

Umur, motivasi, dan stress kerja sebagai faktor penentu kinerja perawat ruang rawat inap

Nadila*, Syamsul Arifin, Adi Nugroho, Meitria Syahadatina Noor, Eko Suhartono

Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat

Koresponden penulis: Nadila. *Email: 2120930320005@ulm.ac.id

Abstract

Background: Nursing performance is the ability and skill associated with the description of a nurse's duties based on standards of nursing care that consist of five components: assessment, diagnosis of nursing, planning, implementation and evaluation. The factors affecting a nurse's performance are age, motivation and work stress.

Purpose: To analyze the relationship of age, motivation, work stress with the performance of nurses inpatient unit.

Methods: The study used cross-sectional with 115 nursing chosen by simple random sampling technique. Instrument used were questionnaires. Data were analyzed using Chi Square test and multiple logistic regression analysis.

Results: The analysis results used Chi Square tests p values of age ($p=0,005$), motivation ($p=0,009$), and work stress ($p=0,000$). The analysis results used multiple logistic regression of p value and Exp B of age variable ($p=0,029$; Exp B=5,843), motivation ($p=0,038$; Exp B=4,745) and work stress ($p=0,000$; Exp B= 23,914).

Conclusion: In this study there was a correlation between age, motivation, work stress with the performance of nurse inpatient unit At RSD Idaman Banjarbaru City. The dominant variable was work stress.

Keywords: Age; Motivation; Nursing; Performance; Work Stress.

Pendahuluan: Kinerja perawat adalah kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat berdasarkan standar asuhan keperawatan yang terdiri dari lima komponen yaitu pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat antara lain umur, motivasi dan stress kerja.

Tujuan: Untuk mengetahui hubungan umur, motivasi, stress kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap.

Metode: Desain penelitian menggunakan cross sectional melibatkan 115 perawat dengan teknik simple random sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis statistik dengan uji Chi Square dan analisis regresi logistik berganda.

Hasil: Hasil analisis dengan Chi Square menunjukkan nilai p variabel umur ($p=0,005$), motivasi ($p=0,009$), dan stress kerja ($p=0,000$). Hasil analisis dengan regresi logistik berganda menunjukkan nilai p dan Exp B variabel umur ($p=0,029$; Exp B=5,843), motivasi ($p=0,038$; Exp B=4,745) dan stress kerja ($p=0,000$; Exp B= 23,914).

Simpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan kinerja perawat, terdapat hubungan motivasi dengan kinerja perawat, terdapat hubungan stress kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap di RSD Idaman Kota Banjarbaru. Variabel yang dominan yaitu variabel stress kerja.

Kata Kunci: Kinerja; Motivasi; Perawat; Stress Kerja; Umur.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia tenaga kesehatan terbanyak yaitu sekitar 531.000 pada tahun 2021 yang tersebar di seluruh Indonesia dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya (Kementrian Kesehatan RI, 2021). Sebagai tenaga kesehatan profesional, perawat memiliki kesempatan terbesar dalam pemberian pelayanan kesehatan untuk membantu dan memenuhi kebutuhan dasar pasien (Nursalam, 2015). Pelayanan kesehatan yang berkualitas pada sebuah rumah sakit salah satunya dapat tercermin dari

kinerja tenaga kesehatan salah satunya adalah kinerja perawat. Kinerja perawat merupakan kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat berdasarkan standar asuhan keperawatan (Potter & Perry, 2005). Standar asuhan keperawatan merupakan uraian pernyataan tingkat kinerja yang diinginkan, sehingga kualitas struktur, proses dan hasil dapat dinilai (Sutrisnoputri et al., 2018). Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) telah menjabarkan standar asuhan keperawatan yang terdiri dari lima komponen

yaitu pengkajian keperawatan, diagnosis keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi keperawatan dan evaluasi keperawatan (Solawati et al., 2014).

Menurut hasil survei dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2006, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia menunjukkan kinerja yang kurang berkualitas (Chiuman et al., 2019). Laporan Kementerian Kesehatan tahun 2016 tentang kinerja perawat dari tahun 2013 sampai dengan 2015 menunjukkan bahwa kinerja rumah sakit di Indonesia masih jauh dari optimal karena masuk kategori kurang sehat. Hasil penilaian kinerja rumah sakit masih sangat standar nilainya atau jauh dari angka ideal yaitu 70–80% (Kementerian Kesehatan RI, 2018).

Penilaian kinerja perawat dapat dinilai dari hasil yang dicapai perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, baik melalui pengamatan langsung saat proses pemberian asuhan keperawatan atau melalui dokumentasi asuhan keperawatan (Pemayun & Suryana, 2019). Standar Akreditasi Rumah Sakit Kemenkes (STARKES) menyatakan bahwa evaluasi kinerja staf klinis dilakukan pada saat mulai bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya yaitu memberikan asuhan keperawatan (Kementerian Kesehatan RI, 2022).

Berdasarkan hasil laporan data diseminasi tahun 2021 pada 3 ruang rawat inap di RSD Idaman Kota Banjarbaru memiliki rerata kinerja perawat dalam asuhan keperawatan 82,4% merupakan kategori baik. Akan tetapi jika kinerja perawat dianalisis berdasarkan aspek standar asuhan keperawatan didapatkan pada pengkajian 90,3%, perencanaan awal (diagnosis keperawatan dan perencanaan keperawatan) 57,1%, implementasi 93,7%, dan evaluasi 88,8% (Manajemen Keperawatan ULM, 2021).

Berdasarkan data tersebut kinerja perawat masih terdapat aspek yang masih dibawah standar (>75%) yaitu pada aspek perencanaan awal (Ginting & Sinaga, 2019). Kaesmetan dan Rochdiat (2012) menyatakan tahapan dalam proses asuhan keperawatan saling berhubungan dan berkaitan sehingga memiliki arti penting terhadap pasien dan perawat sebagai pelaksananya. Apabila salah satu tahapan tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan memberikan dampak negatif bagi perawat dan bagi pasien (Kartikasari et al., 2020). Hal ini juga berkaitan dengan aspek legal, perawat tidak mempunyai bukti tertulis jika pasien menuntut ketidakpuasan atas pelayanan keperawatan (Nursalam, 2012). Menurut Gibson (1994) faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi 3 variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Variabel individu terdiri dari

kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis dan jenis kelamin. Sedangkan menurut Richard Kopelman (2009) faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi 3 kategori yaitu karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu. Karakteristik individu terdiri dari kemampuan, kelelahan, stress, kelebihan kerja, kompetensi untuk menangani situasi dan motivasi (Arifin et al., 2020).

Penelitian ini akan menganalisis kaitan beberapa karakteristik individu dengan kinerja perawat di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Menurut hasil penelitian Widaningsih (2016) dan Budiman (2022) menyatakan terdapat hubungan antara umur dengan kinerja perawat. Akan tetapi disisi lain Fakhri (2021) dan Heldawati (2022) menyatakan tidak terdapat hubungan antara umur dengan kinerja perawat.

Menurut hasil penelitian Syakur (2021) dan Tulasi (2021) menyatakan terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Akan tetapi disisi lain Nisa (2019) dan Salawangi (2018) menyatakan tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Sedangkan untuk stress kerja, penelitian Maydinar (2020) dan Purniti (2021) menyatakan terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat. Akan tetapi disisi lain Suherni (2019) dan Lasri (2022) menyatakan tidak terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat.

Berdasarkan data kepegawaian perawat RSD Idaman Kota Banjarbaru tahun 2022. Umur perawat pada tujuh ruang rawat inap dari 161 perawat sebanyak 132 perawat (82%) memiliki umur dewasa pertengahan (25-38 tahun). Umur dapat mempengaruhi kinerja dan pada puncaknya ketika karyawan berumur 30 tahun (Gibson et al., 1997). Berdasarkan data kepegawaian perawat pada tujuh ruang rawat inap masih terdapat perawat dengan kinerja >5 tahun sebanyak 34 perawat (21,1%). Pada masa kerja lebih dari 5 tahun akan meningkatnya keluhan kerja pada tenaga kerja (Tarwaka et al., 2004).

Tenaga kerja yang telah bekerja lebih dari 5 tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja baru. Kejenuhan ini yang kemudian dapat berdampak pada timbulnya stress di tempat kerja (Munandar, 2001). Masa kerja juga salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Kurangnya produktivitas kerja disebabkan akibat motivasi kerja perawat yang rendah yang berdampak pada kinerja (Departemen Kesehatan RI, 2011).

Nadila*, Syamsul Arifin, Adi Nugroho, Meitria Syahadatina Noor, Eko Suhartono

Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat
Koresponden penulis: Nadila. *Email: 2120930320005@ulm.ac.id

METODE

Penelitian ini adalah observasional analitik desain penelitian kuantitatif dengan metode cross sectional. Variabel penelitian ini adalah umur, motivasi, dan stress kerja dengan kinerja. Populasi penelitian ini adalah semua perawat di instalasi ruang rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru dengan jumlah total sebanyak 161 orang berdasarkan data kepegawaian bidang keperawatan pada bulan Maret tahun 2022. Sampel diambil sebanyak 115 orang dengan menggunakan teknik simple random sampling. Kriteria inklusi responden adalah masa kerja minimal 1 tahun dan bersedia menjadi responden. Alat ukur / Instrumen yang digunakan berupa kuesioner, uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada kuesioner, motivasi, stress kerja, dan kinerja. Jumlah pertanyaan pada kuesioner motivasi sebanyak 11 item pertanyaan.

Kuesioner motivasi peneliti menggunakan kuesioner dari penelitian Finarti, Bachri dan Arifin pada 2017 dengan judul penelitian "Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat". Telah diuji validitas dan reliabilitas. Uji validitas pada kuesioner kinerja perawat r hitung $> r$ tabel (0,361) dan hasil uji reliabilitas $0,992 \geq 0,6$. Kuesioner motivasi dengan interpretasi hasil menggunakan skala likert (1-5) dinyatakan dengan nilai dari baik jika skor $>27-45$ sedangkan tidak baik jika skor $9-27$. Kemudian Jumlah pertanyaan pada kuesioner stress kerja sebanyak 7 item pertanyaan. Kuesioner stress kerja peneliti menggunakan kuesioner

dari penelitian Kariani dan Palega pada tahun 2021 dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSU Kertha Usada Di Tengah Pandemi COVID – 19". Telah diuji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas pada kuesioner stress kerja r hitung $> r$ tabel (0,361) dan hasil uji reliabilitas $0,633 \geq 0,6$. Kuesioner stress kerja dengan interpretasi hasil menggunakan skala likert (1-5) dinyatakan dengan nilai stress kerja jika skor $>21-35$ sedangkan tidak stress kerja jika skor $7-21$. Jumlah pertanyaan pada kuesioner kinerja perawat sebanyak 16 item pertanyaan. Kuesioner kinerja perawat peneliti menggunakan kuesioner dari penelitian Finarti, Bachri dan Arifin pada 2017 dengan judul penelitian "Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat". Telah diuji validitas dan reliabilitas. Uji validitas pada kuesioner kinerja perawat r hitung $> r$ tabel (0,361) dan hasil uji reliabilitas $0,982 \geq 0,6$. Kuesioner kinerja perawat dengan interpretasi hasil menggunakan skala likert (1-5) dengan nilai dari baik jika skor $>48-80$ sedangkan tidak baik jika skor $16-48$. Penelitian dilakukan di RSD Idaman Banjarbaru pada bulan Juli 2022 sampai Mei 2023. Penelitian ini sudah lulus uji layak etik yang dilakukan oleh Komisi Etik Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat dengan Nomor Surat No.023/KEPK-FK ULM/EC/II/2023. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS dengan uji chi square/fisher exact dan uji regresi logistic berganda.

HASIL

Tabel Distribusi frekuensi karakteristik responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki – laki	54	47.0
Perempuan	61	53.0
Pendidikan Terakhir		
DIII Keperawatan	73	63.5
Profesi Ners	42	36.5
Lama Kerja		
≤ 5 tahun	80	69.6
>5 tahun	35	30.4

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa lebih dari sebagian perawat berjenis kelamin perempuan (53%) dengan pendidikan terakhir DIII

Keperawatan (63.5%) dan memiliki lama kerja ≤ 5 tahun (69,6%).

Nadila*, Syamsul Arifin, Adi Nugroho, Meitria Syahadatina Noor, Eko Suhartono

Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat
Koresponden penulis: Nadila. *Email: 2120930320005@ulm.ac.id

PEMBAHASAN

Hasil analisis *Chi-Square* pada tabel 2 menunjukkan adanya hubungan antara umur dengan kinerja perawat. Perawat umur 20-40 tahun dengan *odd ratio* 5,63 kali memiliki kinerja yang baik dari pada perawat dengan umur >40 tahun. Sebagian besar umur perawat yaitu 20-40 tahun merupakan kategori umur produktif bagi tenaga kerja. Menurut Gibson (1997) umur dapat mempengaruhi kinerja dan pada puncaknya ketika karyawan berusia 30 tahun.

Umur sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam praktik keperawatan. Umur berkaitan dengan kondisi fisik maupun psikis individu. Hal ini berkaitan dengan pelaksanaan tugas pekerja untuk mendapatkan hasil yang baik dapat dilihat dari kinerjanya. Umur individu mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, tanggung jawab, dan cenderung absensi (Kumajas et al., 2014).

Pada penelitian ini sebagian besar perawat memiliki umur 20-40 tahun merupakan umur ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena apabila umur dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup (Yasin & Priyono, 2016). Semakin bertambahnya umur perawat maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya (Kumajas et al., 2014). Pekerja yang umurnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja dengan ulet dan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar. Pada pekerja yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru (Sari et al., 2021).

Pada era perkembangan teknologi ini, diperlukan perawat yang mampu memberikan asuhan keperawatan secara berkualitas kepada pasien dengan memanfaatkan perkembangan teknologi kecerdasan buatan yang akan membantu, memudahkan dan mempercepat kinerja perawat (Mahayanti & Ismoyo, 2021). Oleh karena itu perlu adanya pemberian pelatihan kepada perawat tidak hanya kepada umur 20-40 tahun tetapi juga pada perawat berumur >40 tahun. Pemberian pelatihan kerja kepada perawat dapat meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien (Kasmalena et al., 2021).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kumajas (2014) dan Meher (2021) menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara umur terhadap

kinerja perawat. Penelitian ini juga sejalan dengan Anggari (2018) menyatakan bahwa hasil penelitiannya umur pada perawat memiliki umur rerata 29,05 tahun. Pada umur ini merupakan umur produktif yang akan mendukung seseorang bekerja lebih baik, lebih berpengalaman, memiliki pertimbangan, serta komitmen yang cukup baik untuk melaksanakan perilaku *caring* dalam kinerjanya memberikan asuhan keperawatan pada pasien (Anggari & Oktaviana, 2018).

Hasil analisis *Chi-Square* pada tabel 3 menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru. Perawat motivasi tinggi dengan *odd ratio* 4,64 kali memiliki kinerja yang baik dari pada perawat dengan motivasi rendah. Hasil menunjukkan bahwa perawat yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan instansi akan tetapi jika motivasi kerja yang rendah maka akan menampilkan hasil kerja yang tidak maksimal dan berpengaruh terhadap kinerja perawat (Fajriani et al., 2022).

Adanya hubungan motivasi dengan kinerja perawat juga di dukung dengan data masa kerja perawat. Berdasarkan karakteristik responden pada penelitian ini sebagian besar memiliki masa kerja ≤ 5 tahun. Menurut Majannang et al., (2021) masa kerja ≤ 5 tahun memiliki kinerja baik disebabkan mereka semangat karena baru merasakan dunia kerja. Semangat tinggi dalam melakukan tugas didapatkan jika semakin tinggi dorongan motivasi perawat (Fakhrulia & Ariyanti, 2021). Oleh karena itu semakin tinggi motivasi perawat yang maka akan semakin baik kinerja perawat (Basalamah et al., 2021).

Perawat yang memiliki kinerja yang baik maka memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian berkaitan dengan kusioner motivasi terdapat skor tertinggi pada pernyataan "Pimpinan selalu mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan" dengan skor 473 (13%).

Pemimpin dituntut untuk terampil dalam membina hubungan antar manusia yang meliputi kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, termasuk memotivasi dan menerapkan kepemimpinan yang efektif. Semakin baik seorang pimpinan akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat yaitu dengan meningkatkan komunikasi dua arah dengan perawat, lebih memberi dukungan, agar perawat merasa lebih terlibat dan lebih nyaman dalam melaksanakan tugasnya (Winarno et al.,

Nadila*, Syamsul Arifin, Adi Nugroho, Meitria Syahadatina Noor, Eko Suhartono

Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat
Koresponden penulis: Nadila. *Email: 2120930320005@ulm.ac.id

2022). Sejalan dengan penelitian Cambu et al. (2019) menyatakan terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi tentang gaji dengan motivasi kerja perawat. Gaji berupa penghargaan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi perawat yang dapat berdampak pada baik tidak baiknya kinerja perawat. Hal ini dikarenakan penghargaan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Semakin baik penghargaan yang didapat oleh perawat maka akan semakin termotivasi perawat dalam melakukan pekerjaannya (Isnainy & Nugraha, 2019).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tulasi (2021) dan Finarti (2017) menyatakan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja seseorang. Motivasi kerja sangat penting bagi pekerja karena semakin kuat motivasi maka kinerja seseorang akan semakin tinggi. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi seseorang pekerja akan memberi peningkatan yang sangat berarti bagi seorang pekerja (Rivai & Sagala, 2013)).

Hasil analisis *Chi-Square* menunjukkan adanya hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru. Perawat yang tidak mengalami stress kerja dengan *odd ratio* 18,63 kali memiliki kinerja yang baik dari pada perawat dengan stress kerja. Stress kerja dapat mengurangi konsentrasi seseorang, menurunkan produktivitas serta peningkatan frekuensi kesalahan pada pekerjaan. (Maydinar et al. 2020) menyatakan bahwa perawat yang tidak mengalami stress kerja dapat mengasilkkan kinerja yang baik maka sebaliknya apabila perawat mengalami stress kerja maka akan berdampak pula teradap kinerjanya (Maydinar et al., 2020). Perawat yang memiliki kinerja yang baik tidak mengalami stress kerja. Adanya stress kerja dapat berkaitan dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Perawat memiliki hubungan baik dengan atasan yang mana hal tersebut tidak akan mengakibatkan stress kerja pada perawat. Sesuai dengan teori apabila terdapat perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustasi dan tekanan kepada para pekerja dalam

melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja (Mangkunegara, 2013).

Sedangkan skor tertinggi pada kusioner stress kerja terdapat pada pernyataan “Anda merasa tidak nyaman ketika memiliki konflik dengan rekan kerja” dengan skor 464 (22%). Hal ini merupakan salah satu penyebab timbulnya stress kerja. Perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk (Mangkunegara, 2013). Oleh karena itu meningkatnya kualitas lingkungan kerja mampu menurunkan stress kerja yang dihadapi perawat (Rismayanti & Mayasari, 2021). Semakin tinggi stress kerja maka kinerja perawat semakin turun dan sebaliknya jika stress kerja semakin rendah maka kinerja kerja akan semakin baik (Purniti et al., 2021).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Maydinar (2020) dan Purniti (2021) menyatakan terdapat hubungan stress kerja dengan kinerja perawat. Perawat mampu mengendalikan stressor dengan baik seperti melakukan olahraga ringan dan memanfaatkan waktu istirahat dengan baik sehingga tercipta kinerja yang optimal. Pengelolaan stres yang baik menghasilkan kinerja yang baik, namun jika tidak dikelola dengan baik stress dalam kategori ringan juga dapat menimbulkan hasil kinerja yang tidak baik (Lasri et al., 2022).

Analisis multivariat dilakukan pada tiga variabel independen yang memenuhi syarat model multivariate yaitu umur, motivasi dan stress kerja. Hasil analisis regresi logistik berganda pada tabel 5 menunjukkan terdapat hubungan umur, motivasi dan stress kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru. Stress kerja menjadi variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja perawat dibandingkan dengan variabel umur dan motivasi.

Stress Kerja merupakan variabel yang dominan dibandingkan variabel umur dan motivasi. Hal ini dikarenakan stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress pada pekerjaan berupa pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan (King, 2010). Stress kerja berkaitan langsung dan dapat mempengaruhi langsung dengan kinerja dibandingkan umur dan motivasi. Hal ini dikarenakan salah satu gejala stress akan mempunyai dampak pada suasana hati (*mood*)

Nadila*, Syamsul Arifin, Adi Nugroho, Meitria Syahadatina Noor, Eko Suhartono

Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat
Koresponden penulis: Nadila. *Email: 2120930320005@ulm.ac.id

(Munandar, 2014). *Mood* adalah perasaan-perasaan yang cenderung kurang intens dan yang terjadi sesuai situasi dan kondisi yang sedang dialami. *Mood* karyawan yang tidak baik atau sering berubah-ubah membuat mereka kurang semangat dalam bekerja (Mamanua et al., 2022).

Akan tetapi, stress juga dapat berdampak positif ataupun negatif tergantung pada respon individu dalam menghadapinya. Stress tidak selalu buruk dan merupakan bagian normal dalam kehidupan sehari-hari. Namun stress dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman jika seseorang tidak mampu menanganinya. Jika respon bersifat positif, maka sebenarnya sumber stress merupakan pemacu bagi semangat pekerja. Selain itu, penerapan manajemen stress kerja yang efektif juga akan dapat mempertahankan rasa pengendalian diri dalam lingkungan kerja. Stress dapat menjadi positif dan berdampak secara positif di tempat kerja dengan membuat karyawan memanfaatkan sepenuhnya kemampuannya (Manjunatha & Renukamurthy, 2017).

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan umur, motivasi, stress kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat di RSD Idaman Kota Banjarbaru adalah Stress Kerja (adj OR=23.91).

SARAN

Diharapkan kepada rumah sakit agar perawat yang memiliki umur >40 tahun agar terus dapat mempertahankan asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien diharapkan dapat lebih banyak untuk melaksanakan pelatihan asuhan keperawatan berguna untuk menambahkan wawasan yang lebih luas serta keterampilan yang profesional kegiatan pelatihan dan praktek keperawatan.

Berdasarkan item pernyataan motivasi yang berkaitan dengan gaji merupakan item pernyataan terendah. Agar perawat tetap mempertahankan kinerja yang baik dengan motivasi tinggi diharapkan rumah sakit membuat program penghargaan bagi perawat berprestasi minimal 1 tahun sekali.

Pihak rumah sakit agar membuat mekanisme insentif berdasarkan kinerja perawat demi kesejahteraan perawat dengan cara untuk perawat non PNS disesuaikan dengan UMP dan sesuai

dengan pendidikan terakhir sedangkan untuk perawat PNS dengan cara pembagian secara adil dan transparansi yang jelas.

Masih terdapat perawat yang mengalami stress kerja dengan kinerja tidak baik. Diharapkan rumah sakit khususnya untuk setiap ruangan agar tetap mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Dengan demikian sangatlah penting seorang kepala ruangan sebagai atasan di ruangan lingkungan kerja perawat memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara menurunkan tingkat stress bawahannya, dengan membentuk kondisi lingkungan kerja yang profesional seperti pengaturan jadwal dinas agar individu dan rekan kerja dalam sebuah tim keperawatan dapat terus mempertahankan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggari, R. S., & Oktaviana, M. N. (2018). Persepsi perilaku caring: Analisis karakteristik perawat di rumah sakit "X" kabupaten banyuwangi. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Rustida*, 511–517.
- Arifin, S., Mutiasari, D., & Putra, R. A. A. H. S. (2020). *Peta Teori Ilmu Kesehatan Masyarakat (Administrasi Kebijakan Kesehatan dan Perilaku Kesehatan)*. Mitra Wacana Media.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67–80.
- Budiman, A. R., Makaginsar, C., & Rahmat, A. (2022). Hubungan Usia dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalangsari Kabupaten Karawang. *Medical Science*, 2(1), 169–173.
- Cambu, D., Korompis, G., & Doda, V. (2019). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado 2019. *Kesmas*, 8(6), 20–35.
- Chiuman, L., Wahyuni, A. S., & Lubis, M. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2017. *Jurnal Keperawatan Priority*, 2(2), 80. <https://doi.org/10.34012/jukep.v2i2.538>

Nadila*, Syamsul Arifin, Adi Nugroho, Meitria Syahadatina Noor, Eko Suhartono

Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat
Koresponden penulis: Nadila. *Email: 2120930320005@ulm.ac.id

- Departemen Kesehatan RI. (2011). *Profil Kesehatan Indonesia 2010*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Fajriani, 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>
- Fakhrulia, D., & Ariyanti, F. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Di Provinsi Bangka Belitung Tahun 2017. *Jurnal Mutiara Ners*, 4(2), 70–79. <https://doi.org/10.51544/jmn.v4i2.1824>
- Finarti, D. R., Bachri, A. A., & Arifin, S. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 1(2), 115. <https://doi.org/10.20527/jbk.v1i2.3150>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses*. Erlangga.
- Ginting, M., & Sinaga, J. R. (2019). Hubungan Pelaksana Supervisi Kepala Ruang Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Martha Friska Pulo Brayan. *Jurnal Dharma Agung Husada*, 5(1), 32–37.
- Heldawati, W., Arofiati, F., & Widakdo, G. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 14(S3), 597–608.
- Isnainy, U. C. A. S., & Nugraha, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 12(4), 235–243. <https://doi.org/10.33024/hjk.v12i4.647>
- Kaesmetan, N., & Rochdiat, W. (2012). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Penguasaan Nanda, NOC, NIC Pada Mahasiswa Keperawatan Semester V1 Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Respati Yogyakarta. *Jurnal Respati*, 2(1).
- Kartikasari, F., Yani, A., & Azidin, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan Pengkajian Komprehensif Terhadap Pengetahuan Dan Keterampilan Perawat Mengkaji Kebutuhan Klien Di Puskesmas. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan (Jksi)*, 5(1), 79–89. <https://doi.org/10.51143/jksi.v5i1.204>
- Kasmalena, Deswarta, & Nugroho, G. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1), 73–78.
- Kementerian Kesehatan RI. (2022). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1128 Tahun 2022. In *Kementrian Kesehatan RI*.
- Kementrian Kesehatan RI. (2018). *Profil Kesehatan Indonesia*. Kementrian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kementrian Kesehatan RI. (2021). *Profil Kesehatan Indonesia 2020*. Kementrian Kesehatan RI.
- King, L. A. (2010). *Psikologi Umum. Sebuah Pandangan Apresiatif* (B. Marwensdy (ed.); Buku 2). Salemba Humanika.
- 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. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Lasri, I. A., Rohyani, D., & Helen, M. (2022). Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. *MAHESA : Malahayati Health Student Journal*, 2(1), 33–45. <https://doi.org/10.33024/mahesa.v2i1.5985>
- Mahayanti, A., & Ismoyo, I. (2021). Peran Pendidikan Keperawatan Menghadapi Era Society 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Sains Teknologi Dan Inovasi Indonesia (SENASTINDO)*, 3(November), 303–310. <https://doi.org/10.54706/senastindo.v3.2021.153>

Nadila*, Syamsul Arifin, Adi Nugroho, Meitria Syahadatina Noor, Eko Suhartono

Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat
Koresponden penulis: Nadila. *Email: 2120930320005@ulm.ac.id

- Majannang, E. A., Kadir, A., & Hamsinah. (2021). Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 1(2), 196–2021.
- Mamanua, G. I., Tewal, B., & Saerang, R. T. (2022). Analisis Pengaruh Mood, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa. *Emba*, 10(4), 1728–1742.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manjunatha, M. K., & Renukamurthy, T. P. (2017). Stress Among Banking Employee- a Literature Review. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 5(1), 206–213. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v5.i1.2017.1884>
- Maydinar, D. D., Sasmita, F. N., & Selandio, V. (2020). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Melati Dan Seruni Rsud Dr. M. Yunus Bengkulu. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 169–175. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v4i2.974>
- Meher, C., & Rochadi, K. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Raskita. *Jurnal Kedokteran Ibnu Nafis*, 10(1), 72–85. <https://doi.org/10.30743/jkin.v10i1.214>
- Munandar, A. S. (2001). *Stress dan Keselamatan Kerja Psikologis Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Nisa, N. K., Pranatha, A., & Hermansyah, H. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019. *Journal Of Nursing Practice And Education*, 01(01), 58–72.
- Nursalam, N. (2012). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Nursalam, N. (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (5th ed.). Salemba Medika.
- Pemayun, T. P. D., & Suryana, K. (2019). Penderita syok anafilaktik dengan manifestasi takikardi supraventrikular. *Penyakit Dalam Udayana*, 3(2), 41–45.
- Potter, P., & Perry, A. (2005). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, dan Praktik* (4th Vol.2). EGC.
- Purniti, N. N., Rismawan, M., & Adianta, I. K. A. (2021). Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Anak RSUD Bangli Bali. *Jurnal Riset Kesehatan Nasional*, 5(1), 74–79.
- Rismayanti, L. P., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSU Kertha Usada Di Tengah Pandemi COVID - 19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 174–180.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Salawangi, G. E., Kolibu, F. K., & Wowor, R. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Jurnal KESMAS*, 7(5).
- Sari, Y. M., As'ad, M. U., & Kuncoro, D. (2021). Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Smk Negeri 3 Banjarbaru. *Uniska*, 10, 1–7.
- Solawati, T., Aeni, Q., & Sulistiyowati, D. (2014). Gambaran Kinerja Perawat Dalam Dokumentasi Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 4(1), 16–21.
- Suherni, S. (2019). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. Pirngadi Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Flora*, 12(2), 27–34
- 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), 1–7.

Nadila*, Syamsul Arifin, Adi Nugroho, Meitria Syahadatina Noor, Eko Suhartono

Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat
Koresponden penulis: Nadila. *Email: 2120930320005@ulm.ac.id

Umur, motivasi, dan stress kerja sebagai faktor penentu kinerja perawat ruang rawat inap

- Syakur, R., Dassi, M., & Salmawati. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji. *Jurnal Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 12–24.
- Tarwaka, T., Sholichul, & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. UNIBA PRESS.
- Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 90–98. <https://doi.org/10.35508/mkm.v3i1.2990>
- Widaningsih, W, (2016). Pengaruh Karakteristik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Perawatan Intensif Rumah Sakit Kelas A dan B di Indonesia. *Indonesian Journal of Nursing Health Science*, 1(1), 75–83.
- Winarno, R., Hermawan, D., & Furqoni, P. D. (2022). Hubungan Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Sikap Dengan Kinerja Perawat di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. *Malahayati Nursing Journal*, 1(1), 38–47. <https://doi.org/10.33024/mnj.v1i1.5422>
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 95–120.

Nadila*, Syamsul Arifin, Adi Nugroho, Meitria Syahadatina Noor, Eko Suhartono

Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat
Koresponden penulis: Nadila. *Email: 2120930320005@ulm.ac.id