



Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat

Rani Hasanah[✉], Chatila Maharani
Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Article Info

Article History:
Submitted 29 Oktober 2021
Accepted 04 Januari 2022
Published 31 Maret 2022

Keywords:
Factors, Hospital,
Nurse Performance.

DOI:
<https://doi.org/10.15294/ijphn.v2i1.51411>

Abstrak

Latar Belakang: Salah satu pelayanan kesehatan yang utama di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan. Baik atau buruknya pelayanan yang diberikan akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien. Rekap keluhan terkait ketidakpuasan pasien RSUD Tugurejo Semarang tahun 2020 sebagian besar pada bidang keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat.

Metode: Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan pendekatan cross sectional menggunakan metode total sampling yaitu sejumlah 70 perawat, instrumen yang digunakan yaitu kuesioner dengan teknik pengambilan data dengan metode online dan offline. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2021.

Hasil: Hasil uji statistik uji Chi-Square menunjukkan bahwa variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah motivasi ($p=0,014$), gaya kepemimpinan demokrasi ($p=0,013$), komitmen organisasi ($p=0,002$), beban kerja pada masa pandemi Covid-19 ($p=0,003$) dan kecemasan pada masa pandemi Covid-19 ($p=0,030$) dengan kinerja perawat.

Kesimpulan: Terdapat hubungan antara motivasi, gaya kepemimpinan demokratis, komitmen organisasi, beban kerja pada masa pandemi Covid-19 dan kecemasan pada masa pandemi Covid-19. Saran perlunya dorongan berupa motivasi kenaikan jabatan dan kesempatan kepada anggota perawat untuk menjadi pemimpin.

Abstract

Background: One of the main key of health services in a hospital is nursing services. Good or bad services in a hospital will affect the level of patient satisfaction. The recap of complaints related to patient dissatisfaction at the hospital Tugurejo Semarang in 2020 mostly in the field of nursing. This study aims to determine the factors associated with the performance of nurses.

Methods: This research used analytic observasional with a cross sectional approach using a total sampling method of 70 nurses in the selected ward, this research used a questionnaire instrument. Data collection techniques were carried out by online and offline methods. This research was conducted in August 2021.

Results: The results of the Chi-Square statistical test showed that the variables related to nurse performance were motivation ($p=0,014$), democratic leadership style ($p=0,013$), organizational commitment ($p=0,002$), workload during the Covid-19 pandemic ($p=0,003$) and anxiety during the Covid-19 pandemic ($p=0,030$)

Conclusion: there is a relationship between motivation, democratic leadership style, organizational commitment, workload during the Covid-19 pandemic and anxiety during the Covid-19 pandemic. Suggestion need motivational, encouragement such as promotion and opportunities for nurses to be a leader.

© 2022 Universitas Negeri Semarang

[✉] Correspondence Address:
Universitas Negeri Semarang, Indonesia.
Email : ranihasanah17@students.unnes.ac.id

Pendahuluan

WHO berpendapat bahwa rumah sakit ialah bagian dari sebuah organisasi sosial secara integral serta kesehatan dimana ini memiliki fungsi dalam memberikan serta menyediakan pelayanan dalam hal penyembuhan penyakit serta pencegahan dari sebuah penyakit ke masyarakat. Pelayanan kesehatan di rumah sakit ini memiliki kunci yang utama pada bidang keperawatan. Buruk atau baiknya dari pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit kepada pasien akan memiliki pengaruh kepada tingkat kepuasan pasien sendiri. Maka dari itu mutu pelayanan yang sangat baik tidak bisa dilakukan pengukuran dari segi fasilitas, penampilan fisik, dan secara teknologi saja tetapi juga perilaku serta kinerja dari perawat di rumah sakit (Gabriel, Kolibu, & Mandagi, 2017).

Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan. Perlu diperhatikan kinerja perawat dalam melakukan tugas untuk memberikan layanan kesehatan kepada pasien (Aprilia, 2017). Sedangkan penilaian kinerja perawat adalah sebuah proses berdasarkan evaluasi pekerjaan seseorang. Indikator yang telah ditentukan sebelumnya memahami kemampuan perawat di bidangnya. Pengetahuan dan keterampilan khususnya dalam hal penerapan keperawatan sebagai landasan pengembangan perawat, membantu dalam menentukan kompensasi dan memperhatikan pelanggaran dalam pelayanan kesehatan (Ritonga & Damanik, 2018). Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni : kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan dan hubungan organisasi (Jufrizen, 2017).

Sepanjang tahun 2020 ditunjukkan dari rekap pengaduan pada berbagai macam bidang di RSUD Tugurejo Semarang terkait ketidakpuasan pasien. Adapun rekap pengaduan terkait ketidakpuasan pasien sebagai berikut: bagian keuangan dengan 6 pengaduan, perencanaan dan diklat dengan 1 pengaduan, bagian umum dengan 8 pengaduan, bagian keperawatan dengan 15 pengaduan, dan pelayanan medis dengan 13 pengaduan. Dari rekap ketidakpuasan pasien terbanyak ada pada bidang keperawatan yaitu sebanyak 15 pengaduan. Pada bagian keperawatan tertinggi

lantaran pelayanan keperawatan. Perawat RSUD Tugurejo saat masa pandemi Covid-19 banyak mengalami double job, perawat dapat dialihkan dari bangsal umum ke bangsal Covid-19 pun sebaliknya sesuai kondisi dan kasus Covid-19. Sehingga banyak perawat yang mengalami kinerja kurang maksimal.

Terdapat banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. Faktor umur berhubungan dengan kinerja perawat karena umur memiliki pengaruh besar pada kinerja perawat. Semakin bertambahnya umur maka pekerjaan akan lebih bertanggung jawab dan berpengalaman (Kumajas, Warouw, & Bawotong, 2014). Faktor motivasi berhubungan dengan kinerja perawat 6,9 kali lebih besar membuat kinerja perawat baik (Mandagi, Umboh, & Rattu, 2015). Faktor gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja perawat. Pemimpin yang memiliki hubungan baik kepada perawat serta menyelesaikan masalah dengan musyawarah dengan memberi kesempatan berpendapat, akan menghasilkan kinerja yang baik (Andriani, Hayulita, & Safitri, 2020). Faktor komitmen organisasi berhubungan dengan kinerja perawat karena komitmen yang tinggi, akan tugas dan pekerjaannya berdampak pada tujuan rumah sakit yang dicapai secara optimal (Manurung, 2017). Faktor masa kerja berhubungan dengan kinerja perawat karena kondisi dan lokasi yang mendukung untuk perawat bekerja pada institusi rumah sakit (Norazie, Asrinawaty, & Suryanto, 2020). Faktor beban kerja pada masa pandemi Covid-19 berhubungan dengan kinerja perawat karena unit pelayanan keperawatan memiliki intensitas kerja yang tinggi dalam mencegah penyebaran penyakit terutama Covid-19 dan penyakit menular lainnya (Kusumaningrum, 2020). Faktor kecemasan pada masa pandemi Covid-19 berhubungan dengan kinerja perawat karena kekhawatiran terpapar Covid-19 (Handayani, Suminanto, Darmayanti, Widiyanto, & Atmojo, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sutrisnoputri, Suryawati, & Fatmasari (2018) tentang kinerja perawat di RSUD Tugurejo Semarang hanya membahas mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja. Maka perlu dicari faktor-faktor lain yang belum

pernah diteliti pada penelitian sebelumnya tentang kinerja perawat dari segi faktor-faktor lainnya. Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di RSUD Tugurejo Semarang.

Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian observasional analitik dengan menggunakan desain penelitian “cross sectional”. Penelitian ini dilakukan di bulan Agustus 2021 di RSUD Tugurejo Semarang. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu umur, motivasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, masa kerja, beban kerja pada masa pandemi Covid-19 dan kecemasan pada masa pandemi Covid-19. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja perawat. Instrumen yang peneliti gunakan ialah kuesioner secara online dan offline. Populasi dalam penelitian ini ialah perawat RSUD Tugurejo Semarang yang berjumlah 70 orang, terdiri dari 3 ruangan yaitu alameda, dahlia 3 dan dahlia 4. Teknik penentuan sampel menggunakan total sampling. Hal ini dilakukan karena populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang.

Penelitian ini telah mendapatkan Ethical Clearance dengan Nomor: 125/KEPK/EC/2021 dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Negeri Semarang. Teknik pengambilan data yang dipakai di penelitian ini adalah kuisisioner yang didalamnya ada beberapa pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Sumber data yang digunakan oleh peneliti ialah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer yang digunakan ini didapatkan dari lembar kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka dan data laporan RSUD Tugurejo Semarang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat dan bivariat. Analisis data bivariat menggunakan uji statistik uji chi-square. Jika syarat uji chi-square tidak terpenuhi, maka dipakai uji alternatif yaitu uji fisher. Data dianalisis menggunakan SPSS dan kajian kuantitatif disajikan dalam bentuk tabel dan narasi.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik pada Tabel 1. dapat diketahui bahwa dari 70 responden terdiri dari 14 laki laki (20%), dan 56 responden (80%) adalah perempuan. Distribusi pendidikan terakhir perawat sebanyak 43 perawat (61,4%) memiliki pendidikan terakhir D3 keperawatan, 26 perawat (37,1%) memiliki pendidikan terakhir S1 NERS. Sedangkan 1 perawat (1,4%) memiliki pendidikan terakhir S2 M.Kep.

Berdasarkan distribusi frekuensi umur, sebanyak 43 responden (61,4%) merupakan perawat dengan usia dewasa muda (20-35 tahun) dan 27 perawat (38,6%) merupakan perawat dengan usia dewasa muda (36-65 tahun). Berdasarkan motivasi sebanyak 47 perawat (67,1%) merupakan perawat dengan motivasi baik, sedangkan 23 perawat (32,9%) merupakan perawat dengan motivasi kurang baik. Berdasarkan gaya kepemimpinan yang terdiri dari transformasional, demokratis dan otoriter, sebanyak 26 perawat (37,1%) memiliki gaya kepemimpinan transformasional, sebanyak 64 perawat (91,4%) memilih gaya kepemimpinan demokratis dan 4 perawat (5,7%) memilih gaya kepemimpinan otoriter. Berdasarkan komitmen organisasi, sebanyak 37 perawat (52,9%) pada kategori baik, sedangkan 35 perawat (47,1%) pada kategori kurang baik. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 46 perawat (65,7%) merupakan perawat baru (<12 tahun), sedangkan 24 perawat (34,3%) merupakan perawat lama (>12 tahun). Berdasarkan beban kerja pada masa pandemi Covid-19 sebanyak 14 perawat (20,0%) mengalami beban kerja sedang, sedangkan 56 perawat (80,0%) mengalami beban kerja berat pada masa pandemi Covid-19. Berdasarkan kecemasan pada masa pandemi Covid-19, sebanyak 21 perawat (30,0%) merasakan kecemasan rendah, sedangkan 49 perawat (70%) mengalami kecemasan tinggi pada masa pandemi Covid-19. Berdasarkan kinerja perawat sebanyak 47 perawat (67,1%) memiliki kinerja yang baik, sedangkan 23 perawat (32,9%) memiliki kinerja kurang baik.

Tabel. 1. Analisis Univariat Karakteristik Perawat dan Variabel yang Diteliti

Variabel	Kategori	Frekuensi	%
Karakteristik Perawat			
Jenis Kelamin	Laki-Laki	14	20,0
	Perempuan	56	80,0
Pendidikan Terakhir	D3 Keperawatan	43	61,4
	S1 NERS	26	37,1
	S2 M.Kep	1	1,4
Variabel Bebas			
Umur	Dewasa Muda (25-35 tahun)	43	61,4
	Dewasa Tua (36-65 tahun)	27	38,6
Motivasi	Baik	47	67,1
	Kurang Baik	23	32,9
Gaya Kepemimpinan	Transformasional	26	37,1
	Demokratis	64	91,4
	Otoriter	4	5,7
Komitmen Organisasi	Baik	37	52,9
	Kurang Baik	33	47,1
Masa Kerja	Baru (<12 tahun)	46	65,7
	Lama (>12 tahun)	24	34,4
Beban kerja pada masa pandemi Covid-19	Sedang	14	20,0
	Berat	56	80,0
Kecemasan pada masa pandemi Covid-19	Rendah	21	30,0
	Tinggi	49	70,0
Variabel Terikat			
Kinerja Perawat	Baik	47	67,1
	Kurang Baik	23	32,9

Pada Tabel 2. Menunjukkan kalau tidak ditemui sebuah hubungan antara umur dengan kinerja pegawai ($p = 0,328$), kemudian ditemukannya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat ($p = 0,14$), dijumpai juga hubungan gaya kepemimpinan demokratis ($p = 0,013$), ditemui juga hubungan komitmen organisasi dengan kinerja dari perawat ($p = 0,002$), kemudian tidak dijumpai hubungan masa kerja dengan kinerja perawat ($p = 0,0312$), kemudian dijumpai hubungan beban kerja pada masa pandemi Covid-19 dengan kinerja perawat ($p = 0,003$), dan ada hubungan kecemasan pada masa pandemi Covid-19 dengan kinerja perawat ($p = 0,030$) di RSUD Tugurejo Semarang.

Hasil penelitian ini menunjukkan umur perawat RSUD Tugurejo Semarang terbanyak

pada kategori dewasa muda. Menurut Putri & Rizal (2020) perawat dengan umur kategori muda masih perlu bimbingan dalam melakukan layanan keperawatan dengan disiplin dan harus menanamkan rasa tanggung jawab, sedangkan perawat dengan umur kategori tua memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaanya karena lebih berpengalaman dan tanggap. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniawati (2019), Fikrayana (2020), Hidayat (2016) dan Saluy (2018) yang menyatakan tidak ada hubungan yang bermakna antara umur dengan kinerja perawat. Pada penelitian Hidayat (2016) hal ini terjadi karena antara perawat umur dewasa muda dan tua tidak ada perbedaan dalam kinerja perawat. Sedangkan pada penelitian Saluy (2018) hal ini disebabkan

karena perawat muda memiliki semangat yang tinggi dalam pelayanan keperawatan, sedangkan perawat yang lebih tua juga baik dalam pengalaman perawatan sehingga hasil kinerja seimbang antara perawat muda dan tua yang telah berpengalaman. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Handayani et al., (2020) yang menyatakan terdapat hubungan antara umur dengan kinerja perawat. Menyatakan bahwa semakin meningkat umur perawat maka kinerja akan semakin rendah, karena perawat berumur tua dianggap kurang mampu menerima teknologi baru. Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Tugurejo Semarang tidak terdapat hubungan antara umur dengan kinerja perawat karena kinerja yang kurang baik belum tentu disebabkan oleh faktor umur. Karena pelayanan keperawatan harus memperhatikan kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab yang tinggi.

Motivasi memiliki peranan penting dalam menciptakan kinerja perawat yang baik seperti: hubungan komunikasi yang baik, memberikan dorongan, menciptakan suasana yang menarik, saling menghargai, saling menghormati proses dan memberikan pujian atau penghargaan terhadap kegiatan yang dilakukan perawat (Hendrian, Saryomo, & Setiawan, 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Soeprodjo (2016), Irena (2017), Santoso (2018), Bachrun (2020), Ariko & Sumarni (2018) dan Sumakul, T.Kawatu, & Asrifuddin (2020) yang menyatakan terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat. Pada penelitian Santoso (2018) perawat yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Semakin tinggi motivasi, maka kinerja perawat semakin baik. Pada penelitian Sumakul et al., (2020) motivasi yang baik dari dalam diri perawat dan orang lain akan membuat kinerja menjadi efektif dalam mencapai target dan tujuan rumah sakit. Sedangkan pada penelitian Ariko & Sumarni, (2018) motivasi menciptakan perilaku untuk mendorong perawat dalam pelayanan kesehatan secara maksimal. Motivasi dan kinerja baik pada perawat akan meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan rumah sakit. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Tugurejo Semarang,

karena perawat memiliki dorongan berupa motivasi yang mencakup adanya penghargaan, kondisi pekerjaan yang menyenangkan dan tanggung jawab akan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi tersebut memacu perawat dalam menciptakan kinerja yang baik.

Pada studi teori perilaku menunjukkan bahwa orang akan lebih senang dalam pekerjaannya ketika memiliki pemimpin yang mendukung berempati. Faktor utama yang dijunjung tinggi gaya kepemimpinan demokratis adalah kelompok atau organisasi (Royani & Pakpahan, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yulianto, Purwanto, & Firmansyah (2018), Rasmun (2019), Delima, Nofriadi, & Idral (2020) dan Due (2020) yang menyatakan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat. Pada penelitian Yulianto et al., (2018) gaya kepemimpinan demokratis memaksimalkan stafnya untuk berkembang bersama sama. Koordinasi dipegang erat oleh para stafnya sehingga keutamaan bukan pada pemimpin namun dari semua anggota. Pada penelitian Delima et al., (2020) kepala ruangan dinilai dalam mengambil keputusan selalu berkoordinasi dengan stafnya terlebih dahulu, dengan mempertimbangkan keputusan setuju atau tidak setuju dari para staf perawat. Sedangkan pada penelitian Due (2020) gaya kepemimpinan demokratis mampu meningkatkan kinerja perawat karena dinilai selalu menghargai kemampuan stafnya, adanya bimbingan, supervisi yang baik, serta menanyakan permasalahan dan kendala yang dihadapi stafnya. Sehingga perawat memiliki asuhan keperawatan yang berkualitas. Dari penjelasan teori diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin yang mampu beradaptasi dengan lingkungannya dan melibatkan para perawat dalam pengambilan keputusan dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di rumah sakit dapat meningkatkan kinerja di rumah sakit. Gaya kepemimpinan demokratis ini merupakan salah satu penyebab perawat untuk melakukan kinerja baik.

Salah satu faktor internal kinerja perawat adalah kesetiaan pada organisasi, memiliki hubungan utama terhadap perawat di rumah sakit (Lu, Zhao, & While, 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

Supriyadi (2018), Kusdian (2019), dan Supriyati (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat. Pada penelitian Supriyadi (2018) perawat adalah ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit, yang menentukan baik buruknya citra rumah sakit tersebut. Perawat yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berdampak positif pada rumah sakit. Upaya dalam mengembangkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan empat indikator yaitu 1) *people first value*, 2) komunikasi dua arah, 3) mempekerjakan individu berdasarkan nilai seperti jaminan dan imbalan, 4) aktualisasi kemampuan dan keterampilannya. Menurut peneliti terdapatnya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat adalah perawat yang memiliki komitmen organisasi baik akan cenderung menerima aturan-aturan yang harus dipenuhi agar tercipta layanan keperawatan yang berkualitas. Komitmen organisasi merupakan salah satu karakteristik individu perawat dalam keberhasilan terhadap pelayanan kesehatan di rumah sakit. Dengan komitmen organisasi yang baik maka perawat akan bekerja lebih baik dan akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini tidak terdapat hubungan bermakna antara masa kerja dengan kinerja perawat di RSUD Tugurejo Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fardiana (2018), Prayoga (2020), Karjono (2014) dan Marianti (2020) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat. Pada penelitian Fardiana (2018) perawat yang memiliki masa kerja baru memiliki idealisme yang tinggi dalam asuhan keperawatan, cenderung menjadi peluang untuk menunjukkan kinerja baik karena bermanfaat untuk pengembangan karir sebagai perawat selanjutnya. Pada penelitian Karjono (2014) hal ini disebabkan karena perawat baru ataupun lama tidak menjamin produktivitas. Adapun perawat yang memiliki masa kerja lama cenderung memiliki kinerja yang menurun. Sedangkan pada penelitian Mariati (2020) tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat, karena perawat sebagian besar memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun untuk berproses terhadap lingkungan kerjanya. Pada penelitian ini di RSUD Tugurejo

Semarang diketahui bahwa perawat terbanyak pada kategori baru dengan masa kerja baru (<12 tahun). Pada perawat dengan masa kerja lama (>12 tahun) tidak seluruhnya berkinerja baik. Hal ini disebabkan karena produktivitas menurun. Menurut peneliti bahwa masa kerja baru dan lama tidak mempengaruhi perawat untuk melakukan kinerja baik ataupun kurang baik.

Beban kerja pada masa pandemi Covid-19 sering terjadi karena kondisi pasien yang berubah-ubah, waktu kerja yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan keperawatan langsung pada pasien melebihi sebelum pandemi Covid-19 (Kawung, Widjanarko, & Setyaningsih, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusumaningsih, Gunawan, Zainaro, & Widiyanti (2020), Russeng (2020) dan Muzakkir, Tapi, & Kadir (2021) yang menyatakan terdapat hubungan antara beban kerja pada masa pandemi Covid-19 dengan kinerja perawat. Pada penelitian Kusumaningsih et al., (2020) semakin berat beban kerja, maka kinerja kurang baik yang dilakukan perawat semakin tinggi. Sedangkan pada penelitian Muzakkir et al., (2021) penambahan waktu kerja pada perawat akan menambah beban kerja yang mengakibatkan peningkatan stres di rumah sakit. Hal ini dipicu oleh keadaan seperti: kurangnya kelengkapan sarana dan prasarana, tekanan waktu, kelebihan pekerjaan, kurangnya dukungan sosial dan kepemimpinan yang tidak memadai. Terdapat hubungan antara beban kerja pada masa pandemi Covid-19 dengan kinerja perawat di RSUD Tugurejo Semarang terjadi karena kekurangan tenaga keperawatan, antara jumlah perawat dengan pasien saat masa pandemi Covid-19 tidak sesuai dengan beban kerja, pasien dan perawat tidak seimbang. Beban kerja berlebih ini menyebabkan perawat mengalami kelelahan dalam bekerja yang menyebabkan penurunan kinerja. Sehingga perawat yang seharusnya tidak merasakan beban kerja berat akan memiliki kinerja baik, sedangkan perawat yang merasakan beban kerja berat akan memiliki kinerja kurang baik.

Selama masa pandemi Covid-19 perawat dihadapkan pada tekanan psikologis, seperti menderita gejala kecemasan, insomnia dan depresi (Chen, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Riastrri, (2020) dan

Handayani et al., (2020) yang menyatakan terdapat hubungan kecemasan pada masa pandemi Covid-19 dengan kinerja perawat. Semakin rendah kecemasan maka semakin baik kinerja perawat di masa pandemi Covid-19. Menurut peneliti terdapat hubungan antara kecemasan pada masa pandemi Covid-19 dengan kinerja perawat salah satu penyebabnya karena perawat produktivitas yang menurun, perawat dengan efikasi yang

rendah akan merasa cemas dalam menangani pasien sehingga perawat memiliki kinerja yang kurang baik. Perawat yang tidak merasakan kecemasan akan memiliki kinerja yang baik. Pada penelitian ini di RSUD Tugurejo Semarang penyebab kecemasan perawat pada masa pandemi Covid-19 adalah khawatir menularkan kepada keluarga, melihat rekan kerja menunjukkan gejala terinfeksi dan cemas saat di bangsal Covid-19.

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat

Variabel	P-Value	Keterangan
Umur	0,328	Tidak ada hubungan
Motivasi	0,014	Ada hubungan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,013	Ada hubungan
Komitmen Organisasi	0,002	Ada hubungan
Masa kerja	0,312	Tidak ada hubungan
Beban kerja pada masa pandemi Covid-19	0,003	Ada hubungan
Kecemasan pada masa pandemi Covid-19	0,030	Ada hubungan

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian, variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat yaitu motivasi, gaya kepemimpinan demokratis, komitmen organisasi, beban kerja pada masa pandemi Covid-19 dan kecemasan pada masa pandemi Covid-19. Sedangkan variabel yang tidak berhubungan dengan kinerja perawat adalah umur dan masa kerja.

Daftar Pustaka

- Andriani, M., Hayulita, S., & Safitri, R. N. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi. *Healthy Tadulako Journal(Jurnal Kesehatan Tadulako)*, 6(1), 21–27.
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4, 87–100.
- Ariko, R., & Sumarni, T. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan UMC*.
- Chen, L. (2020). Psychological Impact and Coping Strategies of Frontline Medical Staff in Hunan Between January and March 2020 During the Outbreak of Coronavirus Disease 2019 (COVID - 19) in Hubei , China. *Clinical Research*, 1–16. <https://doi.org/10.12659/>
- MSM.924171
- Delima, M., Nofriadi, N., & Idral, M. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Yang Dipersepsikan Oleh Perawat Pelaksana. *Prosiding Seminar Kesehatan Perintis*, 3(1).
- Fardiana, A. (2018). *Hubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan*. Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.
- Gabriel, R. N., Kolibu, F. K., & Mandagi, C. K. F. (2017). *Hubungan Antara Supervisi Dan Keamanan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsj Prof. Dr. V.L Ratumbusang Sario*. FKM Universitas Sam Ratulangi, 1–7.
- Handayani, R. T., Suminanto, Darmayanti, A. T., Widiyanto, A., & Atmojo, J. T. (2020). Kondisi dan strategi penanganan kecemasan pada tenaga kesehatan saat pandemi covid-19. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 3(3), 365–374.
- Hendrian, H. T., Saryomo, & Setiawan, A. (2019). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. *Healthcare Nursing Journal*, 1(2).
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1, 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Karjono, M. (2014). Motivasi Kerja Memberikan Pengaruh Kuat Terhadap Kinerja Perawat

- Di Rumah Sakit Biomedika Mataram. *Jurnal Sangkareang Mataram*, 6(2), 20–23.
- Kumajas, F. W., Warouw, H., & Bawotong, J. (2014). *Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rsud Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow*. Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi.
- Kusumaningrum, N. (2020). *Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan Patientsafety: Risiko Infeksi Di Rsud Simo Boyolali*. Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada.
- Kusumaningsih, D., Gunawan, M. R., Zainaro, M. A., & Widiyanti, T. (2020). Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Mental Perawat Dengan Penerapan Pasien Safety Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Upt Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Pesawaran. *Indonesian Journal of Health Development*, 2(2), 108–118.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). International Journal of Nursing Studies Job satisfaction among hospital nurses : A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Mandagi, F. M., Umboh, J. M. L., & Rattu, J. A. M. (2015). Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Jurnal E-Biomedik (EBM)*, 3.
- Manurung, T. (2017). *Hubungan Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsu. Imelda Pekerja Indonesia Medan*. Fakultas Keperawatan USU.
- Muzakkir, Tapi, N. A., & Kadir, A. (2021). Literature Review : Relationship Of Work Load And Working Conditions Of Nurses To Work Stress Nurses. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 16, 131–140.
- Norazie, M., Asrinawaty, & Suryanto, D. (2020). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap Rsud Ratu Zalecha Tahun 2020*. FKM Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari.
- Putri, A. D. A., & Rizal, A. A. F. (2020). Hubungan Pengawasan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di RSUD I.A Moeis Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 2181–2187.
- Riastri, A. B. (2020). *Kinerja Tenaga Kesehatan Di Era Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Perceived Stigma Dan Pengetahuan Tentang Corona Virus Dengan Kecemasan Sebagai Variabel Intervening*. Fakultas Psikologi Program Studi Magister Psikologi, 09.
- Ritonga, E. P., & Damanik, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Penerapan Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Terhadap Layanan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Swasta Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Keperawatan IMELDA*, 4(2), 495–502.
- Royani, & Pakpahan, M. (2021). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di rumah sakit x. *Jurnal Kesehatan STIKes IMC Bintaro*, IV, 22–29.
- Santoso, W. (2018). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Airlangga, Ruang Fatahillah Dan Ruang Gajahmada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Kabupaten Malang*. Stikes Patria Husada Blitar.
- Sumakul, H., T.Kawatu, P. A., & Asrifuddin, A. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal KESMAS*, 9(4), 202–208.
- Sutrisnoputri, A. L., Suryawati, C., & Fatmasari, E. Y. (2018). Hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah tugurejo semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6, 1–8.
- Yulianto, Purwanto, N. H., & Firmansyah, R. R. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Perawat Dalam Penatalaksanaan Standar Praktik Professional Di Ruang Mawar Merah Kelas Ii Rsud Asembagus Kabupaten Situbondo. *Nurse and Health: Jurnal Keperawatan*, 7(1), 13–22.