran, M. G., Pangemanan, D. H., & Hamel, R. S. (2019). Hubungan Tipe Kepribadian Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSNU Gmim Bethesda Tomohon. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.24341>
- Kristiawan, G. A., & Purwantara, K. G. T. (n.d.). Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Perilaku Caring. *Kesehatan MIDWINERSLION*, 5(1), 137–143.
- M, S., & Gustiana. (2022). Bincang MBTI di Masyarakat. *Kompasiana.Com*.
- Miandi, R. K., & Peristiowati, Y. (2022). Pengaruh Akreditasi Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan dan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit (Studi Sistematis Review). *ILMIAH PEREKAM DAN INFORMASI KESEHATAN IMELDA*, 7(1), 80–87.
- Moyle, P., & Hackston, J. (2018). Personality Assessment for Employee Development: Ivory Tower or Real World? *Journal of Personality Assessment*, 100(5), 507–517. <https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1481078>
- Park, Y. M., & Ju, H. J. (2016). Personality Types of Nurses and the Relation between Self-Efficacy and Clinical Performance Ability. *Journal of Digital Convergence*, 333–345. <https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.11.333>
- Rahmatin, Y., Sigit, H., Ps, M., Manajemen, M., & Bengkulu, U. (2021). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Perilaku Caring Perawat di RSUD Kabupaten Kaur. *Student Journal of Business and Management*, 4(2), 350–380. <https://doi.org/10.33369/sjbm.4.2.350-380>
- Ramadhanti, E. T. (2019). *Hubungan Tipe Kepribadian Dengan Faktor Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat*

- Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Minggu Jakarta. Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.*
- Safrizal, Ernawati, & Rachmad, F. (2022). Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Tanjungpura. *Untan*, 10(1), 1-52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Saputri, F. N., Rochyani, D., & Wowor, T. J. F. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Model Praktik Keperawatan Profesional Terhadap Kepuasan Pasien Diruang Rawat Inap RS Marinir. *MAHESA : Malahayati Health Student Journal*, 2(3), 598-610. <https://doi.org/10.33024/mahesa.v2i3.6085>
- Sari, D. P. (2021). *Visitasi Kerjasama FIKES UPNVJ dengan RSUD Tarakan*. Fikes.Upnvj.Ac.Id.
- Silaban, L. S., & Sitorus, F. E. (2021). Hubungan Karakteristik Model Praktek Keperawatan Profesional Dengan Kinerja Perawat. (*Biology Education Science & Technology*), 4(2), 0-7.
- Sudarmanto, E., & Dkk. (2022). *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia* (A. Karim (ed.); 1st ed., Issue August). Yayasan Kita Menulis.
- Sukmawati, L. (2022). *Metode AHP Untuk Mengukur Tingkat Kecocokan Mengajar Guru SMK Berdasarkan Gaya Mengajar MBTI Guru*. Pendidikan Indonesia.
- Susanto, A. (2022). *Hubungan Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Respon Perawat Terhadap Perubahan Saturasi Oksigen Pasien Di ICU RSUD Tarakan Jakarta*. Binawan.
- Welembuntu, M., & Gobel, I. (2020). Hubungan Pendidikan Status Kepegawaian Dan Lama Kerja Dengan Kinerja Perawat Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Ilmiah Sesebanua*, 4(1), 21-30. <https://doi.org/10.54484/jis.v4i1.293>
- Widyawati, M., Suhartono, & Mastura, L. M. (2022). Hubungan Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Teori Big Five Personality Trait Model (DI RSNU TUBAN). *Cakrawala Ilmiah*, 2(2), 461-466.