Jurnal Manajemen Kesehatan dan Keperawatan (JMKK)
Vol. 1, No. 4, Januari 2025, hal.193 – 201
ISSN: 3063-069X (Print); 3063-9225 (Online)
https://doi.org/10.35968/wnyrep90

Open Access

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit : Sebuah Studi Literatur

Isnita Dewi Fortuna 1,*
Fakultas Ilmu Kesehatan, Program Studi D3 Keperawatan
Universitas Marsekal Dirgantara Suryadharma, Jakarta 13610, Indonesia

Info Artikel

Histori Artikel:
Diajukan: 5 November 2024
Direvisi: 15 Desember 2024
Diterima: 31 Januari 2025

Kata kunci:
Kinerja perawat
Self-efficacy
Beban kerja
Budaya organisasi
Manajemen rumah sakit

ABSTRAK

Kinerja perawat merupakan elemen kunci dalam sistem pelayanan kesehatan, yang mempengaruhi kualitas asuhan pasien, keselamatan, dan efisiensi operasional rumah sakit. Kajian teori ini bertujuan untuk menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit melalui pendekatan literature review dengan metode deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan hasil penelitian dan literatur ilmiah dalam lima tahun terakhir, meliputi variable seperti *self-efficacy*, beban kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompetensi, serta budaya organisasi dan lingkungan kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal, seperti keyakinan diri dan motivasi, serta faktor eksternal, termasuk gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Implikasi praktis dari kajian ini mencakup rekomendasi bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat melalui pengelolaan beban kerja, pelatihan berkala, penciptaan budaya kerja yang positif, dan pemberian insentif yang memotivasi. Penelitian mendatang diharapkan dapat mengeksplorasi interaksi antar variable dalam konteks rumah sakit yang lebih luas, termasuk variable seperti burnout, stress kerja, dan tingkat turnover, untuk memperkaya pemahaman tentang dinamika kinerja perawat.

Keywords:
Nurses' performance
Self-efficacy
Workload
Organizational culture
Hospital management

Penulis Korespondensi:
Isnita Dewi Fortuna
Email: dr.isnitadewi@gmail.com

Nurses' performance is a critical element in a healthcare system, influencing patient care quality, safety, and hospital operational efficiency. This theoretical review aims to analyze various factors affecting nurses' performance in hospitals through a literature review approach using a qualitative descriptive method. The analysis is based on research findings and scientific literatures from the last five years, covering variables such as self-efficacy, workload, work motivation, leadership, job satisfaction, competence, organizational culture, and work environment. This review reveals that nurses' performance is influenced by a combination of internal factors, such as self-confidence and motivation, and external factors, including leadership style, organizational culture, and work environment. Practical implications of this study include recommendations for hospital management to enhance nurses' performance by managing workloads, providing regular training, fostering a positive work culture, and offering motivational incentives. Future studies are encouraged to explore interactions between variables in broader hospital context, including variables such as burnout, work stress, and turnover rate, to enrich the understanding of the dynamics of nurses' performance.

Copyright © 2025 Author(s). All rights reserved

I. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, tuntutan terhadap peningkatan kualitas layanan kesehatan mengalami peningkatan yang signifikan. Masyarakat semakin kritis terhadap mutu pelayanan rumah sakit, sementara organisasi kesehatan dituntut untuk memberikan layanan yang aman, cepat, dan berorientasi pada pasien. Di tengah tekanan ini, perawat menjadi salah satu tenaga kesehatan yang paling terdampak secara langsung, mengingat intensitas interaksi mereka dengan pasien serta tanggung jawab yang besar dalam proses perawatan. Sayangnya, berbagai laporan dan penelitian menunjukkan bahwa masih banyak rumah sakit yang menghadapi tantangan terkait rendahnya kinerja perawat. Masalah seperti keterlambatan dalam pemberian obat, kurangnya empati terhadap pasien, hingga ketidakefisienan dalam dokumentasi medis sering kali menjadi indikator adanya persoalan dalam kinerja tenaga keperawatan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh banyak hal, seperti kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan, konflik antar tim, kurangnya penghargaan dari atasan, hingga ketidakjelasan peran dan tanggung jawab.

Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat sangatlah penting. Dengan dasar teori yang kuat, pihak manajemen rumah sakit dapat menyusun strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia di bidang keperawatan. Kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu indikator utama keberhasilan sebuah organisasi, tidak terkecuali di sektor pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Dalam konteks rumah sakit, perawat menjadi salah satu tenaga profesional yang memegang peranan penting dalam menentukan kualitas layanan kepada pasien. Perawat tidak hanya bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan keperawatan yang bersifat holistik, tetapi juga menjadi penghubung antara pasien, dokter, keluarga, dan sistem rumah sakit secara keseluruhan. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja perawat menjadi prioritas utama bagi manajemen rumah sakit dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien.

Namun demikian, dalam praktiknya, kinerja perawat sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan saling berkaitan. Berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa variabel seperti beban kerja, kepuasan kerja, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dukungan sosial, serta kompetensi individu sangat berpengaruh terhadap performa kerja perawat. Memahami faktor-faktor ini menjadi penting agar rumah sakit dapat merancang intervensi yang tepat guna meningkatkan kualitas kerja perawat dan mencegah terjadinya kelelahan atau *burnout*.

Secara teoritis, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk tenaga keperawatan. Menurut Robbins & Judge (2017), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan individu, motivasi, dan kesempatan untuk melakukan pekerjaan. Sementara itu, Gibson et al. (2012) mengemukakan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, penghargaan, dan kepuasan kerja juga memainkan peranan penting. Dalam konteks keperawatan, faktor-faktor tersebut dapat diidentifikasi secara lebih spesifik, antara lain:

1. Beban Kerja: Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan konsentrasi dan kualitas pelayanan (Yanti, 2020).
2. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan kepala ruangan atau manajer keperawatan sangat menentukan motivasi dan semangat kerja perawat (Hersey & Blanchard, 2012).
3. Motivasi dan Kepuasan Kerja: Perawat yang merasa dihargai dan puas terhadap pekerjaan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Herzberg, 1959).
4. Kompetensi dan Pelatihan: Tingkat pendidikan, pengalaman, dan pelatihan yang diterima sangat memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja perawat (Notoatmodjo, 2012).
5. Iklim dan Budaya Organisasi: Lingkungan kerja yang suportif dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas perawat (Schein, 2010).

Dengan mempertimbangkan kompleksitas tersebut, penting bagi rumah sakit untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja perawat. Kajian ini menjadi penting tidak hanya sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, tetapi juga sebagai rujukan untuk penelitian lanjutan dalam rangka peningkatan kualitas layanan keperawatan.

Kajian teori ini disusun sebagai upaya untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai temuan ilmiah terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Dengan merujuk pada literatur terdahulu, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bentuk dasar teoritis yang kuat bagi peneliti selanjutnya maupun praktisi dalam bidang manajemen keperawatan.

II. METODE

Penelitian ini merupakan kajian teori (*literature review*) yang dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Kajian ini menghimpun dan menganalisis berbagai hasil penelitian dalam lima tahun terakhir serta literatur ilmiah terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Sumber data utama dalam kajian ini berasal dari jurnal-jurnal nasional, buku-buku teks, serta dokumen kebijakan yang relevan dengan topik keperawatan dan manajemen rumah sakit.

III. HASIL DAN DISKUSI

Bagian ini menyajikan analisis dan interpretasi temuan penelitian yang berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat di lingkungan rumah sakit. Kinerja perawat merupakan elemen krusial dalam sistem pelayanan kesehatan, secara langsung berdampak pada kualitas asuhan pasien, keselamatan, dan efisiensi operasional rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami peran berbagai faktor, baik yang berasal dari karakteristik individu perawat maupun dari lingkungan kerjanya, dalam membentuk kinerja mereka.

Diskusi berikut akan menguraikan secara mendalam hubungan antara variabel-variabel independen yang diteliti, yaitu *self-efficacy* (keyakinan diri terhadap kemampuan dalam praktik keperawatan), beban kerja (tuntutan tugas dan tanggung jawab yang dihadapi), motivasi kerja (dorongan internal dan eksternal untuk bekerja), kepemimpinan (gaya dan pengaruh atasan), kepuasan kerja (tingkat kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan), kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan), serta budaya organisasi dan lingkungan kerja (nilai-nilai bersama dan kondisi tempat kerja), terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

Interpretasi hasil penelitian akan didukung oleh landasan teoritis yang relevan dan diperkuat oleh temuan dari studi-studi sebelumnya yang dilakukan dalam konteks rumah sakit. Melalui analisis ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai mekanisme bagaimana setiap faktor berkontribusi atau menghambat kinerja perawat. Implikasi praktis dari temuan ini akan disoroti untuk memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia keperawatan dan mutu pelayanan secara keseluruhan. Terakhir, akan diajukan saran untuk penelitian lebih lanjut yang dapat memperdalam pemahaman tentang dinamika kinerja perawat di lingkungan rumah sakit yang kompleks.

Selanjutnya, setiap variabel akan dibahas secara terstruktur, dimulai dengan ringkasan definisi teoretis yang relevan dengan konteks rumah sakit, diikuti oleh interpretasi hasil penelitian yang didukung oleh studi-studi sebelumnya dalam setting rumah sakit, dan diakhiri dengan implikasi praktis spesifik untuk manajemen rumah sakit serta saran untuk penelitian mendatang yang lebih terfokus pada konteks rumah sakit.

3.1 Self-Efficacy

Bandura (1977) secara fundamental menjelaskan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kapasitas diri untuk mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam konteks spesifik. Keyakinan ini bukan hanya tentang memiliki keterampilan, tetapi juga tentang keyakinan dalam menggunakan keterampilan tersebut secara efektif dalam situasi yang dihadapi. Dalam keperawatan, konteks situasional ini sangat beragam, mulai dari memberikan obat, menangani kegawatdaruratan, hingga berkomunikasi dengan pasien dan keluarga. *Self-efficacy* yang tinggi memungkinkan perawat untuk menghadapi tantangan dengan keyakinan, persisten dalam menghadapi kesulitan, dan pulih dengan cepat dari kegagalan.

Temuan Putri dan Febriani (2021) yang mengaitkan *self-efficacy* tinggi dengan performa kerja yang lebih baik, kemandirian, dan proaktivitas menggarisbawahi peran penting keyakinan diri dalam konteks profesional. Perawat dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih inisiatif dalam menyelesaikan tugas, mencari solusi inovatif untuk masalah klinis, dan tidak ragu untuk mengambil tanggung jawab.

Komitmen kerja yang lebih tinggi juga dapat dijelaskan oleh keyakinan mereka bahwa usaha yang mereka lakukan akan membuahkan hasil yang positif bagi pasien dan organisasi. Sebaliknya, *self-efficacy* yang rendah dapat menyebabkan perawat merasa tidak kompeten, menghindari tugas-tugas yang menantang, dan lebih rentan terhadap stres dan kelelahan emosional.

Korelasi positif antara *self-efficacy* dengan efektivitas komunikasi terapeutik dan penyusunan rencana keperawatan yang ditemukan oleh Ernawati & Pratiwi (2021) menunjukkan bahwa keyakinan pada kemampuan diri juga memengaruhi aspek-aspek interpersonal dan kognitif dalam praktik keperawatan. Perawat yang percaya diri dalam kemampuan berkomunikasi akan lebih efektif dalam membangun hubungan saling percaya dengan pasien, memberikan informasi yang jelas, dan mendukung pasien dalam proses pemulihan. Demikian pula, keyakinan dalam kemampuan menyusun rencana keperawatan yang komprehensif dan individual akan meningkatkan kualitas asuhan keperawatan secara keseluruhan.

Intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan *self-efficacy* perawat, seperti pelatihan berbasis kompetensi, mentoring oleh perawat senior, dan pemberian umpan balik positif yang spesifik, dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas layanan keperawatan dan kesejahteraan perawat.

Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi perkembangan *self-efficacy* pada perawat (misalnya, pengalaman kerja, dukungan organisasi, budaya belajar), serta menguji efektivitas berbagai intervensi dalam meningkatkan *self-efficacy* dan dampaknya terhadap *patient outcome*.

3.2 Beban Kerja

Robbins & Judge (2017) secara komprehensif mendefinisikan beban kerja sebagai totalitas tugas, tanggung jawab, dan tekanan yang dihadapi individu dalam lingkungan kerjanya selama periode waktu tertentu. Beban kerja dapat bersifat kuantitatif (jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan) maupun kualitatif (tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas). Beban kerja yang berkelanjutan dan berlebihan dapat melampaui kapasitas adaptasi individu, memicu respons stres fisiologis dan psikologis yang negatif, yang pada akhirnya dapat berujung pada penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan kerja, dan masalah kesehatan fisik serta mental.

Penemuan Supriadi dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja tinggi secara signifikan menurunkan performa perawat, mengkonfirmasi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Ketika perawat dihadapkan pada terlalu banyak tugas dengan waktu yang terbatas, kemampuan mereka untuk memberikan asuhan yang berkualitas dan fokus pada detail penting dapat terganggu. Beban kerja fisik yang tinggi, seperti mengangkat pasien atau berdiri dalam waktu lama, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan cedera muskuloskeletal. Beban kerja mental yang tinggi, seperti pengambilan keputusan yang kompleks dan menangani situasi emosional pasien, dapat menyebabkan kelelahan mental dan penurunan konsentrasi.

Temuan Haryani et al. (2020) yang menghubungkan beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas dengan kelelahan, gangguan ketepatan waktu pelayanan, dan penurunan fokus semakin memperjelas konsekuensi negatif dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya perawat. Kelelahan yang kronis tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga dapat membahayakan keselamatan pasien akibat potensi kesalahan dalam tindakan atau pemberian obat. Penurunan fokus juga dapat menghambat kemampuan perawat untuk memantau kondisi pasien secara efektif dan merespons perubahan dengan cepat.

Manajemen rumah sakit perlu melakukan analisis beban kerja yang komprehensif untuk memastikan distribusi tugas yang adil dan sesuai dengan kapasitas masing-masing perawat. Strategi seperti penambahan staf, implementasi sistem pendelegasian yang efektif, dan optimalisasi alur kerja dapat membantu mengurangi beban kerja yang berlebihan.

Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi dampak berbagai jenis intervensi (misalnya, rotasi kerja, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, program manajemen stres) terhadap beban kerja yang dirasakan dan dampaknya terhadap kinerja serta kesejahteraan perawat.

3.3 Motivasi Kerja

Teori Dua Faktor Herzberg (1959) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja menjadi dua kategori utama: motivator dan faktor pemeliharaan (atau hygiene

factors). Motivator adalah faktor intrinsik yang terkait langsung dengan pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan kesempatan untuk berkembang. Faktor-faktor ini cenderung meningkatkan kepuasan dan motivasi ketika hadir. Faktor pemeliharaan adalah faktor ekstrinsik yang terkait dengan konteks pekerjaan, seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan interpersonal, dan keamanan kerja. Faktor-faktor ini cenderung mencegah ketidakpuasan ketika memadai, tetapi tidak selalu menghasilkan motivasi yang kuat. Motivasi kerja secara keseluruhan adalah dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pribadi.

Pernyataan Wahyuni & Kurniawati (2022) bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kualitas kinerja perawat di RSUD 45 Kuningan menggarisbawahi pentingnya membangkitkan dan mempertahankan semangat kerja perawat. Motivasi yang tinggi mendorong perawat untuk memberikan pelayanan yang terbaik, melampaui ekspektasi minimum, dan berkontribusi secara aktif terhadap tujuan organisasi. Perilaku kerja positif seperti ketekunan dalam menghadapi tantangan, disiplin dalam menjalankan prosedur, dan komitmen terhadap kesejahteraan pasien adalah hasil langsung dari motivasi yang kuat.

Temuan Sari (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi yang ditunjang dengan pelatihan memperkuat efikasi diri perawat menyoroti sinergi antara dorongan internal dan pengembangan kompetensi. Ketika perawat merasa termotivasi untuk belajar dan meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan, keyakinan mereka pada kemampuan diri (self-efficacy) juga meningkat. Kombinasi antara motivasi yang tinggi dan kompetensi yang memadai menciptakan siklus positif yang mendorong kinerja yang unggul.

Rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menumbuhkan motivasi kerja perawat. Ini dapat dilakukan melalui pemberian pengakuan atas kinerja yang baik, memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, menciptakan suasana kerja yang suportif dan kolaboratif, serta memastikan bahwa faktor-faktor pemeliharaan seperti gaji dan kondisi kerja memadai.

Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi pengaruh berbagai strategi motivasi (misalnya, program penghargaan dan pengakuan, pengembangan karir, keterlibatan dalam pengambilan keputusan) terhadap berbagai aspek kinerja perawat dan kepuasan pasien.

3.4 Kepemimpinan

Model Kepemimpinan Situasional Hersey & Blanchard (1982) menekankan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam semua situasi. Sebaliknya, efektivitas kepemimpinan bergantung pada tingkat kematangan (kemampuan dan kemauan) pengikut. Kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai visi organisasi, membangun kepercayaan, memberikan dukungan individual, dan merangsang pemikiran inovatif, seringkali dikaitkan dengan hasil kerja tim yang positif.

Temuan Fitriani (2023) yang menunjukkan dampak signifikan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan terhadap semangat kerja perawat menggarisbawahi peran krusial pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Pemimpin yang suportif, memotivasi, dan membuka ruang diskusi memberdayakan perawat untuk merasa dihargai, didengar, dan memiliki kontribusi yang berarti. Rasa aman psikologis yang ditumbuhkan oleh kepemimpinan transformasional memungkinkan perawat untuk lebih terbuka dalam berbagi ide, melaporkan masalah, dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan juga meningkatkan rasa tanggung jawab dan dedikasi perawat terhadap pasien.

Kontribusi jurnal Haryani dkk. (2020) yang menemukan bahwa perawat yang dipimpin secara partisipatif memiliki kinerja dokumentasi keperawatan yang lebih baik menyoroti pentingnya melibatkan perawat dalam proses pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka. Ketika perawat merasa memiliki suara dan dilibatkan dalam penyusunan standar atau prosedur kerja, mereka cenderung lebih memahami, menerima, dan menerapkan kebijakan tersebut dengan lebih baik. Kinerja dokumentasi yang baik sangat penting untuk kesinambungan asuhan pasien dan komunikasi antar profesional kesehatan.

Pelatihan kepemimpinan bagi kepala ruangan dan manajer keperawatan perlu menekankan pentingnya mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif. Mendorong komunikasi terbuka, memberikan umpan balik konstruktif, dan melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan semangat kerja dan kualitas layanan.

Penelitian di masa depan dapat membandingkan efektivitas berbagai gaya kepemimpinan dalam konteks keperawatan yang berbeda (misalnya, unit gawat darurat vs. perawatan kronis) dan mengidentifikasi faktor-faktor situasional yang memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan *outcome* perawat serta pasien.

3.5 Kepuasan Kerja

Definisi Locke (1976) tentang kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan berdasarkan harapan dan pengalaman aktual menekankan bahwa kepuasan kerja bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Ketika apa yang dirasakan individu sesuai atau melebihi harapan mereka, kepuasan kerja cenderung tinggi. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan dapat menyebabkan ketidakpuasan. Aspek-aspek pekerjaan yang dievaluasi dapat meliputi gaji, promosi, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, sifat pekerjaan itu sendiri, dan kondisi kerja.

Temuan Apriyanti (2022) yang menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja seperti kenyamanan lingkungan, keadilan dalam sistem *reward*, dan hubungan antar staf berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan adil. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan psikologis memungkinkan perawat untuk fokus pada tugas mereka tanpa terganggu oleh faktor-faktor negatif. Sistem reward yang adil dan transparan meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi perawat untuk berkinerja lebih baik. Hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja menciptakan suasana kolaboratif dan suportif, yang penting untuk mengatasi stres kerja dan meningkatkan efisiensi tim.

Pernyataan dari jurnal lainnya bahwa perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki daya tahan terhadap tekanan kerja dan lebih peduli terhadap outcome pasien menyoroti konsekuensi positif dari kepuasan kerja yang tinggi. Perawat yang puas lebih mungkin untuk tetap termotivasi dan efektif meskipun menghadapi tantangan atau tekanan dalam pekerjaan mereka. Rasa kepedulian yang lebih tinggi terhadap outcome pasien juga dapat tercermin dalam kualitas asuhan yang lebih baik dan perhatian yang lebih besar terhadap kebutuhan pasien.

Manajemen rumah sakit perlu berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, memastikan sistem reward yang adil, dan memfasilitasi hubungan interpersonal yang baik antar staf. Survei kepuasan kerja secara berkala dapat membantu mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan.

Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *patient safety outcome*, serta menguji efektivitas berbagai intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat (misalnya, program *employee well-being*, peningkatan komunikasi internal).

6. Kompetensi

Notoatmodjo (2012) mendefinisikan kompetensi sebagai integrasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif. Kompetensi tidak hanya mencakup pemahaman teoritis dan kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal, kemampuan berpikir kritis, dan etika profesional. Dalam konteks keperawatan, kompetensi yang komprehensif sangat penting untuk memberikan asuhan yang aman, efektif, dan berpusat pada pasien.

Temuan Sari (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi teknis dan interpersonal sangat memengaruhi kinerja perawat menggarisbawahi pentingnya kedua aspek ini dalam praktik keperawatan. Kompetensi teknis, yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, memastikan bahwa perawat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan prosedur klinis dengan benar dan aman. Kompetensi interpersonal, seperti kemampuan berkomunikasi secara efektif, membangun hubungan saling percaya dengan pasien dan keluarga, serta bekerja dalam tim, sangat penting untuk memberikan asuhan yang holistik dan responsif terhadap kebutuhan pasien.

Pernyataan bahwa perawat yang telah mengikuti pelatihan terbaru cenderung lebih percaya diri, akurat dalam tindakan, dan efisien dalam menyusun dokumentasi keperawatan menyoroti manfaat langsung dari pengembangan kompetensi berkelanjutan. Pelatihan yang relevan dan terkini membekali perawat dengan pengetahuan dan keterampilan terbaru, meningkatkan keyakinan mereka dalam melaksanakan tugas, mengurangi risiko kesalahan, dan memastikan dokumentasi yang lengkap dan

akurat. Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan patient safety dan efektivitas layanan keperawatan secara keseluruhan.

Rumah sakit perlu memprioritaskan pengembangan kompetensi perawat melalui program orientasi yang komprehensif, pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan perkembangan ilmu dan teknologi keperawatan, serta memberikan kesempatan untuk spesialisasi. Penilaian kompetensi secara berkala juga penting untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan.

Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi hubungan antara tingkat kompetensi perawat (berdasarkan berbagai metode penilaian) dengan *patient outcome* (misalnya, tingkat infeksi nosokomial, lama rawat inap, kepuasan pasien), serta menguji efektivitas berbagai metode pelatihan dan pengembangan kompetensi.

3.6 Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan asumsi dasar yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan memengaruhi perilaku mereka. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan rasa persatuan, meningkatkan komitmen, dan mendorong kinerja yang tinggi. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik (misalnya, fasilitas, keamanan) dan psikososial (misalnya, hubungan interpersonal, dukungan) dari tempat kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung sangat penting untuk kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Temuan Siregar (2022) yang menunjukkan bahwa budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, dan menghargai kontribusi meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab perawat menggarisbawahi pentingnya membangun budaya organisasi yang positif. Dalam budaya yang terbuka, komunikasi yang efektif dan transparan didorong, memungkinkan perawat untuk berbagi ide dan kekhawatiran tanpa rasa takut. Budaya kolaboratif mempromosikan kerja tim dan saling mendukung antar anggota tim. Budaya yang menghargai kontribusi individu dan tim meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi perawat untuk memberikan yang terbaik. Budaya positif juga berperan dalam menurunkan konflik kerja dan meningkatkan stabilitas tim, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Kepemimpinan rumah sakit memiliki peran penting dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi yang positif. Ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang jelas tentang nilai-nilai organisasi, memberikan contoh perilaku yang diharapkan, memfasilitasi kolaborasi antar tim, dan memberikan pengakuan atas kontribusi perawat. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung secara psikologis juga sangat penting.

Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi jenis-jenis budaya organisasi yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan perawat, serta menguji dampak intervensi yang bertujuan untuk mengubah atau memperkuat aspek-aspek tertentu dari budaya organisasi.

7. Komitmen Organisasi

Model Komitmen Tiga Komponen Meyer & Allen (1991) mengidentifikasi tiga jenis komitmen organisasi:

a. Komitmen Afektif: Perasaan keterikatan emosional dan identifikasi dengan organisasi.
b. Komitmen Berkelanjutan: Kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi (misalnya, kehilangan tunjangan, senioritas).
c. Komitmen Normatif: Perasaan kewajiban moral untuk tetap berada di organisasi.

Komitmen organisasi secara keseluruhan mencerminkan tingkat loyalitas, kebanggaan, dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Pernyataan Fitriani et al. (2021) bahwa perawat dengan komitmen tinggi menunjukkan konsistensi dalam bekerja meskipun menghadapi tantangan menggarisbawahi peran penting komitmen dalam mempertahankan stabilitas dan kualitas layanan. Perawat yang memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi secara intrinsik untuk memberikan yang terbaik, bahkan dalam situasi yang sulit. Komitmen juga berkorelasi dengan rendahnya turnover (tingkat keluar masuk karyawan), yang sangat penting dalam organisasi pelayanan kesehatan untuk menjaga kontinuitas tim dan membangun pengalaman kolektif. Peningkatan kepuasan pasien juga dapat menjadi hasil dari komitmen organisasi yang tinggi pada perawat. Perawat yang merasa terikat dan loyal terhadap organisasi cenderung lebih peduli terhadap kualitas pelayanan dan kebutuhan pasien, serta lebih

termotivasi untuk memberikan pengalaman positif bagi pasien. Rendahnya turnover juga berkontribusi pada kepuasan pasien karena menciptakan tim yang lebih stabil dan berpengalaman, yang dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan pasien dan memberikan asuhan yang lebih konsisten.

Organisasi perlu berupaya membangun komitmen organisasi di kalangan perawat melalui berbagai cara, seperti menciptakan budaya kerja yang positif dan suportif, memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, memberikan kompensasi dan benefit yang kompetitif, serta melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan. Memahami dan memenuhi kebutuhan emosional dan profesional perawat dapat meningkatkan rasa keterikatan mereka terhadap organisasi.

Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi pengaruh berbagai faktor organisasi (misalnya, dukungan supervisor, keadilan prosedural, kesempatan pengembangan karir) terhadap berbagai dimensi komitmen organisasi perawat. Selain itu, penelitian juga dapat meneliti dampak komitmen organisasi perawat terhadap indikator kualitas layanan pasien yang lebih spesifik (misalnya, tingkat remisi, kejadian tidak diharapkan).

IV. KESIMPULAN

Kinerja perawat di rumah sakit dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor yang saling terkait, baik dari aspek psikologis internal (seperti *self-efficacy* dan motivasi), maupun dari aspek lingkungan eksternal (seperti kepemimpinan dan budaya organisasi). Upaya peningkatan kinerja perawat harus dilakukan secara holistik, meliputi penguatan kompetensi, pengelolaan beban kerja, peningkatan kepuasan kerja, dan penciptaan budaya kerja yang positif.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperdalam pemahaman mengenai interaksi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, dengan menambah jumlah sampel di berbagai jenis rumah sakit, baik rumah sakit pemerintah maupun swasta, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti teknologi informasi dalam pelayanan kesehatan dan dukungan sosial dari keluarga perawat. Penelitian lebih lanjut juga bisa mengeksplorasi lebih jauh hubungan antara variabel-variabel yang ada dengan variabel lain seperti *burnout*, stres kerja, dan tingkat *turnover* perawat di rumah sakit.

Bagi pihak manajemen rumah sakit diharapkan memberikan pelatihan berkala untuk meningkatkan kompetensi dan *self-efficacy* perawat. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan beban kerja yang seimbang, gaya kepemimpinan yang suportif, serta insentif yang mampu memotivasi dan mempertahankan komitmen kerja perawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini. Terutama kepada para peneliti dan penulis yang telah menyumbangkan artikel-artikel ilmiah yang dijadikan referensi dalam kajian ini, yang sangat membantu dalam memperkaya pengetahuan kami mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penulisan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

Apriyanti, L. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit. Jurnal Ners Pendidikan dan Etika, 5(2), 87–94.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84(2), 191–215.

Ernawati, R., & Pratiwi, D. R. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap asuhan keperawatan. Jurnal Ilmu Kesehatan Widya Husada, 10(1), 12–19.

Fitriani, D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Jurnal Keperawatan JOMPARND, 2(1), 45–52.

Fitriani, L., Sudirman, & Wahyuni, S. (2021). Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja perawat. Jurnal Keperawatan PLT, 1(1), 60–67.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organisasi: Perilaku, struktur, proses (Edisi ke-14). Jakarta: Erlangga.

Haryani, D., Muslim, S., & Rachmawati, N. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat. Jurnal Kesehatan Al-Hikmah, 3(1), 33–41.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2012). Manajemen perilaku organisasi: Pendekatan situasional. Jakarta: Erlangga.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Dalam M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (hlm. 1297–1343). Rand McNally.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89.

Notoatmodjo, S. (2012). Pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Putri, R. P., & Febriani, I. (2021). Self-efficacy dan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan: Literature review. Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia, 5(1), 37.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku organisasi (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.

Sari, I. W. (2022). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja perawat. Jurnal Keperawatan Terapan, 4(2), 50–57.

Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Edisi ke-4). San Francisco: Jossey-Bass.

Siregar, E. (2022). Budaya organisasi dan kinerja perawat. Jurnal Keperawatan UNPRIM, 5(1), 29–37.

Supriadi, A., Safitri, D., & Maulidina, N. (2021). Pengaruh kelelahan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja perawat. Jurnal Media Kesehatan, 4(2), 22–31.

Wahyuni, D., & Kurniawati, N. (2022). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Jurnal Ners Pendidikan dan Etika, 5(1), 75–83.

Yanti, M. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah. Jurnal Keperawatan Indonesia, 23(2), 45–52.