

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan Tahun 2023

Shella Rahmadani Kamila¹, Munaya Fauziah²

^{1,2}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Jakarta
JL. KH. Ahmad Dahlan, Cirendeu, Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15419

Email: shella09.srk@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja yang baik dapat terlihat dari pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Pelayanan rumah sakit menjadi bagian penting secara menyeluruh bagi pelayanan rumah sakit dan menjadi tolak ukur dari keberhasilan suatu pencapaian tujuan rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan metode analitik desain studi *cross-sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling* dimana jumlah responden penelitian sama dengan populasi yaitu 37 responden. Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi didapatkan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara keterampilan, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja perawat. Diharapkan rumah sakit dapat mengambil kebijakan mengenai kinerja perawat, sehingga perawat dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kata Kunci: Kinerja Perawat, Keterampilan, Kompensasi, Beban Kerja

ABSTRACT

Good performance can be seen in the health services provided to patients. Hospital services are an important part of overall hospital services and are a benchmark for the success of achieving hospital goals. The aim of this research is to look at factors related to nurse performance. This research uses analytical methods and a cross-sectional study design. This research was carried out at the South Tangerang General Hospital. The sample in this study used total sampling where the number of research respondents was the same as the population, namely 37 respondents. Based on the results of statistical tests using correlation tests, it was found that there was a significant relationship between skills, compensation and workload on nurse performance. It is hoped that hospitals can adopt policies regarding nurse performance so that nurses can improve their performance.

Keywords: Nurse Performance, Skills, Compensation, Workload

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan susunan yang memadukan berbagai macam upaya dalam perencanaan, pendidikan, dan pelatihan yang tergabung dan saling mendukung sebagai salah satu usaha untuk tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (1). Rumah sakit sendiri memiliki sumber daya manusia sebagai tenaga tetap, seperti tenaga medis dan penunjang medis, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan. Tenaga kesehatan tersebut akan bekerja berdasarkan standar profesi, standar pelayanan, prosedur operasional, etika, dan mengutamakan hak pasien serta kepentingan dan keselamatan pasien (2).

Salah satu sumber daya manusia yang memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan memiliki peran yang besar di rumah sakit adalah tenaga keperawatan (3). Keperawatan merupakan pelayanan kesehatan yang berbentuk bio psiko sosial spiritual yang menyeluruh kepada individu, kelompok, dan masyarakat baik dalam keadaan sakit maupun sehat berdasarkan dengan ilmu keperawatan. Jumlah tenaga perawat yang berada di rumah sakit juga harus sejalan dengan perawat yang berpengalaman dan mempunyai kinerja yang baik (4).

Kinerja Perawat merupakan hasil dari kerja yang dicapai oleh perawat secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (5). Masalah kinerja perawat sendiri masih menjadi fenomena di

belahan negara. Pada tahun 2011 di Kota Islamabad, Pakistan menunjukkan hasil kinerja perawat baik hanya 12% dan perawat dengan kinerja kurang baik sebanyak 88%, kurangnya kinerja banyak disebabkan oleh kurangnya kualitas perawat dalam menjalankan komunikasi, kurangnya motivasi, kelebihan beban kerja yang dirasakan, kurangnya kompensasi yang diterima, membuat perawat merasa apa yang sudah mereka kerjakan tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima. Sehingga hal tersebut membuat mereka merasa kurang diperhatikan (6).

Kinerja perawat rumah sakit di Indonesia saat ini masih rendah hal ini terlihat dari hasil penelitian terdahulu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tulasi dkk dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian kinerja perawat di rumah sakit ini masih rendahnya asuhan keperawatan yang dijalankan oleh perawat di di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara kurang baik (55,1%) dan kinerja kerja baik (45,9%). Hasil penelitian Meher dkk di Rumah Sakit Raskita kinerja perawat kurang baik (52,2%) dan kinerja perawat baik (47,5%) (7). Adapun hasil penelitian Ma'wah di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan terdapat perawat dengan kinerja buruk sebanyak 52,5%, sedangkan perawat dengan kinerja baik lebih rendah sebanyak 47,5% (8).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada perawat instalasi rawat jalan di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan, peneliti menilai bahwa beberapa faktor yang dimiliki oleh perawat masih

kurang baik, hal ini terlihat dari beberapa hal, yakni masih banyak perawat yang jarang untuk mengikuti pelatihan dalam mengembangkan keterampilannya dan banyak dari perawat yang merasa bahwa keterampilan yang mereka miliki sudah cukup, masih terdapat beberapa perawat yang kurang sabar dalam menangani pasien, perawat merasa kurangnya keadilan dalam kompensasi yang diterima, dan masih adanya perawat yang yang tidak memperhatikan manajemen serta terdapat perawat yang masih datang terlambat ketika masuk kerja. Rendahnya kinerja perawat akan menghasilkan perawat yang tidak optimal, hal tersebut dapat membuat menurunnya kepuasan pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah analitik dengan uji korelasi yang bertujuan untuk melihat adanya gambaran dan distribusi dari variabel yang digunakan, serta untuk menguji hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah perawat, sedangkan variabel independen digunakan pada penelitian ini adalah keterampilan, kompensasi, dan beban kerja. Pada penelitian ini menggunakan desain studi *crosssectional*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan tahun 2023. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari 2023 sampai Juni 2023. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh tenaga

perawat yang bekerja di instalasi rawat jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan dengan menggunakan *total sampling* dimana jumlah responden penelitian sama dengan populasi yaitu 37 responden. Penelitian ini telah mendapat layak etik dari KEPK FKM UMJ dengan nomor etik No.10.196.B/KEPK-FKMUMJ/VII/2023.

HASIL

Tabel 1. Hasil Univariat

Variabel	n	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	7	18.9
Perempuan	30	81.1
Usia		
< 33 tahun	26	70.3
> 33 tahun	11	29.7
Pendidikan		
D3	27	73
S1	10	27
Keterampilan		
Baik	18	48.6
Kurang baik	19	51.4
Kompensasi		
Baik	21	56.8
Kurang baik	16	43.2
Beban kerja		
Baik	18	48.6
Kurang baik	19	51.4
Kinerja		
Baik	18	48.6
Kurang baik	19	51.4

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa perawat dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (81,8%) lebih mendominasi dibandingkan dengan perawat dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang (18,9%). Pada kategori usia perawat diketahui bahwa sebagian besar responden didominasi oleh perawat berusia kurang dari 33 tahun sebanyak 26 orang (70,3%).

Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden diketahui didominasi oleh perawat berpendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 27 orang (73%).

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa responden sebagian besar berketerampilan kurang baik sebanyak 19 orang (51.4%), dan responden dengan keterampilan yang baik sebanyak 18 orang (48,6%). Sebagian besar responden berkompensasi baik sebanyak 21 orang (56,8%), sedangkan responden dengan kompensasi kurang baik sebanyak 16 orang (43,2%). Sebagian besar memiliki beban kerja yang kurang baik sebanyak 19 orang (51,4%), dan responden dengan beban kerja baik sebanyak 18 orang (48,6). sebagian besar perawat berkinerja kurang baik sebanyak 19 orang (51,4%), dan perawat dengan berkinerja baik sebanyak 18 orang (48,6%).

Selanjutnya, pada tabel 2 menunjukkan hasil analisis dengan menggunakan uji kolerasi bahwa adanya hubungan yang signifikan antara keterampilan dengan kinerja perawat $p = 0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dan nilai korelasi didapatkan hasil 0,877 yang berada pada interval 0,800 – 1,000 dapat diartikan bahwa hubungan antara keterampilan dengan kinerja perawat di instalasi rawat jalan Rumah Sakit RSU Kota Tangerang Selatan sangat kuat.

Tabel 2. Hubungan keterampilan dengan kinerja di instalasi rawat jalan RSU Kota Tangerang Selatan

		Kinerja perawat	keterampilan
Kinerja perawat	Pearson Correlation	1	0,921**
	Sig (2-tailed)	37	37
	N		0,000
Keterampilan	Pearson Correlation	0,921**	1
	Sig (2-tailed)	0,000	37
	N	37	37

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa hasil analisis dengan menggunakan uji kolerasi bahwa adanya hubungan yang signifikan antara keterampilan dengan kinerja perawat $p = 0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dengan nilai korelasi didapatkan hasil 0,937 yang berada pada interval 0,800 – 1,000 dapat diartikan bahwa hubungan antara keterampilan dengan kinerja perawat di instalasi rawat jalan Rumah Sakit RSU Kota Tangerang Selatan sangat kuat.

Tabel 3. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja di Instalasi Rawat Jalan RSU Kota Tangerang Selatan

		Kinerja perawat	Kompensasi
Kinerja perawat	Pearson Correlation	1	0,937**
	Sig (2-tailed)		0,000
	N	37	37
Kompensasi	Pearson Correlation	0,937**	1
	Sig (2-tailed)	0,000	
	N	37	37

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa hasil analisis dengan menggunakan uji kolerasi bahwa adanya hubungan yang signifikan antara

beban kerja dengan kinerja perawat $p = 0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dengan nilai korelasi didapatkan hasil 0,927 yang berada pada interval 0,800 – 1,000 sehingga dapat diartikan bahwa hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat jalan Rumah Sakit RSUD Kota Tangerang Selatan sangat kuat.

Tabel 4. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja di Instalasi Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan

		Kinerja perawat	Beban Kerja
Kinerja perawat	Pearson Correlation	1	0,927**
	Sig (2-tailed)		0,000
	N	37	37
Beban Kerja	Pearson Correlation	0,927**	1
	Sig (2-tailed)	0,000	
	N	37	37

PEMBAHASAN

Hubungan Keterampilan dengan Kinerja Perawat

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menerapkan pengetahuan yang didapat kedalam bentuk tindakan. Kemampuan sendiri didapatkan melalui pendidikan serta pelatihan yang diikuti (9). Diketahui bahwa dari 37 responden perawat sebagian besar berketerampilan kurang baik 19 orang (51,4%), sedangkan perawat dengan keterampilan yang baik sebanyak 18 orang (48,6%). Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak perawat yang masih belum mengikuti pelatihan. Selain itu, terdapat beberapa faktor perawat belum memiliki keterampilan yang baik,

seperti anggaran rumah sakit yang kurang untuk mengikuti pelatihan, kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pendidikan formal hanya menjadi satu-satunya keterampilan yang dimiliki oleh perawat.

Menurut Notoadmojo (2007) dalam Enrico Keterampilan merupakan penerapan dari pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga keterampilan yang dimiliki akan berhubungan dengan tingkat pengetahuan seseorang. Pengetahuan yang dimiliki seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni pendidikan, usia, dan pengalaman (10).

Hasil analisis antara keterampilan dan kinerja perawat mendapatkan hasil bahwa berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi diperoleh hasil nilai $p = 0,000 < \text{nilai } \alpha (0,05)$, artinya adanya hubungan yang signifikan antara keterampilan dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. Nilai korelasi sebesar 0,921 yang berada pada interval 0,800 – 1,000 yang berarti keterampilan berkorelasi sangat kuat terhadap kinerja perawat di instalasi rawat jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa keterampilan yang dimiliki oleh seorang perawat mempunyai bagian dalam meningkatkan kinerja seorang perawat. Pelatihan yang masih kurang baik dapat menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keterampilan seorang perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Rumah sakit dapat mengembangkan analisis pekerjaan sehingga perawat dapat gambaran dan mempelajari serta bertanggung jawab sehingga kinerja perawat dapat mengalami peningkatan kinerjanya.

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Perawat

Kompensasi merupakan sebuah penghargaan atas pencapaian yang telah diraih baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diberikan secara merata baik finansial maupun non finansial kepada seseorang atas pencapaian tujuan organisasi (11). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa dari 37 responden, perawat yang mendapatkan kompensasi baik lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang mendapatkan kompensasi kurang baik. Perawat dengan kompensasi baik sebanyak 21 orang (56,8%) sedangkan perawat dengan kompensasi kurang baik sebanyak 16 orang (43,2%).

Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tulasi (2021) di RSUD Kefamanu Kabupaten Timor Tengah Utara, bahwa perawat dengan kompensasi baik sebanyak 27 orang (44,3%). Perawat dengan kompensasi kurang baik sebanyak 34 orang (55,7%). Kompensasi berfungsi dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang efisien dan efektif. Selain itu, untuk keseimbangan pertumbuhan ekonomi (11). Kompensasi bertujuan untuk mengikat kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, dan substansi karyawan (12).

Hasil dari penelitian dengan uji korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja perawat di instalasi rawat jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan dengan nilai $p = 0,000 < \text{nilai } \alpha (0,05)$. Pada penelitian ini nilai korelasi 0,937 yang berada pada interval 0,800 – 1,000 dimana kompensasi berkorelasi sangat kuat terhadap kinerja perawat di instalasi rawat jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

Semua orang yang melakukan pekerjaannya berharap mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Hal tersebut menjadi dasar agar semua orang yang bekerja akan melakukan pekerjaannya dengan semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing dengan baik, sehingga para pekerja akan mendapatkan penghargaan berupa kompensasi. Strategi yang dilakukan oleh manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat adalah dengan memberikan kompensasi (13).

Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat

Beban kerja adalah catatan dari hasil kerja yang berisi mengenai hasil dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan dan menunjukkan volume yang sudah berhasil diraih oleh pegawai dalam suatu unit tertentu. Seorang individu dan kelompok harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu dengan hal tersebut beban kerja akan terlihat secara objektif dan subjektif. Objektif adalah waktu yang digunakan dalam

menjalankan suatu pekerjaan. Sedangkan, subjektif adalah ukuran perasaan yang digunakan oleh seseorang terhadap perasaan mengenai beban kerja, tekanan pekerjaan, dan kepuasan pekerjaan (14).

Berdasarkan hasil analisis univariat, didapatkan hasil bahwa dari 37 responden, terdapat perawat dengan beban kerja yang baik sebanyak 18 orang (48,6%), sedangkan perawat dengan beban kerja baik sebanyak 19 orang (51,4%). Hal ini sejalan dengan hasil analisis yang dilakukan oleh Faidillah (2021) di Rumah Sakit Pelamonia Makassar, didapatkan hasil bahwa terdapat perawat dengan beban kerja baik sebanyak 27 orang (40,3%) dan perawat dengan beban kerja kurang baik sebanyak 40 orang (59,7%) (15).

Beban kerja merupakan akar dari ketidakpuasan akibat dari terlalu tingginya beban kerja dibedakan menjadi 2 (dua) jenis secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan dipengaruhi oleh fungsi perawat. Beban kerja seorang perawat dapat dihitung dengan menggunakan waktu yang digunakan oleh seorang perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi beban. Kemudian seorang perawat dalam kapasitasnya akan melaksanakan tugas tersebut dalam waktu yang sudah ditentukan dan menjalankan fungsi asuhan keperawatan (16).

Kondisi pekerjaan yang dilakukan oleh perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang

menunjukkan bahwa hasil analisis uji statistik dengan menggunakan uji korelasi didapatkan nilai $p = 0,000 < \text{nilai } \alpha (0,05)$, dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil nilai korelasi didapatkan hasil 0,927 yang berada pada interval 0,800 -1,000. Artinya bahwa beban kerja berkorelasi sangat kuat terhadap kinerja perawat Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

Beban kerja menjadi salah satu unsur penting dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perawat dengan beban kerja yang banyak akan memberikan pengaruh terhadap kualitas kinerja perawat (17). Beban kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan dipengaruhi oleh fungsi perawat. Beban kerja seorang perawat dapat dihitung dengan menggunakan waktu yang digunakan oleh seorang perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi beban. Terdapat hal yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit seperti membuat perencanaan sumber daya manusia yang baik sehingga, perawat tidak memiliki beban kerja yang melebihi kapasitas, dengan demikian perawat dapat meningkatkan mutu pelayanan dan memberikan pelayanan yang baik kepada pasien dengan kinerja yang baik.

KESIMPULAN

- 1) Adanya hubungan yang signifikan dan korelasi yang sangat kuat antara

keterampilan dengan kinerja perawat di instalasi rawat jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan pada tahun 2023 ($p = 0,000$) dan nilai korelasinya 0,921 (0,800 – 1,000).

- 2) Adanya hubungan dan korelasi yang sangat kuat antara kompensasi dengan kinerja perawat di instalasi rawat jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan pada tahun 2023 ($p = 0,000$) dan nilai korelasinya 0,937 (0,800 – 1,000).
- 3) Adanya hubungan dan korelasi yang sangat kuat antara beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan pada tahun 2023 ($p = 0,000$) dan nilai korelasinya 0,927 (0,800 – 1,000).

SARAN

A) Bagi Rumah Sakit

1. Disarankan pihak rumah sakit memberikan pelatihan keterampilan kepada perawat di instalasi rawat jalan, sehingga perawat dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki.
2. Disarankan dapat mengambil kebijakan dengan menyediakan kompensasi yang seimbang dengan pekerjaan yang sudah dilakukan oleh perawat. Sehingga perawat akan merasa termotivasi dalam meningkatkan kinerja mereka masing-masing.
3. Disarankan pihak rumah sakit dapat menambah jumlah sumber daya

manusia, sehingga beban kerja yang dimiliki oleh perawat di instalasi rawat jalan dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien.

4. Disarankan untuk meningkatkan kinerja perawat pihak rumah sakit melakukan evaluasi penghargaan terhadap perawat yang sudah lama bekerja.

B) Bagi Perawat

1. Perawat diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pelayanan kesehatan kepada semua pasien, sehingga pasien mendapatkan pelayanan kesehatan yang maksimal.
2. Disarankan perawat di instalasi rawat jalan mengikuti pelatihan, sehingga perawat dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam memberikan pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Tulasi M, Sinaga M, Kenjam Y. Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*. 2021;3(1):90–8.
2. Ningsi FR, Jafriati, Muchtar F. Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Kendari Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*. 2022;

3. Waryantini, Maya. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Healthy Journal*. 2020;8(1):49–57.
4. Desrison, Ratnasari SL. Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Sawahlunto. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*. 2018;5(2):91–106.
5. Selfiyani AM, Fajrini F, Handari SR. Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu pada Kinerja Perawat Rawat Inap di RSIA Mutiara Hati Pringsewu Lampung 2015. In: *Proceeding Book 5 Health and Medical Simposium Internasional*. 2017. p. 34–9.
6. Hameed A, Waheed A. Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International journal of business and social science*. 2011;2(13).
7. Meher C, Rochadi K. Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Raskita. *Jurnal Kedokteran Ibnu Nafis*. 2021;10(1):72–85.
8. Ma'wah M. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Tangerang Selatan Tahun 2015 [Skripsi]. [Kota Tangerang Selatan]: UIN Jakarta; 2015.
9. Diana H, Abidin Z. . Hubungan antara Motivasi dan Keterampilan dengan Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Sukadana Lampung Timur. *Jurnal Dunia Kesmas*. 2014;3(4).
10. Enrico I. Pengaruh Keterampilan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan [Skripsi]. [Medan]: Universitas Medan Area; 2020.
11. Akbar S. Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*. 2018;3(1).
12. Hasibuan M. *Manajemen Kompensasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
13. Tayyibu AL. Hubungan Desain Pekerjaan dan Imbalan dengan Kinerja Perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar [Skripsi]. [Makassar]: UIN Alauddin Makassar; 2011.
14. Wijaya A. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2018;4(3):278–88.

15. Faidillah MR. Hubungan Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksana terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar. [Makassar]: STIKES Widya Dharma Husada Tangerang; 2021.
16. Samodra TG. Gambaran Perawat tentang Persepsi Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. M Azhari Pematang [Skripsi]. [Semarang]: Universitas Diponegoro; 2017.
17. Chintya Y, Manumpil E. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja di Ruang Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado. *Journal of Community & Emergency*. 2018;6(2):121–8.