

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DALAM MEMBERIKAN ASUHAN KEPERAWATAN

FACTORS AFFECTING NURSES PERFORMANCE IN PROVIDING NURSING CARE

Anisa Wulandari¹, Dini Aulia Puspita¹, Raina Azhari Nariswari¹, Rikman Anugrah¹, Tiya Nuryani¹, Heri Ridwan^{1*}, Yudha Munajat Saputra¹

¹Program Studi S1 Keperawatan Kampus Sumedang,

¹Universitas Pendidikan Indonesia

*Email: heriridwan@upi.edu

ABSTRAK

Perawat memiliki tugas dalam pemberian pelayanan kesehatan. Dalam pemberian asuhan keperawatan pada pasien diperlukan kinerja yang baik. Asuhan keperawatan berkualitas tidak hanya berdampak kepada pemulihan pasien, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan pasien. Karena itu, penting dalam memastikan kinerja perawat untuk memberikan asuhan keperawatan agar berada pada tingkat yang optimal, sesuai dengan standar profesi dan etika keperawatan. Tujuan *literature review* ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat untuk pemberian asuhan keperawatan untuk pasien. Metode penelitian yang digunakan pada *systematic literature review* dilakukan melalui pencarian database *Pubmed* dan *Google Scholar* dengan menggunakan filter tahun “2020-2024”. Pada penelitian ini, kata kunci yang digunakan “Faktor”, “Kinerja perawat”, dan “asuhan keperawatan”. Hasil dari *literatur review* didapatkan, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan, diantaranya motivasi, kepemimpinan, insentif, kepuasan kerja, iklim organisasi dan kohevititas, empati, dan masa kerja.

Kata Kunci: Asuhan Keperawatan, Faktor, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Nurses have a duty in providing health services. In providing nursing care to patients, good performance is required. Quality nursing care not only impacts patient recovery, but also contributes to improving patient safety and well-being. Therefore, it is important to ensure the performance of nurses to provide nursing care to be at an optimal level, in accordance with professional standards and nursing ethics. The purpose of this literature review is to determine the factors that influence the performance of nurses to provide nursing care for patients. The research method used in the systematic literature review was carried out through searching the Pubmed and Google Scholar databases using the “2020-2024” year filter. In this study, the keywords used were “factors”, “nurse performance”, and “nursing care”. The results of the literature review obtained, there are several factors that can affect the performance of nurses in providing nursing care, including motivation, leadership, incentives, job satisfaction, organizational climate and cohesiveness, empathy, and tenure

Keywords: Nursing Care, Factors, Nurse Performance

Pendahuluan

Perawat merupakan komponen utama dalam pemberian layanan kesehatan di rumah sakit, khususnya dalam menyediakan pelayanan asuhan keperawatan (Juniarti et al., 2020). Asuhan keperawatan (askep) adalah serangkaian kegiatan dalam praktik keperawatan yang dilakukan secara langsung kepada pasien pada lingkungan pelayanan kesehatan. Pelaksanaannya mengikuti prinsip-prinsip keperawatan sebagai pekerjaan yang didasari ilmu dan seni keperawatan, yang bersifat humanis, dan berfokus untuk memberikan perhatian pada kebutuhan konkret klien dalam menyelesaikan masalahnya (Purba, 2019). asuhan keperawatan memiliki tujuan utama yaitu untuk memenuhi kebutuhan dasar pasien dalam menjaga kesehatan dan kesejahteraan pasien mulai sejak pasien datang sampai pulang (Ekaputri et al., 2024).

Asuhan keperawatan yang berkualitas tidak hanya berdampak pada pemulihan pasien tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan pasien (Fari et al., 2023). Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berada pada tingkat yang optimal, sesuai dengan standar profesi dan etika keperawatan. Kinerja perawat merupakan aktivitas yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya, perawat berkomitmen untuk mencapai tujuan utama profesi keperawatan. Selain itu, perawat juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan pencapaian semua target dan tujuan yang telah ditentukan oleh unit kerjanya. (Ananta & Dirdjo, 2021). Menurut (Sutriyati et al., 2020) faktor indikator mempengaruhi kinerja perawat diantaranya adalah motivasi, kepemimpinan, dan pemberian edukasi melalui seminar atau pelatihan. Selain itu, beban kerja yang berat menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Waryantini & Maya, 2020).

Menurut data dari World Health Organization (WHO) tahun 2011, terdapat

sekitar 19,3 juta perawat di seluruh dunia. Di Indonesia, jumlah perawat yang bekerja di rumah sakit tercatat sebanyak 147.264 orang dari total tenaga kesehatan. Rasio perawat nasional di Indonesia adalah 87,65 per 100.000 penduduk, yang masih belum mencapai target tahun 2019 sebesar 180 per 100.000 penduduk. Kekurangan tenaga kerja dapat mengakibatkan peningkatan beban kerja (Ananta & Dirdjo, 2021). Selain itu, permasalahan lain yang terjadi seperti kekurangan tenaga perawat, minimnya fasilitas pendidikan dan pelatihan menjadi kendala yang signifikan. Rendahnya kinerja perawat dapat berimplikasi pada penurunan kepuasan pasien dan efektivitas pelayanan kesehatan (Silalahi & Siregar, 2021).

Perawat memiliki tugas dalam pemberian pelayanan kesehatan. Dalam memberikan pelayanan kesehatan berupa asuhan keperawatan, diperlukan kinerja yang baik untuk pasien. Penilaian kinerja perawat merupakan proses yang berdasarkan pada evaluasi pekerjaan. Keterampilan dan pengetahuan diperlukan perawat sebagai landasan dalam pengembangan perawat. Baik buruknya kinerja perawat akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang rendah akan berdampak negatif pada tingkat kepuasan pasien (Sutriyati et al., 2020). Kurangnya kompetensi perawat dapat mengakibatkan terjadinya insiden yang tidak diinginkan, seperti kesalahan dalam pemberian obat atau perawatan yang tidak tepat, sehingga berdampak negatif pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan (Deant et al., 2021). Setiap rumah sakit sebagai organisasi mempunyai harapan memiliki sumber daya manusia yaitu perawat yang profesional dan berkualitas, hal tersebut diharapkan dapat mencapai kinerja yang sesuai dan optimal. Dengan sumber daya manusia baik individu atau kelompok dapat membuat tujuan organisasi tercapai dan terwujud (Pawerangi, M et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti berminat untuk melakukan tinjauan pustaka mengenai “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan.” Tujuan dari tinjauan literatur ini adalah

untuk memahami dan menggali lebih dalam tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, karena hal ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien.

Metodologi Penelitian

Strategi Pencarian

Strategi pencarian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan database elektronik penyedia jurnal yang relevan yaitu Pubmed dan Google Scholar dengan kata kunci Faktor, Kinerja perawat, dan Asuhan keperawatan. Jurnal yang digunakan untuk penelitian ini yaitu jurnal yang sesuai dengan kriteria inklusi, yaitu jurnal full text yang dipublikasikan dari tahun 2020 sampai 2024, berbahasa Indonesia atau Inggris, open access, dan sesuai dengan PICO yang telah ditentukan.

Mekanisme pemilihan

Penulis menentukan kelayakan jurnal dengan membaca abstrak dari setiap jurnal yang diidentifikasi melalui pencarian di database. Penulis mengeksklusi artikel yang tidak memenuhi kriteria inklusi seperti partisipan yang bukan perawat, intervensi dan outcome tidak sesuai dengan topik. Lalu kami membaca teks artikel lengkap dan memutuskan apakah artikel tersebut memenuhi kriteria inklusi atau tidak.

Model dan alat yang akan digunakan untuk analisis / sintesis hasil

Dalam mengekstraksi data, penulis menggunakan database yaitu Google Scholar dan Pubmed berdasarkan kata kunci "Faktor" AND "Kinerja perawat" AND "Asuhan Keperawatan" dengan rentang tahun 2020-2024. Terdapat 32 artikel yang diinklusi berdasarkan kesesuaian judul. Kemudian penulis melakukan skrining kembali berdasarkan abstrak dan menginklusi sebanyak 7 artikel yang sesuai. Selanjutnya penulis melakukan analisis PICO pada 7 artikel dan semua termasuk ke dalam kriteria inklusi. Sehingga terdapat 7 artikel yang akan

dijadikan bahan utama dalam penulisan artikel SLR ini.

Analisis pengumpulan data

1. Pemilihan studi Kami memilih jurnal dengan *type clinical trial*. menentukan kelayakan jurnal dengan membaca judul dan abstrak dari setiap jurnal yang diidentifikasi melalui pencarian di database oleh tim kami. Kami membuat diagram alur PRISMA untuk mendokumentasikan proses penyaringan artikel.
2. Ekstraksi dan pengumpulan data Kami mengidentifikasi 8.051 jurnal dari database secara *online* yaitu menggunakan Pubmed sesuai dengan *keyword* dan tipe artikel yang diinginkan. Kemudian kami *exclude* jurnal dengan beberapa alasan, yaitu tidak sesuai dengan kriteria inklusi, intervensi tidak sesuai, partisipan tidak sesuai, dan tidak memenuhi penilaian JBI.
3. Analisis penilaian kualitas (JBI) Kami menggunakan analisis JBI yang setiap hasil dari ekstraksi data.

Hasil Penelitian

Penelusuran Literatur

Berdasarkan temuan dari penelusuran literatur menggunakan *systematic literature review*, ditemukan sebanyak 20.240 jurnal dan artikel (*Google scholar*: 13.600 dan *PubMed*: 6.640) yang relevan dan sesuai dengan kata kunci yaitu faktor, kinerja perawat, dan asuhan keperawatan. Setelah memeriksa tanggal publikasi dan kelayakan penelitian, kriteria eksklusi diterapkan, dan menghasilkan 8.051 publikasi. Evaluasi kemudian diselesaikan dengan mengeliminasi jurnal yang tidak terkait dan judul yang tidak sesuai, abstrak tidak sesuai, duplikat, metode *literature review* tidak sesuai, tahun tidak sesuai, tidak *full text*, pembahasan tidak sesuai dengan topik, penulis mendapatkan sebanyak 7 literatur berbahasa Indonesia.

Telaah Artikel

Kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dipengaruhi oleh banyak faktor. Tugas yang diberikan kepada perawat melibatkan berbagai aspek

kompleks yang tidak hanya melibatkan faktor psikologi, sosial, lingkungan dan fisik. Temuan penelitian yang tercantum di bawah ini berfungsi sebagai referensi untuk literatur ini.

Tabel 1. Telaah Jurnal

No.	Judul	Hasil
1	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin	Berdasarkan analisis bivariat, tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan ($p=0,246$), jenis kelamin ($p=0,705$), atau usia ($p=0,536$). Namun, efektivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan secara signifikan dipengaruhi oleh masa kerja ($p=0,019$), motivasi ($p=0,001$), dan imbalan ($p=0,013$). Penelitian ini sampai pada kesimpulan bahwa satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan adalah imbalan/reward, masa kerja, dan motivasi.
2	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap	Temuan menunjukkan bahwa kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap berkorelasi dengan masa kerja (p -value 0,001; $POR=0,157$), beban kerja (p -value 0,000; $POR=0,064$), dan pendidikan (p -value 0,000; $POR=0,068$). Menurut penelitian ini, perawat harus menghadiri sesi pelatihan atau seminar untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang dokumentasi asuhan keperawatan. Mereka juga harus mengejar pendidikan lebih lanjut.
3	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Sri Pamela, Jurnal Kesehatan Tambusai	Lingkungan organisasi ($p=0,006$), motivasi ($p=0,002$), jenis kelamin ($p=0,006$), dan penghargaan ($p=0,002$) ditemukan berhubungan dengan kinerja perawat rawat inap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap dipengaruhi oleh mekanisme coping, tantangan di tempat kerja, dukungan dari rekan kerja, dan alat pelindung diri.
4	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin, Medan	Penelitian ini menunjukkan bagaimana sejumlah faktor, termasuk lingkungan kerja, kemampuan kerja, insentif, disiplin kerja, dan motivasi, mempengaruhi kinerja perawat di ruang rawat inap. Dari faktor-faktor tersebut, variabel kemampuan kerja memiliki dampak terbesar terhadap kinerja perawat.
5	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Pabatu Di Serdang Berdagai	Temuan ini menunjukkan, kinerja perawat dipengaruhi secara signifikan oleh elemen-elemen berikut : pelatihan dengan hasil ($p = 0,003$), kepemimpinan dengan hasil ($p = 0,001$), kompensasi dengan hasil ($p = 0,041$), dan lingkungan kerja dengan hasil ($p = 0,020$). Kepemimpinan, gaji, lingkungan kerja, dan pelatihan semuanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja seorang perawat, maka dari itu sangatlah disarankan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagaimana seorang perawat disetiap ruangan. Agar kinerja perawat meningkat kualitas perawat semakin baik.
6	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran Kabupaten Semarang	Dalam hal memberikan pelayanan rawat inap, perawat dengan kategori baik memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan responden dengan kategori yang lebih rendah. Variabel dependen, yaitu kinerja perawat di rawat inap rumah sakit, berkorelasi dengan semua variabel independen, yang meliputi kepemimpinan, kebijakan, motivasi, pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.
7	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat	Perawat berada pada berbagai tingkat kepuasan kerja, empati, dan persatuan yang berbeda. Korelasi positif terdapat antara empati kepala ruangan dengan kinerja keperawatan.

Pembahasan

Kinerja memiliki arti sama dengan hasil kerja, kinerja merupakan hasil dari kerja, bagaimana proses pekerjaan itu dilakukan. Kinerja adalah jumlah waktu, pengalaman, keterampilan, dan kesungguhan dari hasil yang dicapai dalam melaksanakan kegiatan. Beban kerja mempengaruhi kinerja, dan semakin banyak pekerjaan, semakin buruk kinerjanya (Ananta & Dirdjo, 2021). Perawat memiliki peran penting di rumah sakit, karena mereka lebih sering bersama pasien daripada dokter. Perawat di rumah sakit memiliki lebih banyak tanggung jawab dan tugas yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh perawat dapat memberikan dorongan kepada perawat karena ada banyak tugas dan tugas yang harus diselesaikan. Beban kerja yang didapatkan oleh perawat akan memberikan tekanan sehingga akan mempengaruhi kinerja perawat (Yuniar, N., 2021). Banyak elemen, seperti usia, motivasi, komitmen organisasi, beban kerja, masa kerja, dan lainnya, yang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat (Hasanah & Maharani, 2022).

Indikator Kinerja menurut Abdullah (2014) dalam Komariah & Wulandari (2023), menyebutkan bahwa indikator kerja merupakan efektivitas dan efisiensi kegiatan atau proses dalam kaitannya dengan tujuan dan sasaran organisasi dinyatakan secara kuantitatif. Indikator kerja merujuk pada parameter yang fokus pada hasil dari perawatan yang diberikan kepada pasien serta proses dalam penyelenggaraan layanan tersebut. Indikator kinerja perawat merupakan parameter yang digunakan dalam mengevaluasi dan menilai sejauh mana perawat memberikan standar pelayanan kesehatan yang berkualitas. Indikator membantu dalam mengukur efektivitas, efisiensi, dan kualitas perawatan pasien oleh perawat. Kinerja perawat dievaluasi berdasarkan peran dan tanggung jawab mereka sebagai penyedia asuhan keperawatan (Napitu, J., 2020).

Menurut temuan penelitian, sejumlah faktor memengaruhi seberapa baik kinerja

perawat saat memberikan asuhan keperawatan, diantaranya:

A. Motivasi

Motivasi adalah faktor signifikan dalam meningkatkan kinerja para perawat di rumah sakit, mendorong mereka untuk lebih aktif dan responsif dalam tugas pelayanan. Penelitian (Taringan et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi tinggi memungkinkan perawat menjalankan tugas secara optimal dan efisien. (Dewi et al., 2021) mendukung hal ini dengan hasil signifikan ($p=0,029$), dimana motivasi baik internal maupun eksternal mendorong perawat untuk memberikan pelayanan maksimal. Pemberian reward, pelatihan, dan dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan, semangat, dan kualitas kinerja perawat.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang berkualitas dapat mempengaruhi kinerja perawat secara langsung melalui penciptaan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan penelitian (Okwerita et al., 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat ($p=0,017$), dengan *Odds Ratio* 5,012, yang berarti kepemimpinan baik meningkatkan peluang perawat berkinerja tinggi hingga lima kali lipat. Temuan ini relevan dengan penelitian (Arsita et al., 2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan efektif berkontribusi positif pada kinerja perawat. Kepemimpinan berkualitas yang memahami kebutuhan perawat, memberikan evaluasi rutin, dan menciptakan lingkungan kerja mendukung terbukti meningkatkan kinerja perawat secara langsung.

C. Insentif

Insentif yang bersifat finansial maupun non-finansial, berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Penelitian (Rahmadhani et al., 2024) menemukan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja di RSUD Bunda Thamrin ($p=0,002$), menunjukkan insentif sebagai faktor motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan (Dewi et al., 2021), yang

menunjukkan imbalan berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela ($p=0,004$), di mana insentif seperti tunjangan tambahan dapat mendorong produktivitas. Selain itu, penelitian (Hertati, 2022) menemukan perawat dengan imbalan rendah memiliki kinerja kurang baik dengan risiko 5 kali lebih besar dibandingkan mereka yang mendapat penghargaan tinggi ($p=0,013$; $OR=5,429$), menegaskan pentingnya insentif untuk menjaga motivasi dan produktivitas dalam asuhan keperawatan.

D. Kepuasan kerja

Penelitian (Okwerita et al., 2023) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan kekuatan sedang terhadap kinerja perawat di RSUD Sungai Dareh ($p < 0,05$, $r = 0,323$). Temuan ini relevan dengan penelitian (Arsita et al., 2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja, didorong oleh imbalan dan lingkungan kerja yang mendukung, memiliki dampak pada produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat dalam Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian (Taringan et al., 2020) dengan nilai p sebesar 0,031, yang mengindikasikan hubungan statistik yang kuat. Odds Ratio menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh tiga kali lebih besar terhadap kinerja, artinya perawat dalam lingkungan kerja yang baik cenderung berkinerja lebih optimal. Temuan tersebut didukung oleh (Rahmadhani et al., 2024) mendukung temuan ini, dengan hasil *Chi-Square* menunjukkan $p=0,000$, menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk mendukung kinerja perawat.

E. Iklim organisasi dan kohevititas

Penelitian (Okwerita et al., 2023) menemukan korelasi signifikan antara kohevititas dan kinerja perawat dengan nilai $p < 0,05$ dan $r = 0,307$, menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan korelasi sedang. Sementara itu, penelitian (Dewi et al., 2021) mengidentifikasi bahwa dimensi iklim organisasi, seperti tanggung jawab, penghargaan, dan komitmen, berpengaruh

terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela, dengan nilai signifikansi 0,023. Iklim organisasi yang kondusif meningkatkan kinerja perawat, menciptakan rasa nyaman dan saling menghormati di antara staf, sementara iklim yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja. Semakin baik iklim organisasi, semakin baik pula kinerja perawat.

F. Empati

Penelitian yang dilakukan oleh (Okwerita et al., 2023) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara empati kepala ruangan dengan kinerja perawat. Kepala ruangan biasanya mengetahui atau menyadari perasaan stafnya, selalu memahami dan menunjukkan rasa terimakasih kepada mereka. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai hasil yang didapatkan $p < 0,05$, dengan nilai $r = 0,335$.

G. Masa kerja

Menurut Hertati (2022), Perawat dengan masa kerja kurang dari delapan tahun memiliki kemungkinan lima kali lebih besar untuk memberikan perawatan di bawah standar dibandingkan perawat dengan masa kerja lebih dari delapan tahun. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hertati (2022) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja perawat dengan hasil uji *chi square* yang didapat nilai p value = 0,019 ($p < \alpha$).

Kesimpulan

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, diantaranya motivasi, kepemimpinan, insentif, kepuasan kerja, iklim organisasi dan kohevititas, empati, dan masa kerja. Dalam meningkatkan kinerja perawat, perlu dilakukan upaya komprehensif yang melibatkan berbagai pihak, seperti pemberian reward, pelatihan, dan dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja, kepemimpinan yang berkualitas, pentingnya insentif, lingkungan kerja dan iklim organisasi yang kondusif, dan rasa empati antara kepala ruangan dan stafnya. Implikasi dari temuan ini penting bagi

manajemen rumah sakit dan pembuat kebijakan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat sehingga dapat dilakukan intervensi yang tepat untuk meningkatkan kinerja perawat dan meningkatkan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Saran

Disarankan agar peneliti memperluas cakupan literatur dengan mengakses berbagai database terkemuka dan mencakup referensi yang lebih mutakhir. Peneliti juga dapat mempertimbangkan literatur dari berbagai bahasa atau kawasan untuk memberikan perspektif yang lebih beragam dan mendalam. Selain itu, penyusunan kerangka teoretis yang kuat akan membantu mengidentifikasi keterkaitan antara faktor individu, organisasi, dan lingkungan terhadap kinerja perawat. Penelitian mendatang juga diharapkan fokus pada konteks spesifik, seperti negara berkembang, guna menghasilkan temuan yang lebih relevan dengan kondisi lokal.

Daftar Pustaka

- Ananta, P. G., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit: suatu literature review. *Borneo Student Research*, 2(2), 929.
- Arsita, A. N. M., Sariatmi, A., & Kusumastuti, W. (2020). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran Kabupaten Semarang. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 19(4), 255–262. <https://doi.org/10.14710/mkmi.19.4.255-262>
- Deant Eka Putri, T., Febriani Program Studi Keperawatan, N., & Ilmu Kesehatan, F. (2021). HUBUNGAN SELF-EFFICACY DAN KINERJA PERAWAT DALAM MEMBERIKAN ASUHAN KEPERAWATAN: LITERATURE REVIEW. In *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia* (Vol. 5, Issue 1).
- Dewi, L. S., Utami, T. N., & Lubis, M. (2021). Pelaksana Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Sri Pamela. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(4), 241–247.
- Ekaputri, M., Susanto, G., Paryono, Dwi Prima Hanis Kusumaningtiyas, Kusumaningtiyas, Ns. D. P. H., Farisi, M. F. Al, Naryati, Nur, S., & Kosim, M. Y. (2024). Proses Keperawatan Konsep Implementasi dan Evaluasi. In T. Media (Ed.), *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (1st ed., Vol. 01). Tahta Media Group.
- Fari, A. I., Suprpto, Hidayatullah, A., Putri, P. R., Amalia, L. R., Wirawan, N., Utami, T., Asmarawanti, Sulistiyani, Sulistiyowati, M. A. E. T., & Chinty, Y. (2023). *KEPERAWATAN DAN NERS* (Oktavianis, Ed.; 1st ed., Issue November). Get Press Indonesia.
- Pawerangi, P. M., & Amang, B. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang Harisa SEIKO : *Journal of Management & Business. SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 468–476.
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82. <https://doi.org/10.15294/ijphn.v2i1.51411>
- Hertati, R. , A. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Bina Husada*, 14(2), 62–69.
- Juniarti, R., Irman Somantri, & Furkon Nurhakim. (2020). Gambaran Kualitas Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Dr.Slamet Garut. *Jurnal Keperawatan BSI*, 8(2), 163–172.
- Komariah Hildayanti, S., & Wulandari, T. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja*

- Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang* (Vol. 4, Issue 3).
- Napitu, J. (n.d.). *HUBUNGAN KINERJA PERAWAT DENGAN PENERAPAN PROSES KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT*.
- Okwerita, Yuliharsi, & Putri, Z. M. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 1–23.
- Purba, M. A. (2019). Konsep Dasar Asuhan Keperawatan Dan Proses Keperawatan. *J Majority*, 4(1), 1–8.
- Rahmadhani, P., Efendi, I., Afrianty, M., Asriwati, & Fitriani, A. D. (2024). Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin, Medan. *Jurnal Promotif Preventif*, 7(3), 519–527.
- Silalahi, K. L., & Siregar, P. S. (2021). Analisa Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(1), 106–112.
<https://doi.org/10.34012/jukep.v4i1.1359>
- Sutriyati, Sumartono, & Irdan. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Sekayu Muba. *Jurnal Kesehatan Dan Pembangunan*, 10(19), 99–106.
<https://doi.org/10.52047/jkp.v10i19.66>
- Taringan, S. P., Simanjorang, A., & Megawati. (2020). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Pabatu Di Serdang Berdagai. *Jurnal Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 2(1 Juli), 1–8.
<https://doi.org/httphttps://doi.org/10.36090/jkkm.v2i1.747s://doi.org/10.36090/jkkm.v2i1.747>
- Waryantini, & Maya. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Healthy Journal*, 8(1), 49–57.
- Yuniar, N. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19*.