

**DETERMINAN KINERJA PERAWAT DIMASA COVID-19:
SYSTEMATIC REVIEW****Naura Parida¹, Jaslis Ilyas²**Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia^{1,2}

*Corresponding Author : naurafarida.rida@gmail.com

ABSTRAK

Pandemi COVID-19 telah menyebabkan tingginya angka kesakitan dan kematian di seluruh dunia. Dampak dari pandemi Covid-19 telah dirasakan hampir oleh seluruh masyarakat di dunia dan tidak terkecuali perawat. Dengan adanya kasus Covid-19 ini, perawat mendapatkan tantangan tersendiri dalam memberikan asuhan keperawatan karena dihadapkan dengan risiko terpaparnya Covid-19. Akibat dari tingginya kasus COVID-19, banyak petugas kesehatan dan perawat yang menjadi korbannya. Peran keperawatan sangat penting dalam menangani COVID-19 di antara pasien dengan beragam reaksi, namun hal ini juga mengorbankan pengorbanan pribadi perawat dan tantangan serta tekanan psikologis yang mereka rasakan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di masa pandemi Covid-19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *systematic review*. Database yg digunakan diantaranya google scholar, ProQuest, dan Scopus dengan menggunakan kata kunci kinerja perawat dan covid-19, beban kerja dan kinerja perawat, serta stres kerja dan kinerja perawat. Sumber data yang digunakan berdasarkan artikel yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingginya beban kerja dapat mempengaruhi kelelahan kerja yang akan berdampak negative terhadap kinerja perawat. Di kondisi tertentu stres kerja dapat berdampak positif namun disisi lain stres kerja dapat berpengaruh negative terhadap kinerja jika mencapai fase kelelahan. Kecemasan pada perawat dapat berpengaruh negative terhadap kinerja perawat. Lingkungan kerja yang baik, motivasi yang tinggi, dan komitmen organisasi yang dimiliki perawat dalam bekerja, serta pemimpin yang mampu berperan sebagai pionir dapat membuat kinerja perawat menjadi lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variable memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di masa pandemic covid-19.

Kata kunci : beban kerja, covid-19, kinerja perawat, stres kerja**ABSTACT**

The COVID-19 pandemic has caused high rates of morbidity and mortality throughout the world. With the Covid-19 case, nurses face their own challenges in providing nursing care because they are faced with the risk of exposure to Covid-19. As a result of the high number of COVID-19 cases, many health workers and nurses have become victims. The role of nursing is very important in dealing with COVID-19 among patients with various reactions, but this also comes at the expense of nurses' personal sacrifices and the challenges and psychological pressure they feel which can affect the productivity of nurses' performance. This research aims to find out the factors that influence nurses' performance during the Covid-19 pandemic. The method used in this research is a systematic review. The databases used include Google Scholar, ProQuest, and Scopus using the keywords nurse performance and Covid-19, workload and nurse performance, as well as work stress and nurse performance. The data source used is based on articles published between 2020 and 2023. The research results show that high workload can influence work fatigue which will have a negative impact on nurse performance. In certain conditions, work stress can have a positive impact, but on the other hand, work stress can have a negative effect on performance if it reaches the fatigue phase. Anxiety in nurses can have a negative effect on nurse performance. A good work environment, high motivation and organizational commitment that nurses have in their work, as well as leaders who are able to act as pioneers can make nurses' performance better. It can be concluded that all variables have an influence on nurse performance during the Covid-19 pandemic.

Keywords : covid-19, nurse performance, workload, work stres

PENDAHULUAN

Penyakit virus corona 2019 (COVID-19) merupakan nama virus yang dikeluarkan oleh WHO dan disebabkan oleh *virus Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2* (SARS-Cov-2). Berdasarkan data Satgas Penanganan Covid-19 per 2 Maret 2020, total warga Indonesia yang positif Covid-19 sebanyak 1.012.350 orang. Layanan kesehatan di Indonesia dan tenaga kesehatan yang ada untuk menangani kasus-kasus pandemi COVID-19 juga tidak memadai, dan jumlah infeksi terus meningkat (Aulia & Komara, 2022). Pandemi COVID-19 telah menyebabkan tingginya angka kesakitan dan kematian di seluruh dunia. Tidak semua negara siap menghadapi pandemi ini. Hal ini menunjukkan perlunya memperkuat sistem kesiapsiagaan dan perawatan (Inayah et al., 2020).

Tenaga kesehatan, khususnya perawat, merupakan garda terdepan dalam penanganan COVID-19. Perawat memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan medis di rumah sakit (Sudirman et al., 2022). Dampak dari pandemi Covid-19 telah dirasakan hampir oleh seluruh masyarakat di dunia dan tidak terkecuali perawat. Dengan adanya kasus Covid-19 ini, perawat mendapatkan tantangan tersendiri dalam memberikan asuhan keperawatan karena dihadapkan dengan risiko terpaparnya Covid-19 (Hardy et al., 2021). Akibat dari tingginya kasus COVID-19, banyak petugas kesehatan dan perawat yang menjadi korban COVID-19. Peran keperawatan sangat penting dalam menangani COVID-19 di antara pasien dengan beragam reaksi, namun hal ini juga mengorbankan pengorbanan pribadi perawat dan tantangan serta tekanan psikologis yang mereka rasakan. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas kinerja perawat (Inayah et al., 2020). Beban kerja serta tuntutan kerja perawat relative tinggi terutama untuk perawat yang bertugas di ruang rawat inap (Sudirman et al., 2022). Sekitar 60% petugas kesehatan adalah perawat. Seringkali perawat mendapatkan faktor-faktor psikologis kritis yang dapat membuat tugas mereka menjadi sulit. Risiko psikologis ini berkaitan langsung dengan masalah kesehatan seperti kecelakaan kerja, ketidakpuasan, keterlibatan kerja yang buruk, stres kerja, kelelahan, hingga kinerja rendah (Alam et al., 2023). Umumnya kinerja merupakan suatu kemampuan seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan dengan sumber daya yang ada. Kinerja merupakan pengertian dari *performance* yang memiliki arti prestasi kerja atau hasil kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan seseorang dalam mencapai hasil pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas dengan memanfaatkan segala sumberdaya yang ada (Budiasa, 2021). Kinerja perawat yang dimaksud yaitu sebagai kegiatan tenaga keperawatan untuk melaksanakan wewenang, tugas dan tanggung jawab profesi atau keahliannya dengan sebaik-baiknya guna mencapai maksud dan tujuan unit organisasi (Carolina et al., 2023). Kinerja perawat kesehatan sebagian besar didasarkan pada pekerjaan yang saling bergantung dari staf mereka khususnya tertanam dalam efisiensi kerja staf perawat. Beberapa masalah yang dihadapi staf perawat di Paskistan dan negara-negara berkembang lainnya antara lain kekerasan di tempat kerja, jam kerja yang panjang, jadwal kerja yang tidak fleksibel, konflik kerja-keluarga, gaji rendah, serta beban kerja berat. Semua masalah tersebut mempengaruhi kinerja perawat secara negative (Yousaf et al., 2021).

Rumah sakit telah menetapkan tugas dan tanggungjawab untuk seorang perawat. Banyaknya tugas dan tanggungjawab yang dimiliki seorang perawat di rumah sakit menjadi beban kerja tersendiri (Hakman et al., 2021). Jika beban kerja yang diterima berlebihan akan menjadi tekanan terhadap perawat sehingga mempengaruhi kinerja perawat. Munculnya Pandemi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi psikologis individu. Konsekuensi penting dari adanya Covid-19 yaitu ketakutan sehingga dapat berpengaruh terhadap pola pikir, motivasi, aspirasi, dan perilaku individu. Ketakutan terhadap Covid-19 secara ekstensif mengalihkan perhatian dari kinerja staf perawat yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perawat. Meski demikian, ketakutan akan Covid-19 juga bukan merupakan satu-satunya faktor

yang mempengaruhi kinerja perawat (Yousaf et al., 2021). Meningkatnya beban kerja petugas kesehatan dalam pandemi Covid-19 mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka, menyebabkan kesalahan medis dan berkontribusi terhadap kematian pasien dan merupakan perhatian utama bagi semua organisasi perawatan kesehatan di dunia (Pourteimour et al., 2021). Perawat mengeluhkan seringnya terjadi kesalahpahaman dengan pasien dan keluarga dalam menerapkan protokol pelayanan kesehatan di masa pandemi COVID-19 sehingga menimbulkan stress (Carolina et al., 2023). Tenaga kesehatan kualahan menghadapi peningkatan jumlah pasien seiring dengan masuknya kasus baru virus corona di Indonesia. Kurangnya waktu istirahat dan kewajiban memakai alat pelindung diri (APD) yang tertutup rapat untuk menghindari paparan virus membuat tenaga kesehatan mengeluh akan beban kerja yang berat (Padila & Andri, 2022). Selain itu, menggunakan APD lengkap memungkinkan mengganggu kenyamanan petugas sehingga memungkinkan untuk terjadinya setres pada perawat terkait dengan pekerjaannya. Perawat Covid-19 juga harus menjalani hidup terpisah dengan keluarganya dan tidak sedikit perawat Covid-19 yang terpapar Covid-19. Hal ini mungkin membuat perawat merasa lebih tertekan akibat dari lingkungan kerja yang seperti ini (Rifai et al., 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismar, dkk. menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebih mempengaruhi kinerja perawat dengan nilai p value $0,048 < 0,05$ (Agustin et al., 2022). Penelitian lain yang dilakukan oleh Kadek, dkk menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kecemasan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat di masa pandemic covid-19 dengan nilai p masing-masing 0,001, 0,044, dan 0,000 (Yulia Ariani et al., 2023). Penelitian serupa juga dilakukan oleh Ni Putu, dkk diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap mediasi komitmen organisasi dan kinerja perawat secara tidak langsung begitupun dengan variable kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap komitmen organisasi dan kinerja perawat. Variable komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Cahyani & Priantara, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Suci, dkk juga menunjukkan hubungan antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai p seluruh variable bebas $< 0,05$ yaitu motivasi dengan nilai $p=0,000$ dan beban kerja dengan nilai $p=0,044$ (Fajriani S et al., 2022). Penelitian yang dilakukan Agung, dkk juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan pemberian intensif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji F dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$. (Widodo et al., 2022).

Tingginya tuntutan kerja untuk perawat selama pandemic covid-19 secara tidak langsung membuat beban kerja dan tanggung jawab perawat lebih besar untuk melakukan asuhan keperawatan terhadap pasien. Dengan adanya tuntutan tersebut, otomatis akan diikuti dengan aktivitas yang tinggi yang akan berujung pada gangguan kesehatan karena kelelahan yang akan berakibat pada menurunnya produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mustain, dkk menunjukkan bahwa terdapat perbedaan jam kerja antara sebelum dan semasa pandemic covid-19. Berdasarkan uji *chi-square* shift kerja dan masa kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja perawat dengan nilai 0,024 dan 0,005 (Mustain et al., 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis melakukan penelusuran ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat selama masa pandemic covid-19.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *systematic review* dengan cara mencari artikel berdasarkan beberapa database diantaranya google scholar, ProQuest, dan Scopus. Pencarian pada database tersebut menggunakan kata kunci kinerja perawat dan covid-19, beban kerja dan kinerja perawat, setres kerja dan kinerja perawat. Sumber data yang digunakan

berdasarkan artikel yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2023. *Systematic review* ini dilakukan sesuai dengan pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Item for Systematic Review and Meta-Analysis*). Tahap pertama yang dilakan dalam penelitian ini yaitu kajian identifikasi artikel yang memenuhi syarat berdasarkan judul, kemudian dilakukan penyaringan tahap kedua berdasarkan abstrak, dan terakhir dilakukan identifikasi teks lengkap dan penilaian artikel berdasarkan kesesuaian *systematic review* ini. Ringkasan hasil studi yang disertakan disajikan dalam sebuah tabel.

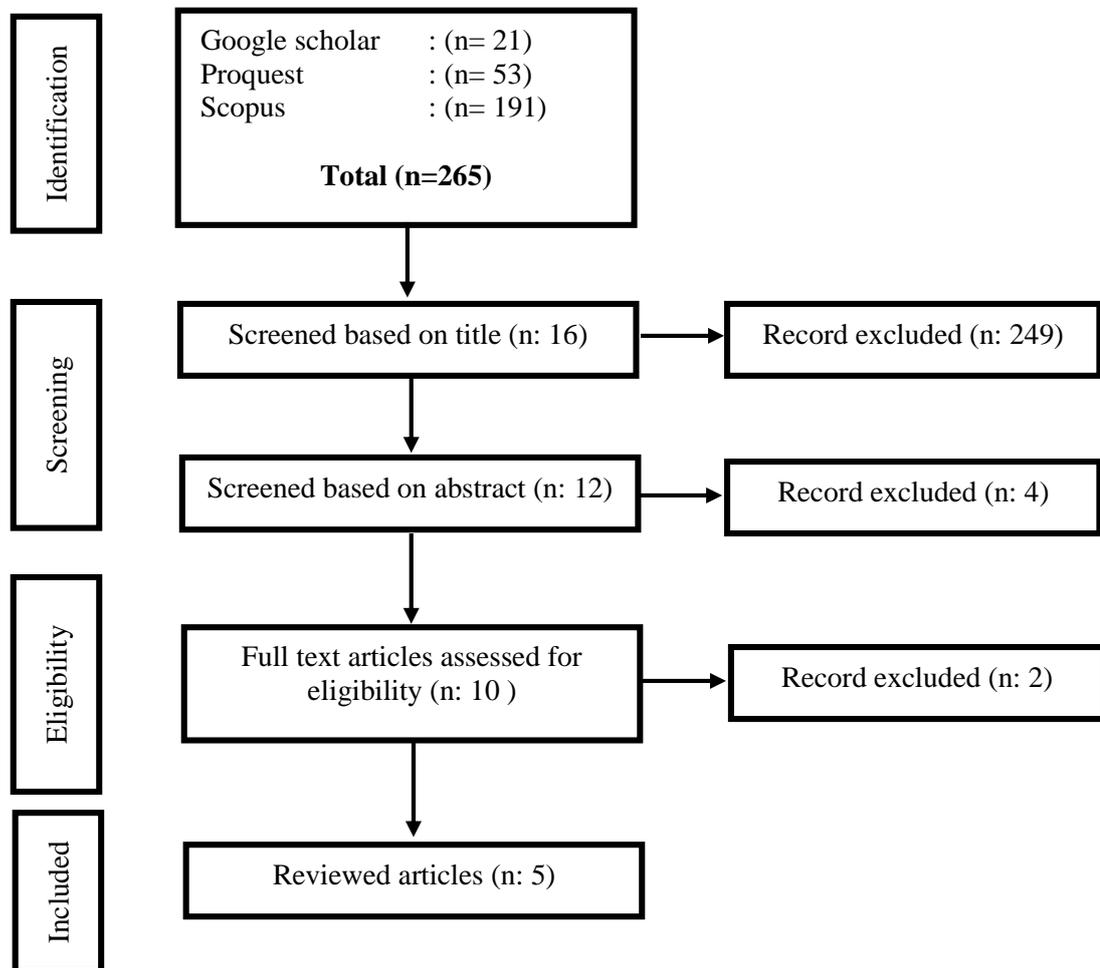


Diagram 1. Alir Prisma

HASIL

Tabel 1. Review Artikel

Nama Penulis	Nama jurnal, Volume, No, (Tahun)	Judul	Metode	Hasil
Nora Saputri, Evie Arief Syaripuddin	Jurnal Kebangsaan, Vol. 12, No. 24 (Juli 2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di Tengah Pandemi Covid-19	Deskriptif kuantitatif dengan analisis jalur	<ul style="list-style-type: none"> Beban Kerja dam lingkungan kerja perawat tidak mempengaruhi secara langsung terhadap Stres Kerja perawat. Kelelahan Kerja perawat dapat mempengaruhi secara langsung terhadap Stres Kerja perawat.

		Pada RSUD Dr. Fauziah Bireuen		<ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja secara simultan perawat dapat mempengaruhi secara langsung terhadap stres kerja perawat. • Stres Kerja perawat tidak dapat mempengaruhi secara langsung terhadap Kinerja perawat. • Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja melalui Stres Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja perawat di tengah pandemi Covid-19 namun memiliki pengaruh secara langsung.
Putri Dafriani, Fenny Fernando, Hafni Fauzia	Jurnal Kesehatan, Vol. 13, No. 1 (2022)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Saat Pandemi Covid-19	Deskriptif analitik dengan pendekatan <i>Cross Sectional</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat hubungan yang bermakna antara kecemasan dengan kinerja perawat dengan nilai $p=0,000$ • Terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat dengan nilai $p=0,007$.
Sudirman, Mohamad Andri, Nurfianti	Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia, Vol. 5, No. 11 (Nov 2022)	Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pasien Covid 19 di RSUD Madani	Analitik dengan pendekatan <i>cross sectional study</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat pasien covid 19 dengan nilai $p: 0,000$ ($p \text{ value} \leq 0,05$). • Ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat pasien covid 19 dengan nilai $p: 0,014$ ($p \text{ value} \leq 0,05$)
Rani Hasanah, Chatila Maharani	Indonesian Journal of Public Health and Nutrition, Vol. 2, No.1 (2022)	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat	observasional analitik dengan desain " <i>cross sectional</i> ".	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat ($p=0,014$) • Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat ($p=0,013$) • Terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat ($p=0,002$) • Terdapat hubungan antara beban kerja pada masa pandemi Covid-19 dengan kinerja perawat ($p=0,003$) • Terdapat hubungan antara kecemasan pada masa pandemi Covid-19 dengan kinerja perawat ($p=0,030$)
Muhammad Izzul Haq Ramadhan, Gendut Sukarno	Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), Vol. 7, No. 3 (2022)	Analisis Stres Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di Rs Islam Surabaya A.Yani	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Stress kerja dan <i>burnout</i> berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil dari lima temuan jurnal yang relevan untuk menjadi subjek tinjauan sistematis, diperoleh hasil bahwa beban kerja, kecemasan, setres kerja, lingkungan kerja, kelelahan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, dan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja perawat di masa pandemic covid-19.

PEMBAHASAN

Beban Kerja

Beban kerja yang tinggi membuat kinerja perawat masuk dalam kategori kurang baik. Tingginya beban kerja perawat dapat memengaruhi kinerja perawat dan hal ini juga menyebabkan kelelahan dan stres pada perawat. Beban kerja yang dirasakan perawat pada masa pandemi Covid-19 semakin bertambah akibat dari banyaknya perubahan prosedur pelaksanaan perawatan pada pasien (Dafriani et al., 2022). Beban kerja pada masa pandemi Covid-19 semakin bertambah juga karena kondisi pasien yang sering berubah-ubah serta waktu kerja yang dibutuhkan perawat untuk memberikan pelayanan pada pasien melebihi sebelum adanya pandemi Covid-19. Penambahan waktu kerja perawat pada saat pandemi covid-19 membuat beban kerja bertambah sehingga mengakibatkan peningkatan stres di rumah sakit (Hasanah & Maharani, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakman, dkk menunjukkan bahwa beban kerja yang tergolong ringan membuat kinerja perawat pasien covid-19 menjadi baik dan beban kerja yang berat akan membuat kinerja perawat yang kurang. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pasien covid-19 dengan nilai $p=0,031$ (Hakman et al., 2021).

Kecemasan

Perawat memiliki peran penting dalam menghadapi penyakit menular khususnya pada masa pandemi Covid-19. Tingkat kecemasan yang parah akan mempengaruhi kinerja perawat sehingga perawat memiliki kinerja yang kurang (Dafriani et al., 2022). Perawat dihadapkan pada tekanan psikologis selama masa pandemi Covid-19 seperti memiliki gejala kecemasan, insomnia hingga depresi. Berdasarkan hasil penelusuran, semakin rendah kecemasan perawat maka akan semakin baik kinerja perawat selama masa pandemi covid-19. Penyebab kecemasan pada perawat di masa pandemi covid-19 salah satunya yaitu menurunnya produktivitas perawat serta rendahnya efikasi perawat akan menyebabkan timbulnya rasa cemas dalam menagani pasien yang akhirnya menghasilkan kinerja perawat yang kurang baik. Kecemasan perawat selama pandemi COVID-19 disebabkan oleh rasa takut menulari anggota keluarga, bertemu rekan kerja yang mengalami gejala infeksi, dan takut bekerja di bangsal COVID-19 (Hasanah & Maharani, 2022).

Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelusuran, stres kerja dapat memberikan suatu pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja seorang perawat di tempat kerja, maka semakin rendah kinerja kerjanya, dan sebaliknya. Di sisi lain, stres di tempat kerja juga dapat bermanfaat jika mengarah pada persaingan dinamis untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Namun jika tidak dikelola dengan baik, hal ini juga dapat menghambat kreativitas dan prestasi kerja. Pada tingkat tertentu, stres dapat menjadi motivator atau dorongan untuk bertindak namun prestasi kerja bisa menurun secara drastis jika stres meningkat hingga fase kelelahan karena stres dapat mempengaruhi emosi seseorang. Emosi yang tidak stabil menyebabkan seseorang mudah marah, cemas, dan sulit tidur (Ramadhan & Sukarno, 2022).

Stres kerja pada dasarnya tidak dapat secara langsung mempengaruhi kinerja perawat, namun secara tidak langsung stres kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat. Berdasarkan

hasil penelusuran, Setres kerja perawat selama masa pandemic covid-19 dapat terjadi karena adanya beban kerja berlebih, lingkungan kerja, dan juga kelelahan kerja (Saputri & Syaripuddin, 2023). Perawat mengalami tingkat stres yang tinggi ketika dihadapkan dengan kerja lembur, kecemasan, kelelahan, kesepian, dan ketika menghadapi sentimen pasien. Keadaan darurat COVID-19 telah memberikan tekanan psikologis yang belum pernah terjadi sebelumnya dan berbagai masalah pada tenaga kerja perawat. Peningkatan besar pada pasien yang terinfeksi COVID-19 menyebabkan ancaman parah bagi kesejahteraan psikologis dan fisik perawat. Peningkatan ketakutan terhadap COVID-19 menimbulkan stres psikologis dan niat pergantian sehingga menurunkan kinerja perawat (Alam et al., 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Susi, dkk. menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara setres kerja dengan kinerja perawat di ruang isolasi covid-19 dengan nilai $p=0,000$ dan hubungan ini menunjukkan korelasi lebih ke arah negatif dengan nilai $r=0.453$ yang berarti semakin rendah setres kerja yang dialami seorang perawat maka kinerja perawat akan semakin baik (Khusnawati et al., 2021). Penelitian serupa dilakukan oleh Masturah, dkk. juga memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai $0,041$. Menurut Handoko (2008) di dalam penelitian Masturah, dkk. mengatakan bahwa setres yang terlalu besar bisa mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang pada akhirnya akan mengganggu dalam melaksanakan tugas sehingga dapat mengganggu prestasi kerjanya (Rilda et al., 2022).

Lingkungan Kerja

Dari hasil penelusuran diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja yang kurang baik berpeluang menghasilkan kinerja yang kurang baik dan lingkungan kerja yang baik memungkinkan untuk menghasilkan kinerja yang baik (Yuniraya & Hendarwan, 2022). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samuel menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dengan nilai $t_{hitung} 3,380 > t_{tabel} 0,01809$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Pengaruh positif ini dapat terjadi karena adanya lingkungan kerja yang baik (Kailola, 2019). Penelitian serupa juga dilakukan oleh Yulizar dengan hasil terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Pengaruh lingkungan ini berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Yulizar, 2019).

Kelelahan Kerja

Burnout secara signifikan dapat memberikan pengaruh negative terhadap kinerja. Artinya, semakin banyak kelelahan yang dialami seseorang di tempat kerja, semakin buruk pula kinerja yang dihasilkan. Selama pandemi, perawat harus memenuhi banyak tuntutan pekerjaan, sehingga menyebabkan beban kerja lebih berat dan jam kerja lebih banyak dibandingkan masa sebelum pandemic (Ramadhan & Sukarno, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Tria dan Nuhayati menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat dengan nilai $p=0,148$. Kelelahan kerja ini dapat menyebabkan penurunan kinerja sehingga berakibat pada kesalahan kerja atau bahkan kecelakaan kerja. Penyebab terjadinya kelelahan kerja salah satunya adalah beban kerja fisik (Purba & Siagian, 2021).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi yaitu karismatik, otoriter, demokratis, dan moral. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung dengan kinerja perawat karena empat dimensi dalam kepemimpinan, seperti teladan, pionir, koordinator, dan advokator, dapat mendukung pemimpin untuk menjadi teladan yang baik, perawat dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pemimpin yang berperan sebagai pionir akan mampu memperkuat pemahaman karyawan terhadap visi dan misi. Staf yang memiliki tingkat

pengetahuan yang tinggi terhadap visi dan misi organisasi akan mempengaruhi motivasi dan inspirasi untuk bekerja dengan baik (Hartono et al., 2020).

Kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini terjadi karena dalam kepemimpinan demokratis, seorang pemimpin memaksimalkan stafnya untuk mau berkembang bersama-sama. Gaya kepemimpinan ini memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja perawatnya karena gaya kepemimpinan ini dinilai selalu menghargai setiap kemampuan yang dimiliki oleh staf keperawatan, memberikan bimbingan dan pengawasan yang tepat, serta menanyakan permasalahan atau hambatan apa pun yang mungkin dihadapi staf keperawatan, sehingga kinerja staf keperawatan dapat ditingkatkan dan asuhan keperawatan menjadi berkualitas. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan demokratis menjadi salah satu penyebab unggulnya kinerja perawat (Hasanah & Maharani, 2022).

Motivasi

Perawat yang mempunyai sikap positif terhadap status kinerjanya sendiri menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sehingga meningkatkan kinerjanya. Ketika perawat dan orang lain mempunyai motivasi tinggi, mereka akan bekerja lebih efektif. Motivasi itu sendiri yang akan mendorong perawat untuk memberikan pelayanan kesehatan secara maksimal (Hasanah & Maharani, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Maisarah, dkk. menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dengan nilai $p=0,025$ serta nilai $OR=2,636$ (Siahaan et al., 2022). Penelitian serupa yang dilakukan oleh Hakman menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dengan nilai $p=0,019$. Motivasi yang tinggi cenderung melahirkan kinerja perawat yang lebih baik (Hakman et al., 2021). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi, dkk yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai p value = 0,000 (Hartono et al., 2019).

Komitmen Organisasi

Perawat merupakan garda terdepan dalam pelayanan medis di rumah sakit, dan merekalah yang menentukan kualitas citra rumah sakit. Hasil penelusuran ini menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja keperawatan. Perawat dengan komitmen organisasi yang baik akan lebih mungkin menerima peraturan yang ada agar dapat menghasilkan pelayanan keperawatan yang berkualitas. Upaya peningkatan komitmen organisasi dapat dilaksanakan melalui berbagai indikator, antara lain: Menghargai orang, mendorong komunikasi dua arah, mempekerjakan orang berdasarkan nilai-nilai seperti jaminan dan kompensasi, serta memperbaiki keterampilan dan kemampuan. Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu ciri pribadi perawat agar berhasil dalam pelayanan rumah sakit dan memberikan dampak positif bagi rumah sakit (Hasanah & Maharani, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bismar menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat dengan nilai $t_{hitung} (3,580) > t_{tabel} (2,010)$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ (Bismar, 2023). Penelitian serupa yang dilakukan oleh Nungki, dkk. menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat dengan nilai $p=0,0034 < 0,05$ (Ardiyani et al., 2021).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja, kecemasan, stres kerja, lingkungan kerja, kelelahan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di masa pandemic covid-19. Tingginya beban kerja dapat mempengaruhi kelelahan kerja yang akan berdampak negative terhadap kinerja perawat. Di kondisi tertentu stres kerja dapat berdampak positif namun disisi lain stres kerja

dapat berpengaruh negative terhadap kinerja jika mencapai fase kelelahan. Kecemasan pada perawat dapat berpengaruh negative terhadap kinerja perawat. Kecemasan pada perawat disebabkan karena adanya kekhawatiran akan tertular dan menularkan covid-19 kepada keluarga. Untuk itu, pentingnya mengelola stress kerja perawat, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan kinerja pekerjaan dengan memberikan intervensi serta dukungan yang tepat secara proaktif.

Lingkungan kerja yang baik serta pemimpin yang mampu berperan sebagai pionir dapat membuat kinerja perawat menjadi baik. Selain itu, motivasi yang tinggi serta komitmen organisasi yang dimiliki perawat dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Prof. Dr.drg. Jaslis Ilyas, MPH selaku pembimbing akademik di Departemen Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia untuk dukungan mereka selama proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, I., Mulyadi, M., & Maulida, M. N. (2022). Analisis Sistem Penghargaan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit pada Masa Pandemi COVID -19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 1249–1258. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3289>
- Alam, F., Yang, Q., Rütelionè, A., & Bhutto, M. Y. (2023). Virtual Leadership and Nurses' Psychological Stress during COVID-19 in the Tertiary Hospitals of Pakistan: The Role of Emotional Intelligence. *Healthcare (Switzerland)*, 11(11). <https://doi.org/10.3390/healthcare11111537>
- Ardiyani, N., Sumarni, & Sarwadhama, R. J. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Wates Kulon Progo. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 4(2), 56–62.
- Aulia, M., & Komara, E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Mdp Student Conference (Msc)*, 134–141.
- Bismar. (2023). Hubungan Training, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Dr. Adnaan Wd Payakumbuh. *Al-Dzahab*, 4(1), 57–69. <https://doi.org/10.32939/dhb.v4i1.1502>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia* (N. K. Suryani (ed.)). CV Pena Persada.
- Cahyani, N. P. P. A., & Priantara, I. B. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Keselamatan Kesehatan Kerja , Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RS Siloam Bali. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 8(2), 225–239.
- Carolina, M., Puspita, A., & Safitri, F. (2023). *Hubungan Tingkat Stress Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Isolasi Covid-19 RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya*. 1(2).
- Dafriani, P., Fernando, F., & Fauzia, H. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat saat pandemi covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 65–070. <http://ejurnal.stikesprimanusantara.ac.id/>
- Fajriani S, S., Arifin, M. A., & Rahmadani, S. (2022). Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 1(4), 424–430. <https://doi.org/10.55123/insologi.v1i4.789>
- Hakman, Suhadi, & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care And Health Technology*.
- Hardy, I. P. D. K., Yudha, N. L. G. A. N., & Pratiwi, A. A. (2021). Hubungan Stres Kerja Perawat Selama Masa Pandemi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Isolasi Covid-19

- Rumah Sakit TK. II Udayana. *Caring*, 5(1).
<https://doi.org/10.15797/concom.2019..23.009>
- Hartono, B., Hidayati, A., Kurniati, T., & Basir, N. (2020). The Effect of Head'S Leadership and Nurses' Job Motivation on Nursing Performance in the Hospital Inpatient Room. *Indonesian Journal of Health Administration*, 8(2), 175–187.
<https://doi.org/10.20473/jaki.v8i2.2020.175-187>
- Hartono, B., Sulaeman, S., Nopianna, I., & Sari, K. (2019). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan Tahun 2018. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2).
<https://doi.org/10.30651/jkm.v4i2.2740>
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/IJPHN>
- Inayah, I., Solin, M. R., & Sitepu, B. (2020). *Studi Literature Review: Gambaran Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Pelayanan Keperawatan Dalam Masa COVID-19*. 88(1), 559–565. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.04.049>
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizeship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 49–58.
- Khusnawati, S., Endriyani, L., Lestari, T. I. Y., & Koeswandari, R. (2021). Stres Kerja dan Kinerja Perawat Ruang Isolasi Covid-19 RSUP Dr Sardjito Yogyakarta. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 4(2), 69–75.
- Mustain, Rahmasari, I., Yuniarti, T., Anam, M. S., & Azizah, S. (2022). Hubungan Antara Shift Kerja, Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Daerah Surakarta Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Sehat Mandiri*, 17(2), 162–172.
<https://doi.org/10.33761/jsm.v17i2.336>
- Padila, & Andri, J. (2022). Beban Kerja dan Setres Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 89.
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723–1732.
<https://doi.org/10.1111/jonm.13305>
- Purba, T. A., & Siagian, N. (2021). Kelelahan Kerja Berhubungan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Isolasi Covid 19. *Journal Penelitian Perawat Profesional*, 3(2020), 319–326.
- Ramadhan, M. I. H., & Sukarno, G. (2022). Analisis Stres Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 di RS Islam Surabaya A.Yani. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(3).
- Rifai, M., Amir, A. M., & Nurhadi. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19 pada Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(5), 442–452. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i5.3609>
- Rilda, M., Zunaidah, & Widiyanti, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dalam Menghadapi Pandemic Covid 19. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati*, 11(2), 58–68.
<https://doi.org/10.33024/jrm.v11i2.5584>
- Saputri, N., & Syaripuddin, E. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di Tengah Pandemi Covid-19 Pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 12(24), 9–17.
- Siahaan, M., Waruwu, P. M., Laia, E. Y., Lase, H. E. Y., & Sunarti. (2022). Pengalaman Dan

- Motivasi Berhubungan Dengan Tingkat Kinerja Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 4(3), 801–810.
- Sudirman, Andri, M., & Nurfianti. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pasien Covid 19 di RSUD Madani. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia*, 2(1), 56–61.
- Widodo, A., Rusandi, D. S., & Musyafik, M. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Survei RSUD Dr. Iskak Tulungagung). *Otonomi*, 22, 461–473.
- Yousaf, Z., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2021). Destructive role of covid-19 fear on nurses performance: mediating role of stress. *Nursing Reports*, 11(4), 955–964. <https://doi.org/10.3390/nursrep11040087>
- Yulia Ariani, K., Putu Dedy Kastama Hardy, I., & Agus Sugianto, M. (2023). Analysis of Factors Related To the Performance of Nurse At Parama Sidhi Hospital During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Kesehatan, Sains Dan Teknologi*, 02(01), 345–352. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakasakti/index>
- Yulizar. (2019). Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. *Ensiklopedia Sosial Review*, 1(2), 145–149. <http://jurnal.ensiklopediaku.org/ojs-2.4.8-3/index.php/sosial/article/view/245>
- Yuniraya, & Hendarwan, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Loyalitas dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di Era Covid19 di RSAL Dr. Minthohardjho Jakarta Tahun 2020. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 10(2), 215–228.