



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT BANGSAL RAWAT INAP DI RSUD. DR. MOEWARDI SURAKARTA

Adriana Mardiah ✉

Sarjana Keperawatan, STIKes Mitra Husada Karanganyar

adrianamardiah06@gmail.com

Abstrak

Perawat merupakan profesi yang memiliki tugas dalam melakukan penanganan pada perawatan pasien dan asuhan kepada pasien pada rawat jalan, rawat inap, dan pelayanan kegawatdaruratan, kinerja perawat perlu mendapat perhatian agar mutu pelayanan rumah sakit terhadap pasien tetap terjaga. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada perawat di bangsal rawat inap RSUD Dr. Moewardi. Penelitian ini menggunakan desain analitik observasional dengan pendekatan cross-sectional. Variabel independen yaitu pengaturan jam kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja. Variabel dependen adalah kinerja perawat. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober-November 2023. Sampel sebanyak 128 perawat dipilih menggunakan random sampling. Kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan pengaturan jam kerja non-shift (aOR=0.47; 95%CI= 0.21 hingga 1.04; p=0.063), kepemimpinan yang baik (aOR=2.55; 95% CI=1.12 hingga 5.77; p=0.025). beban kerja tinggi (aOR=0.69; 95% CI=0.32 hingga 1.51; p=0.356) dan motivasi kerja (aOR=1.05; 95% CI=0.74 hingga 3.40; p=0.931). kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang baik, dan dapat menurun dengan pengaturan kerja non-shift, dan beban kerja yang tinggi. Diharapkan rumah sakit Dr. Moewardi dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pada perawat.

Kata Kunci: *Isi, Format, Artikel.*

Abstract

Nurses are a profession that has the task of handling patient care and care for patients in outpatient, inpatient, and emergency services, nurse performance needs attention to maintain the quality of hospital services to patients. The purpose of this study was to analyze the factors that influence the performance of nurses in the inpatient ward of Dr. Moewardi Regional Hospital. This study used an observational analytical design with a cross-sectional approach. The independent variables were work hour arrangements, leadership, workload, and work motivation. The dependent variable was nurse performance. This study was conducted in October- November 2023. A sample of 128 nurses was selected using random sampling. Nurse performance can be improved by non-shift work hour arrangements (aOR=0.47; 95%CI= 0.21 to 1.04; p=0.063), good leadership (aOR=2.55; 95%CI=1.12 to 5.77; p=0.025). high workload (aOR=0.69; 95% CI=0.32 to 1.51; p=0.356) and

work motivation (aOR=1.05; 95% CI=0.74 to 3.40; p=0.931). Nurse performance can be improved with good leadership and good work motivation, and can decrease with non-shift work arrangements and high workload. It is hoped that Dr. Moewardi Hospital can improve the quality of leadership and motivation so that it can improve nurse performance.

Keywords: *Content, Formatting, Article.*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2026

* Corresponding author :

Address : Perum BGI B1/54 Jaten Karanganyar

Email : adrianamardiah06@gmail.com

Phone : 085238012525

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sebuah institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan yang diberikan di rumah sakit dilakukan oleh pekerja kesehatan baik pekerja medis, dan pekerja non medis (Lubis et al, 2022). Rawat inap merupakan salah satu pelayanan bagi pasien yang dirawat di rumah sakit dengan menempati tempat tidur perawatan untuk keperluan observasi, diagnosis, terapi, rehabilitasi medis, atau layanan medis lainnya. Layanan rawat inap menawarkan perawatan yang lebih komprehensif dalam membantu pasien mengatasi masalah kesehatannya. Perawat merupakan profesi yang memiliki tugas dalam melakukan penanganan pada perawatan pasien dan asuhan kepada pasien pada rawat jalan, rawat inap, dan pelayanan kegawatdaruratan (Mardiah, 2024)

Kokoroko dan sanda (2019) menyatakan bahwa Perawat memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan profesi lain di rumah sakit. Hal ini disebabkan karena perawat sering dihadapkan pada tugas-tugas yang menuntut keterlibatan emosional dan pengambilan keputusan yang bersifat kritis. Oleh karena itu, kinerja perawat perlu mendapat perhatian agar mutu pelayanan rumah sakit terhadap pasien tetap terjaga. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pasien, serta kontribusi terhadap efisiensi ekonomi. Penilaian kinerja dapat dilakukan secara efektif dengan mengarahkan perilaku perawat untuk memberikan pelayanan keperawatan yang optimal dan berkualitas.

Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Moewardi Surakarta merupakan Rumah sakit pemerintah Kelas A dan juga merupakan rumah sakit rujukan nasional. RSU Dr. Moewardi merupakan salah satu rumah sakit pendidikan di Surakarta yang memiliki 1099 perawat, 14 bangsal rawat inap dan 19 poli rawat jalan. RSU Dr. Moewardi merupakan tempat penyediaan pelayanan kesehatan terbesar di wilayah yang dikelola oleh pemerintah setempat.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan terkait seberapa pentingnya pentingnya kinerja perawat dan juga Rumah Sakit Moewardi yang merupakan salah satu rumah sakit dengan pelayanan kesehatan terbesar pemerintah setempat peneliti melakukan penelitian dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat bangsal rawat inap di RSUD. Dr. moewardi

METODE

Penelitian ini merupakan studi analitik observasional dengan desain studi cross-sectional.

Pada variabel kinerja didapatkan bahwa

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis ubungan antara variabel dependen yaitu kinerja dan variabel independen yaitu kepuasan kerja, pengaturan jam kerja, Beban kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober-November 2023 di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Sampel penelitian ini sebanyak 128 perawat di rawat inap RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Pemilihan sampel menggunakan teknik random sampling.

Kriteria inklusi pada penelitian ono adalah perawat dengan minimal lulusan D3 Keperawatan, status perawat adalah karyawan tetap, masa kerja perawat minimal 3 tahun kerja, perawat yang memiliki lingkup kerja pada rawat inap dan rawat jalan, dan perawat yang bersedia menjadi koresponden penelitian. Kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah perawat yang masih dalam cuti kerja, perawat dengan tugas belajar, perawat dengan jabatan struktural.

Definisi operasional kinerja adalah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat dalam melaksanakan tugas asuhan keperawatan. Kepemimpinan adalah cara mengatur pimpinan rumah sakit kepada perawat. Pengaturan jam kerja adalah waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan. Beban kerja adalah segala sesuatu yang mencerminkan jumlah atau kesulitan suatu pekerjaan. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang dapat meningkatkan keinginan dan kemauan untuk bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi frekuensi variabel penelitian secara univariat dijelaskan tentang gambaran umum Tabel 1. Distribusi Frekuensi Penelitian masing-masing yang diteliti. analisis univariat bertujuan untuk memahami dan menggambarkan karakteristik atau perilaku tunggal dari suatu variabel. Hasil analisis data kategorik ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Menunjukkan hasil dari 128 perawat yang diteliti

Variabel	Frekuensi	Presentase (%)
Kinerja		
Buruk	41	32.03
Baik	87	69.97
Kepemimpinan		
Buruk	38	29.69
Baik	90	70.31
Pengaturan Jam Kerja		
Shift	59	46.09
Non- Shift	69	53.91
Beban Kerja		
Rendah	72	56.25
Tinggi	56	43.75
Motivasi Kerja		
Beban Kerja	17	13.28
Rendah		
Tinggi	111	86.72

67.97% perawat memiliki kinerja yang baik dan

32.03% perawat memiliki kinerja yang buruk. Selanjutnya pada variabel kepemimpinan didapatkan bahwa 70.31% perawat merasa mendapatkan kepemimpinan yang baik dan 29.69% perawat merasa mendapatkan kepemimpinan yang buruk. Pada variabel pengaturan jam kerja, sebesar 53.91% perawat memiliki pengaturan kerja shift dan 46.09 perawat memiliki jam kerja non-shift. Pada variabel beban kerja, sebesar 56,25% perawat memiliki beban kerja rendah dan sebesar 43.75%

Pada variabel motivasi kerja, sebesar 13.28% perawat memiliki motivasi kerja rendah dan sebesar 86.72% perawat memiliki motivasi yang tinggi.

Analisis bivariat menjelaskan pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi Kepemimpinan, Pengaturan Jam kerja, Beban kerja, dan Motivasi kerja Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja. Metode yang digunakan adalah uji chi-square dengan taraf kepercayaan 95% (nilai p = 0.05).

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat perawat memiliki beban kerja yang tinggi.

Variabel	Kinerja				Total	OR	CI (95%)	P	
	Buruk		Baik						
	n	%	n	%	N	%			
Pengaturan waktu kerja									
Shift	14	23.73	45	76.27	59	46.09	0.48	0.22-1.05	0.065
Non-Shift	27	39.13	42	60.87	69	53.91			
Kepemimpinan									
Buruk	18	47.37	20	52.63	38	29.69	2.62	1.18-5.79	0.017
Baik	23	25.56	67	74.44	90	70.31			
Beban Kerja									
Rendah	20	27.78	52	72.22	72	56.25	0.60	0.27-1.28	0.190
Tinggi	21	37.50	35	62.50	56	43.75			
Motivasi Kerja									
Rendah	23	26.14	24	21.43	47	23.50	1.81	0.63-5.16	0.270
Tinggi	65	73.86	88	78.57	153	76.50			

Pada analisis bivariat didapatkan bahwa secara signifikan kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan. Selanjutnya kinerja secara tidak signifikan dipengaruhi oleh pengaturan jam kerja, beban kerja, dan motivasi kerja.

Analisis multivariat ini menjelaskan pengaruh lebih dari satu variabel

independen terhadap satu variabel dependen. Bangsal rawat inap dan bangsal rawat jalan diteliti sebagai level dua. Pendekatan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi logistik ganda dan analisis dilakukan dengan aplikasi stata 17. Hasil analisis multivariat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Multivariat

Variabel Independen	aOR	Lower Limit	Upper Limit	p-Value
Pengaturan Jam Kerja	0.47	0.21	1.04	0.063
Kepemimpinan	2.55	1.12	5.77	0.025
Beban Kerja	0.69	0.32	1.51	0.356
Motivasi Kerja	1.05	0.74	3.40	0.931

Pada analisis multivariat didapatkan bahwa perawat dengan pengaturan jam kerja non-shift memiliki kemungkinan untuk memiliki kinerja baik sebesar 0.47 kali dan secara statistik cukup signifikan (aOR=0.47; 95%CI= 0.21 hingga 1.04; p=0.063). Selanjutnya perawat yang merasa mendapatkan kepemimpinan yang baik, memiliki kemungkinan kinerja baik 2.55 dan secara statistik signifikan (aOR=2.55; 95% CI=1.12 hingga 5.77;p=0.025). selanjutnya perawat dengan beban kerja tinggi memiliki kemungkinan untuk kinerja yang baik 0.69 kali namun secara statistik tidak signifikan (aOR=0.69; 95% CI=0.32 hingga 1.51;p=0.356) selanjutnya erawat yang memiliki motivasi tinggi memiliki kemungkinan kinerja tinggi 1.05 kali namun secara statistik tidak signifikan (aOR=1.05; 95% CI=0.74 hingga 3.40;

p=0.931).

Pada pengaturan jam kerja hasil penelitian didapatkan bahwa perawat yang memiliki pengaturan kerja non-shift dapat mengurangi kemungkinan dalam mencapai kinerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabani, et al (2024) yang menyatakan bahwa kerja shift merupakan salah satu alternatif yang dapat dilakukan untuk meningkatkan output produksi atau dalam rumah sakit yaitu pelayanan pasien. Pelaksanaan shift dilakukan secara bergantian dengan periode waktu tertentu untuk melakukan tugas yang sama yaitu merawat pasien pada bangsal rawat inap. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh ositif signifikan penggunaan shift kerja terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Masohi Kabupaten Maluku

Tengah. Pekerja yang tidak menggunakan sistem.

Kerja shift merupakan bagian dari rutinitas bagi banyak perawat rumah sakit yang bertugas memberikan layanan kesehatan selama 24 jam. Namun, jam kerja yang berlebihan serta pengaturan shift yang kurang optimal dapat menurunkan efisiensi kinerja akibat kelelahan dan kurangnya waktu tidur, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja. Shift malam, misalnya, berisiko meningkatkan human error karena tingginya tingkat kelelahan dan berkurangnya waktu istirahat (Ramadhani et al., 2021). Hal ini menyatakan bahwa perlunya ketegasan dan juga ketepatan dalam melakukan penetapan aturan shift untuk dapat menjaga peningkatan kinerja pada perawat

Pada kepemimpinan didapatkan bahwa perawat yang mendapatkan kepemimpinan yang baik, dapat meningkatkan kemungkinan untuk memberikan kinerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriana, et al (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan terhadap kinerja pada perawat. Perawat yang mendapatkan kepemimpinan yang baik di rumah sakit akan dapat meningkatkan kinerja pada perawat.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Pemimpin berperan sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi. Kepemimpinan melibatkan proses memengaruhi orang lain, membimbing, menyusun struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan dalam sebuah kelompok atau organisasi. Jika pemimpin tidak menjalankan fungsi manajerialnya dengan baik, hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja perawat akibat rendahnya motivasi serta kurangnya dukungan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam lingkungan rumah sakit, kepala ruangan memiliki peran strategis sebagai garda terdepan dalam mengarahkan perawat pelaksana. Kepemimpinan yang efektif dari kepala ruangan dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana serta mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal (Istiqomah & Afriani, 2020).

Pada beban kerja, hasil penelitian didapatkan bahwa beban kerja yang tinggi yang didapatkan oleh perawat dapat menurunkan kemungkinan perawat dalam mendapatkan kinerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariana, et al (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja perawat. Beban kerja secara langsung mempengaruhi stress kerja yang dirasakan oleh perawat sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Semakin besar beban kerja yang ditanggung, semakin tinggi tingkat stres yang dialami perawat. Jumlah tugas yang melebihi kapasitas dapat membuat kondisi fisik perawat cepat lelah dan mudah tegang. Pelayanan

keperawatan sendiri bersifat sangat kompleks, karena menuntut keterampilan teknis serta pengetahuan yang mendalam. Banyaknya tuntutan pekerjaan, mulai dari pemenuhan kebutuhan hingga penanganan berbagai masalah, dapat menguras energi fisik maupun kemampuan kognitif perawat. Oleh karena itu, perawat yang sudah menghadapi beban kerja berat sebaiknya tidak dibebani lagi dengan tanggung jawab di luar tugas keperawatannya (Mariana et al, 2021)

Pada Motivasi Kerja didapatkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kemungkinan perawat untuk mendapatkan kinerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Layli, et al (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja pada perawat. Perawat yang memiliki motivasi tinggi dapat memberikan kinerja yang baik bagi rumah sakit.

Layli, et al (2023) menyatakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Pada motivasi intristik faktor yang mempengaruhi kinerja pada perawat yaitu prestasi yang ingin didapatkan, pekerjaan yang dilakukan oleh perawat sendiri, rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh perawat, dan pengembangan potensi perawat. Selanjutnya pada motivasi ekstrinsik, kinerja dipengaruhi oleh kebijakan dan administrasi yang mudah dilakukan oleh perawat, hubungan kerja yang dimiliki oleh sesama perawat ataupun pekerja rumah sakit yang lainnya, kualitas supervisi yang dilakukan oleh pihak rumah sakit, kondisi kerja yang ada di rumah sakit, dan gaji yang didapatkan oleh perawat.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian, kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang baik, dan kepemimpinan yang baik. Selanjutnya kinerja dapat menurun dengan pengaturan kerja non-shift dan beban kerja yang tinggi. Diharapkan rumah sakit Dr.Moewardi dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pada perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriana, D., Mahfud, M., Putri, I. R. R., & Fatimah, F. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat dalam Keselamatan Pasien Di Unit Rawat Inap RSUD Penembahan Senopati. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(2), 166 - 174 . <https://doi.org/10.14710/jmki.11.2.2023.166-174>
- Istiqomah, I., & Afriani, T. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(1), 1327-1336.

- <https://doi.org/10.31539/joting.v5i1.6131>
Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses : The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3): 341–346.
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>.
- Layli, A. N. ., Suryawati, C. ., & Kusumastuti, W. . (2024). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit: The Effect of Motivation on Nurse Performance in the Hospital. *Jurnal Sains Dan Kesehatan*, 5(5), 870-877.
<https://doi.org/10.30872/jsk.v5i5.344>
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., & Maretta, B. (2022). Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat: (A Systematic Review). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(3), 372-378.
<https://doi.org/10.14710/jkm.v10i3.33202>
- Mardiah, A. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Bangsal Rawat Inap Dan Bangsal Rawat Jalan Di RSUD. Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal Stethoscope*,5(2).
<https://doi.org/10.54877/stethoscope.v5i2.1021>
- Mariana, E. R., & Ramie, A. (2021). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat: Literature Review. *JKM : Jurnal Keperawatan Merdeka*, 1(2), 158–168. <https://doi.org/10.36086/jkm.v1i2.997>
- Ramadhani M, Muis M, Thamrin Y, Naiem MF, Indar I, Wahiduddin W. Factors that Affecting Female Nurse Performance with Work Stress as an Intervening Variable in the Hospital of Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. *Open Access Maced J Med Sci* [Internet]. 2021 Sep. 11 [cited 2025 Feb. 8];9(E):835-42. Available from: <https://oamjms.eu/index.php/mjms/article/view/6763>
- Sabani, M. I., Remmang, H., & Mane, A. (2024). Pengaruh Stres Dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Masohi Kabupaten Maluku Tengah. *Journal of Economy Business Development*, 2(1), 119–124.
<https://doi.org/10.56326/jebd.v2i1.2922>