

Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah : Literature Review*Analysis of Factors Associated with Nurse Performance in Regional General Hospitals : Literature Review*Mastina Limbong^{1*}, Emiliana Tarigan²¹Program Pasca Sarjana STIK Sint Carolus Jakarta | email: limbongmastina@gmail.com²Program Pasca Sarjana STIK Sint Carolus Jakarta | email: emilianatarigan55@gmail.com*Korespondensi Penulis : limbongmastina@gmail.com**Abstrak**

Latar Belakang: Kinerja perawat merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan dalam memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, dan pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien. Gambaran kinerja perawat dalam melaksanakan seperangkat fungsi, tugas dan tanggungjawab. Hal ini merupakan dasar utama perawat untuk memahami dengan tepat fungsi, tugas dan tanggung jawabnya. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan dan tugas.

Kinerja perawat yang baik akan berdampak positif terhadap kepuasan pasien dan hasil pelayanan kesehatan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari SDM, maka perlu adanya proses penilaian kinerja yang merupakan proses kontrol kinerja pegawai yang di evaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan pegawai dalam rangka menghasilkan jasa dan kualitas yang tinggi. Rumah sakit adalah bagian dari sebuah organisasi sosial secara integral serta kesehatan dimana ini memiliki fungsi dalam memberikan serta menyediakan pelayanan dalam hal penyembuhan pada pasien yang sakit serta pencegahan dari sebuah penyakit ke masyarakat. Pelayanan kesehatan di rumah sakit juga mempunyai kunci utama dalam bidang keperawatan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Dikatakan baik atau buruknya pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit kepada pasien akan memiliki pengaruh kepada tingkat kepuasan pasien sendiri. Maka dari itu mutu pelayanan yang baik dilakukan pengukuran bisa dari segi fasilitas, tampilan fisik, secara teknologi beserta perilaku dan kinerja pemberi pelayanan kesehatan seperti, dokter, perawat dan bidan. Pelayanan keperawatan diberikan dalam bentuk kinerja perawat yang harus didasari oleh kemampuan yang tinggi untuk membentuk kinerja yang mendukung dalam menjalankan tugas dan pemberian pelayanan kesehatan

Tujuan: Penelitian ini merupakan literatur review yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat.

Metode: Penelitian ini dilakukan dengan menelusuri jurnal melalui Proquest, Pubmed, Google Scholar, Garuda, dan Sinta yang kemudian diseleksi sesuai dengan topik. Penelitian ini adalah penelitian yang diterbitkan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir (2019-2023).

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah motivasi, kemampuan, sikap, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kebijakan organisasi. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Kemampuan perawat, sikap perawat, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kebijakan organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Kesimpulan: Penelitian ini adalah bahwa faktor-faktor internal dan eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Manajemen rumah sakit perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja perawat.

Kata Kunci: Aktifitas Fisik; Kualitas Hidup; Menopause

Abstract

Background: Human resources at hospitals are one element that really determines the quality of hospital services. Nurse performance is an important factor in determining the quality of health services. Good nurse performance will have a positive impact on patient satisfaction and health service outcomes. To get a good performance from HR, it's necessary to have a performance assessment process, namely a process of controlling employee performance which is evaluated based on certain standards. Nurses performance appraisals are carried out effectively to direct employees to produce high quality and service.

Good nurse performance will have a positive impact on patient satisfaction and health service outcomes. To obtain good performance from human resources, it's necessary to have a performance appraisal process, namely a process of controlling employee performance which is evaluated based on certain standards. Achievement of performance values is carried out effectively. To mobilize employees to produce results. High service and quality. Hospitals are an integral part of all social and health organizations which have the function of providing and services in terms of healing sick patients and preventing social diseases. Health services in hospital also have an important role in the service sector in providing services health. It's said that whether the service provided by the hospital to patients is good or bad will have an influence on the patients own level of satisfaction, therefore the quality of good service can be measured in terms of facilities, physical appearance, technology, as well as the behavior and performance of health service providers such as doctors, nurses and midwives. Nursing is provided in the form of nurses performance which must be based on high ability to from performance that supports carrying out duties and providing health service.

Objective: This research is a literature review study which aims to analyze factors related to nurse performance

Method: This research was carried out by searching for journals including Proquest, Pubmed, Google Scholar, Garuda, and Sinta which were then selected according to the topic. This research is research published within the last 5 years (2019-2023).

The Results: The research show that the factors related to nurse performance are motivation, ability, attitude, work environment, leadership and organizational policies, intrinsic, and extrinsic motivation have a positive influence on nurse performance, nurse ability, nurse attitude, work environment, leadership and organizational policies also have a positive influence on performance nurse.

The Conclusion: Of this research is that internal and external factors have a significant influence on nurse performance. Hospital management needs to pay attention to these factors is an effort to improve nurse performance.

Keywords: Physical Activity; Quality of Life; Menopause

PENDAHULUAN

World Health Organization menyatakan bahwa rumah sakit adalah bagian dari sebuah organisasi sosial secara integral serta kesehatan dimana ini memiliki fungsi dalam memberikan serta menyediakan pelayanan dalam hal penyembuhan pada pasien yang sakit serta pencegahan dari sebuah penyakit ke masyarakat. Pelayanan kesehatan di rumah sakit juga mempunyai kunci utama dalam bidang keperawatan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Dikatakan baik atau buruknya pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit kepada pasien akan memiliki pengaruh kepada tingkat kepuasan pasien sendiri. Maka dari itu mutu pelayanan yang baik dilakukan pengukuran bisa dari segi fasilitas, tampilan fisik, secara teknologi beserta perilaku dan kinerja pemberi pelayanan kesehatan seperti, dokter, perawat dan bidan (1).

Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam pelayanan kesehatan. Perawat bertanggung jawab untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, mulai dari tahap pencegahan hingga penyembuhan. Kinerja perawat yang baik akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Kinerja perawat dapat didefinisikan sebagai hasil kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja perawat dapat diukur dengan berbagai indikator, seperti kualitas asuhan keperawatan, kuantitas asuhan keperawatan, ketepatan waktu dalam memberikan asuhan keperawatan, dan kepuasan pasien. Kinerja dapat tercapai apabila rumah sakit telah menanamkan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh perawat dengan baik secara optimal (3).

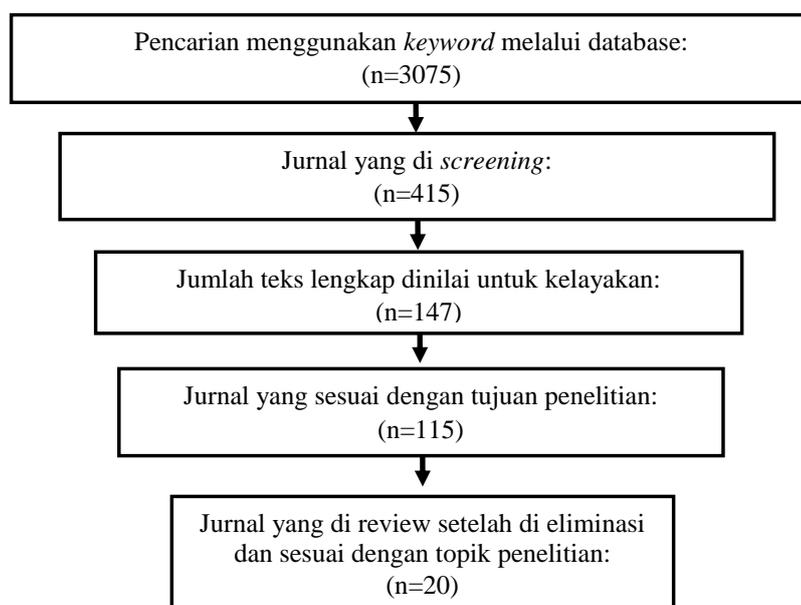
Kinerja perawat merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan dalam memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, dan pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien. Gambaran kinerja perawat dalam melaksanakan seperangkat fungsi, tugas dan tanggungjawab. Hal ini merupakan dasar utama perawat untuk memahami dengan tepat fungsi, tugas dan tanggung jawabnya (5).

Pelayanan keperawatan diberikan dalam bentuk kinerja perawat yang harus didasari oleh kemampuan yang tinggi untuk membentuk kinerja yang mendukung dalam menjalankan tugas dan pemberian pelayanan kesehatan (2). Teori Gibson dikenal dengan teori kinerja menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu individu, organisasi dan psikologi. Teori tersebut juga menyatakan tentang perilaku organisasi dikatakan yaitu perilaku organisasi: bidang studi yang mengacu pada teori, metode, dan prinsip dari berbagai disiplin ilmu untuk mempelajari tentang persepsi, nilai, kapasitas belajar, dan tindakan individu saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi dan untuk menganalisis dampak lingkungan eksternal pada organisasi dan sumber daya manusia, misi, tujuan, dan strateginya. Seseorang dapat menjadi tolak ukur penilaian kinerja individu. Kinerja dapat tercapai apabila rumah sakit telah menanamkan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh perawat dengan baik untuk memajukan yang optimal (11). Perawat yang memiliki kinerja baik secara profesional sehingga dapat meningkatkan mutu layanan rumah sakit. Keadaan ini dapat serta keterampilan yang berkualitas bagi seorang perawat (6).

Untuk itu diperlukan suatu strategi yang tepat dalam mempertahankan kualitas pelayanan rumah sakit. Salah satunya dengan menyediakan sumber daya manusia yang berkompeten dalam memberikan pelayanan secara prima kepada pasien, sesuai dengan visi RS yaitu menjadi RS pilihan masyarakat. Tidak hanya dukungan SDM yang berkompeten untuk dapat menciptakan kualitas pelayanan yang baik, tetapi juga bagaimana rumah sakit dapat menerapkan manajemen kinerja yang tepat sehingga kinerja SDM dapat terus terkontrol. Namun kenyataannya pada RSUD masih ditemukan pelayanan yang masih belum sepenuhnya efektif dalam melaksanakan pelayanan rawat jalan dan rawat inap. Merujuk pada hal itu kinerja perawat pelaksana di RSUD mempengaruhi kualitas pelayanan RSUD. Peningkatan kinerja perawat dapat dilakukan dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat sendiri. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor. Mengingat adanya pengaruh faktor-faktor perilaku kerja perawat pelaksana dalam produktifitas kinerja untuk meningkatkan kinerja guna mencapai peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, maka menarik untuk dikaji lebih lanjut mengenai analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD.

METODE

Metode yang digunakan adalah studi *literatur review*. *Literature review* adalah sebuah rancangan penulisan dengan menelaah dari beberapa jurnal atau artikel yang sudah dipublikasikan pencarian berhubungan dengan judul faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. Penelusuran jurnal melalui Proquest, Pubmed, Google Scholar, Garuda, dan Sinta. Penelusuran jurnal ini dilakukan pada tahun 2019-2023 dengan kata kunci pencarian yaitu kinerja, perawat, motivasi.



HASIL

Tabel 1. Hasil Pencarian Jurnal

| No | Judul Penelitian/ Nama Peneliti/Tahun>Nama Jurnal | Tujuan Penelitian | Metode | Populasi/ Sample | Ringkasan Hasil Penelitian |
|----|---|--|-------------------------------|----------------------------------|---|
| 1 | Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien (Covid- & Yuniar, n.d.) 2021 . <i>Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)</i> , 1(2), 47-54. | Mengetahui dan menganalisa pengaruh stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di ruang rawat inap, serta apa yang menjadi tolak ukur, solusi pada tenaga medis dalam melakukan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari | Cross sectional | 77 Orang | Ada pengaruh beban kerja $p=0,000$, stress kerja $p=0,042$ dan motivasi kerja $p=0,003$ ($p<0,05$) terhadap kinerja perawat pasien covid-19 di RSUD Kota Kendari. Oleh karena itu, diperlukan suatu stimulus untuk meningkatkan motivasi kerja perawat seperti meningkatkan insentif pelayanan dan memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengikuti diklat keperawatan |
| 2 | Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam (Kerja et al., 2021) Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021).. <i>Jurnal As-Said</i> , 1(2), | Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja, | Penelitian kuantitatif kausal | 149 Responden perawat RSBP Batam | Pelatihan kerja, promosi, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama |

| | | | | | |
|--------|---|---|--|---|---|
| 87-96. | promosi terhadap prestasi kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja, dan motivasi terhadap prestasi kerja. | | | berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai angka R korelasi 97,5% dengan nilai determinasi (R ²) yang diperoleh 95,1% dan hubungan yang terjadi sangatlah kuat. | |
| 3 | <i>A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D(Dyrbye et al., 2019). BMC nursing, 18(1), 1-8.</i> | Mengevaluasi ketidakhadiran dan prestasi kerja pada kinerja perawat. | Cross-sectional | 3.098 Perawat | Ketidakhadiran dan kelelahan yang disebabkan oleh karena stress dalam bekerja berdampak pada kinerja perawat dengan nilai p=0,002. |
| 4 | Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar (Basalamah et al., 2021) <i>An Idea HealthJournal, 1(02), 67-80.</i> | Menganalisis hubungan antara kelelahan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Daya Makassar | Observational analitik dengan rancangan studi cross sectional | 100 Responden | Stress kerja p=0,013, motivasi p=0,000 dan beban kerja p=0,000 berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar |
| 5 | Sistem Remunerasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat. Sudarsono, M. F., Masyurrosyidi, H., & Chalidyanto, D. (2021). <i>Jurnal Keperawatan Silampari, 5(1), 115-124.</i> | Sistem remunerasi terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat | Mengetahui pengaruh sistem remunerasi terhadap motivasi kerja perawat dan kinerja perawat di RS Swasta Jawa Timur. | Observasional dengan rancang bangun cross-sectional | Sistem remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat dengan nilai p=0,002 sehingga mempengaruhi kinerja di Rumah Sakit Swasta Jawa Timur. |
| 6 | Pengaruh Beban Kepuasan dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat (A Syatematic Review) (Lubis et al., 2022) <i>Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip), 10(3), 372-378.</i> | Observasional Retrospektif dengan pendekatan kualitatif dalam Systematic Review dan metode PRISMA (Preffered Reporting Items for Sytematic Reviews and Meta Analysis) | Melihat pengaruh dari beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada perawat: a systematic review. | 10 Literatur | - 50,9% perawat Indonesia mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. - Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|---|
| | | | | | signifikan terhadap kinerja. - Kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat |
| 7 | Pengaruh Insentif Finansial Non finansial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Gunung Maria Tomohon (Palendeng & Bernarto, 2021) <i>JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)</i> , 8(3). | Menganalisis dan menguji pengaruh insentif finansial, Insentif non finansial, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. | Analisis kuantitatif, dengan pendekatan potong lintang | 141 Perawat Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon | Insentif finansial dan insentif non finansial memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Sementara itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. |
| 8. | Pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di RS Husada Jakarta (Saragih et al., 2021) | Menganalisis pengaruh pelatihan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Husada Jakarta. | Quasi Eksperimental dengan Pre-Post Test Group Design. Responden | 27 Responden pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol | Terdapat perbedaan antara kinerja kerja sebelum dan sesudah pelatihan motivasi dengan $p=0,000$. |
| 9 | Analisis Faktor yang mempengaruhi Kinerja Perawat di RSUD Asembagus Kabupaten Situbondo Tahun 2023 (Fauzi et al., 2023) <i>Jurnal Ilmu Kesehatan Mandira Cendikia</i> , 2(10), 296-309. | Menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Asembagus | Analitik korelation dengan desain penelitian cross sectional | 71 Responden | Ada hubungan antara lama kerja $p=0,041$, pelatihan $p=0,029$, jasa pelayanan $p=0,012$ dengan kinerja perawat dan tidak ada hubungan antara jabatan $p=0,067$ dengan kinerja perawat |
| 10 | Pengaruh Resiliensi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah (Huda, 2022) <i>Jurnal Manajemen USNI</i> DOI: https://doi.org/10.54964/manajemen/ Volume 7 No 1 Agustus 2022 | Mengetahui pengaruh Resliensi dan Kebahagiaan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Pondok | Survey dengan tehnik analisis kuantitatif dan analisis jalur yang diterapkan dalam pengujian | 226 Perawat | Resiliensi, kebahagiaan, kepuasan kerja perawat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat. |

| | | Indah | hipotesis | | |
|----|---|---|---|--|---|
| 11 | Keterkaitan Pendidikan dan Pelatihan dengan Peningkatan Kinerja Perawat di Ruang Melati RSUD Kota Kotamobagu (Amir & Ningsih, 2021) <i>Infokes, 11(1), 344-348.</i> | Mengetahui hubungan pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan kinerja perawat di Ruang Melati RSUD Kota Kotamobagu. | Cross sectional | 41 Responden | Terdapat hubungan pendidikan $p=0,017$ dan pelatihan $p=0,001$ dengan peningkatan kinerja perawat di Ruang Melati RSUD Kota Kotamobagu, semakin sering dan semakin banyak pelatihan yang didapatkan oleh seorang perawat, maka akan semakin bertambah baik pula kinerja perawat tersebut. |
| 12 | Pengaruh Implementasi Pelatihan Coaching (Bimbingan) Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di RS X Tangerang (Lys et al., 2022) <i>JurnalKesehatan, 11(2), 75-84.</i> | Melihat pengaruh implementasi pelatihan coaching kepala ruang terhadap kinerja perawat pelaksana di RS X Tangerang. | Metode Kuantitatif Quasi Eksperimen, desain non randomized control group pre test dan post test | 101 Perawat pelaksana dan 8 orang kepala ruang | Implementasi pelatihan <i>coaching</i> kepala ruang $p=0,000$ dan jenis kelamin $p=0,009$ berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat pelaksana |
| 13 | The Influence of SFIC Spiritual Accompaniment on Work Motivation and Caring Behavior of Nurses at St . Vincentius Singkawang Hospital (Mestoly et al., 2023) <i>Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 9(3), 1847-1858.</i> | Mengetahui pengaruh pendampingan spiritualitas SFIC terhadap motivasi kerja dan perilaku caring perawat di unit rawat inap. | Penelitian Quasi Eksperimen Control Group Pretest Postest Design | 96 Perawat sebagai kelompok intervensi 48 perawat, dan sebagai kelompok kontrol 48 perawat | Terdapat pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja perawat pada pre dan post pemberian intervensi pendampingan spiritualitas SFIC . |
| 14 | Pengarahan menejer dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Swasta Padang (Murni & Fajria, 2023) <i>Jurnal Kesehatan Medika Sainatika, 14(1).</i> | Mengetahui dampak pemberian pengarahan kepala ruangan dan katim dengan tingkat kepuasan perawat pelaksana | Quasi Eksperimen dengan Pendekatan Non Equivalen Comparison Group Prees-postes Design | 22 Responden | - Terdapat peningkatan pengetahuan perawat terhadap pelatihan motivasi, komunikasi dan pendelegasian terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana - Pengarahan manejer sangat berdampak positif terhadap kepuasan kerja perawat. |

| | | | | | |
|----|--|--|---|--|---|
| 15 | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang (Rima et al., 2023) <i>Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi</i> , 4(3). | Mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di RSIA Tiara Fatrin Palembang | Kuantitatif | 50 Responden | - Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja $p=0,008$ terhadap kinerja perawat di RSIA Tiara Fatrin Palembang - Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja $p=0,000$ terhadap kinerja perawat. |
| 16 | Mediasi Kepuasan Kerja: Motivasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Perawat (Hardianto et al., 2021) <i>JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)</i> , 7(3), 63-79. | Menganalisis pengaruh motivasi, employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat; dimediasi kepuasan kerja. | Pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan jenis penelitiannya adalah explanatory research | 65 Perawat di IRNA 1 RSUD dr Saiful Anwar Malang | Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan Employee Engagement terhadap kepuasan kerja. Perawat dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam pekerjaannya |
| 17 | Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat selama pandemi Covid-19 di RSUD dr. Soebandi Kabupaten Jember Ragil, Reny & M.Fajar (2023) <i>Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat</i> , 19(1). | Mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat selama pandemi covid-19 di RSUD dr. Soebandi Kabupaten Jember | Analisis kuantitatif dan dengan pendekatan <i>cross sectional</i> . | 173 perawat RSUD dr. Soebandi Jember | Terdapat hubungan motivasi dengan nilai $p=0,001$ dan dukungan sosial dengan nilai $p=0,002$ ($p<0,05$) memiliki hubungan dengan kinerja perawat. |
| 18 | Pengaruh Motivasi Kerja dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Guarango, 2022) <i>JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)</i> , 8(2). | Menganalisis motivasi kerja dan sikap profesi terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening | Kuantitatif yang bersifat survei analitik dengan pendekatan cross sectional study | 80 Perawat | Terdapat pengaruh sikap profesi $p=0,000$ dan kepuasan kerja $p=0,006$ Terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening |
| 19 | Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RS At-Medika Kota Palopo | Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja | Pendekatan survey | 51 Responden | Motivasi kerja $p=0,008$ berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. |

| | | | | | |
|----|---|--|------------------------|--|---|
| | Tangdigiling, M. (2020). (Doctoral dissertation, Universitas Muhamadiyah Palopo). | terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo. | | | |
| 20 | Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat (Rani & Chatila, 2022) .Indonesian Journal of Public Health and Nutrition. 2 (1) 75-82. | Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat | Observasional analitik | 70 Perawat diambil dengan total sampling | Terdapat hubungan motivasi dengan nilai $p=0,014$, gaya kepemimpinan demokrasi dengan nilai $p=0,013$, komitmen organisasi dengan nilai $p=0,002$, beban kerja dengan nilai $p=0,003$ dan kecemasan pada masa pandemi dengan nilai $p=0,030$ ($p<0,05$). |

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti: pendidikan, jenis kelamin, lama kerja, pelatihan kerja, beban kerja, stress kerja, motivasi, promosi, kompensasi, intensif yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Adapun faktor tersebut menjadi fokus kajian dalam mengevaluasi kinerja, yang dapat berdampak pada peningkatan pelayanan dan mutu suatu instansi atau organisasi.

PEMBAHASAN

Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam pelayanan kesehatan. Perawat bertanggung jawab untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, mulai dari tahap pencegahan hingga penyembuhan. Kinerja perawat yang baik akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Kinerja perawat dapat didefinisikan sebagai hasil kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja perawat dapat diukur dengan berbagai indikator, seperti kualitas asuhan keperawatan, kuantitas asuhan keperawatan, ketepatan waktu dalam memberikan asuhan keperawatan, dan kepuasan pasien. Kinerja dapat tercapai apabila rumah sakit telah menanamkan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh perawat dengan baik secara optimal (3).

Kinerja perawat yang baik akan meningkatkan pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien. Penelitian ini merupakan literatur review yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah motivasi, kemampuan, sikap, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kebijakan organisasi (12).

Teori Gibson dikenal dengan teori kinerja menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu individu, organisasi dan psikologi. Teori tersebut juga menyatakan tentang perilaku organisasi dikatakan yaitu perilaku organisasi: bidang studi yang mengacu pada teori, metode, dan prinsip dari berbagai disiplin ilmu untuk mempelajari tentang persepsi, nilai, kapasitas belajar, dan tindakan individu saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi dan untuk menganalisis dampak lingkungan eksternal pada organisasi dan sumber daya manusia, misi, tujuan, dan strateginya. Seseorang dapat menjadi tolak ukur penilaian kinerja individu. Kinerja dapat tercapai apabila rumah sakit telah menanamkan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh perawat dengan baik untuk memajukan yang optimal (11).

Motivasi merupakan faktor internal yang penting dalam menentukan kinerja perawat. Motivasi yang tinggi akan mendorong perawat untuk bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas¹. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses yang memberikan arah dan intensitas usaha seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri perawat, seperti kepuasan dalam bekerja, rasa ingin tahu, dan keinginan untuk berkembang. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri perawat, seperti penghargaan, kompensasi, dan pengakuan (16).

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan

hasil penelitian yang dilakukan (4), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Kemampuan perawat meliputi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Perawat yang memiliki kemampuan yang baik akan dapat memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Pengetahuan perawat dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Keterampilan perawat dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan dan praktik (11). Pengalaman perawat dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan kepada perawat untuk bekerja di berbagai unit kerja. Penelitian-penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa kemampuan perawat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat (8).

Sikap perawat meliputi sikap profesional, sikap peduli, dan sikap kerja sama. Perawat yang memiliki sikap yang baik akan mendorong perawat untuk memberikan asuhan keperawatan yang baik dan memuaskan pasien. Sikap profesional perawat dapat ditingkatkan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan tentang kode etik keperawatan. Sikap peduli perawat dapat ditingkatkan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan tentang empati dan simpati. Sikap kerja sama perawat dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama. Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sikap perawat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki sikap yang baik akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas (9).

Lingkungan kerja yang mendukung dan bersahabat akan mendorong perawat untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang mendukung meliputi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif. Lingkungan kerja yang aman akan melindungi perawat dari bahaya fisik dan psikologis. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat perawat merasa nyaman dan betah bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung perawat untuk bekerja dengan baik. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Perawat yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas (18).

Kepemimpinan yang efektif akan memberikan arah dan motivasi kepada perawat. Kepemimpinan yang efektif meliputi kepemimpinan yang demokratis, kepemimpinan yang visioner, dan kepemimpinan yang berorientasi pada hasil. Kepemimpinan yang demokratis akan melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan yang visioner akan memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi perawat. Kepemimpinan yang berorientasi pada hasil akan mendorong perawat untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Perawat yang bekerja di bawah kepemimpinan yang efektif akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas (17).

Kebijakan organisasi yang mendukung kinerja perawat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat untuk bekerja dengan baik. Kebijakan organisasi yang mendukung kinerja perawat meliputi kebijakan yang berkaitan dengan remunerasi, promosi, dan pengembangan karier. Kebijakan remunerasi yang adil dan kompetitif akan memotivasi perawat untuk bekerja dengan baik. Kebijakan promosi yang terbuka dan transparan akan memberikan peluang bagi perawat untuk mengembangkan kariernya. Kebijakan pengembangan karier yang mendukung akan memberikan kesempatan kepada perawat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kebijakan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Perawat yang bekerja di organisasi yang memiliki kebijakan yang mendukung kinerja perawat akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas (15).

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan sikap, beban kerja, stress, motivasi kerja, pelatihan kerja, kompensasi/imbalance, lama kerja, pendidikan, dengan kinerja perawat. Pelayanan keperawatan diberikan dalam bentuk kinerja perawat yang harus didasari oleh kemampuan yang tinggi untuk membentuk kinerja yang mendukung dalam menjalankan tugas dan pemberian pelayanan kesehatan mengingat adanya pengaruh faktor-faktor diatas terhadap perilaku kerja perawat pelaksana dalam produktifitas kinerja untuk meningkatkan kinerja guna mencapai peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

SARAN

Manajemen rumah sakit perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja perawat sehingga rumah sakit dapat meningkatkan kinerja perawatnya dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
2. Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
3. Amir, H., & Ningsih, S. R. (2021). Keterkaitan Pendidikan dan Pelatihan dengan Peningkatan Kinerja Perawat di Ruang Melati RSUD Kota Kotamobagu. *Infokes: Info Kesehatan*, 11(1), 344–348.
4. Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja , Stress Kerja , Motivasi Kerja dan Beban Kerja. *Idea Health Journal*, 1(02), 67–80.
5. Covid-, P. P., & Yuniar, N. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.
6. Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Johnson, P. O., Johnson, L. A., Satele, D., & West, C. P. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout , absenteeism , and job performance among American nurses. 1–8.
7. Fauzi, R., Kusyairi, A., & Hamim, N. (2023). Di Rsud Asembagus Kabupaten Situbondo Tahun 2023. 296–309.
8. Guarango, P. M. (2022). No Title , הארץ, העינים. לבגד שובאמת את מה לראות את מה שבואמת לבגד העינים. 8(8.5.2017), 2003–2005.
9. Hardianto, T., Suci, R. P., & Hermawati, A. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja: Motivasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 63–79.
10. Kerja, P. P., Motivasi, D. A. N., Prestasi, T., & Yusman, E. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, promosi, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja perawat rsbp batam. 1(2), 87–96.
11. Lubis, Y. H., Saragih, F. A., & Maretta, B. (2022). Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat: (a Systematic Review). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(3), 372–378. <https://doi.org/10.14710/jkm.v10i3.33202>
12. Lys, M., Hutasoit, C., Leo Bunga, A., Aima3, H., & Anggraini, D. (2022). Pengaruh Implementasi Pelatihan Coaching (Bimbingan) Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di RS X Tangerang. *Jurnal Kesehatan*, 11(2), 75–84. <https://doi.org/10.37048/kesehatan.v11i2.408>
13. Mestoly, E., Bunga, A. L., & Hastono, S. P. (2023). The Influence of SFIC Spiritual Accompaniment on Work Motivation and Caring Behavior of Nurses at St . Vincentius Singkawang Hospital. 09(September), 1847–1858.
14. Murni, D., & Fajria, L. (2023). Pengarahan menejer dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Swasta Padang. 14, 318–323.
15. Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3), 652–667. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.35796>
16. Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Patrini Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3). <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1182>
17. Saragih, D., Simbolon, S., & Hastono, S. P. (2021). Pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Rs Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 5(1), 62–78. <https://doi.org/10.33377/jkh.v5i1.91>