

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEJAHTERAAN PERAWAT

Jajat Sudrajat¹, Budiman², Lilis Rohayani³
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2,3}
jajat80@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kesejahteraan perawat di Kabupaten Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis korelasional dengan pendekatan *Cross Sectional*. Hasil penelitian, faktor-faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan perawat yaitu beban kerja, pelatihan dan pengembangan, dukungan tim dan manajemen, sumber daya, pengakuan dan penghargaan dan jaminan perawatan kesehatan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan dengan $p\text{-value} < 0,05$. Simpulan, ada hubungan beban kerja, pelatihan dan pengembangan, dukungan tim dan manajemen, sumber daya, pengakuan dan penghargaan dan jaminan perawatan kesehatan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan terhadap kesejahteraan perawat.

Kata Kunci: Beban Kerja, Jaminan Kesehatan, Kesejahteraan Perawat, Pengakuan dan Penghargaan, Pelatihan dan Pengembangan

ABSTRACT

This research aims to find out what factors influence the welfare of nurses in Bogor Regency. The research method used is correlational analysis with a cross sectional approach. The research results show that factors related to nurses' welfare are workload, training and development, team and management support, resources, recognition and appreciation and health care guarantees, involvement in decision making with a $p\text{-value} < 0.05$. In conclusion, there is a relationship between workload, training and development, team and management support, resources, recognition and appreciation and health care guarantees, involvement in decision making on the welfare of nurses.

Keywords: Workload, Health Insurance, Nurses' Welfare, Recognition and Awards, Training and Development

PENDAHULUAN

Perawat adalah profesional kesehatan yang memiliki tanggung jawab utama dalam memberikan asuhan keperawatan kepada individu, keluarga, dan masyarakat (Hasanah & Maharani, 2022). Menurut Okwerita et al., (2023) kinerja perawat selalu dipertanyakan hal ini karena perawat melakukan pekerjaan rumit yang berhubungan dengan kesejahteraan manusia. Faktor-faktor yang berhubungan terhadap kinerja perawat adalah (1) Variabel individu : kemampuan, keterampilan, demografi dan latar belakang individu. (2) Variabel Psikologi : sikap, pribadi, pola belajar, persepsi dan motivasi individu. (3) Variabel organisasi : struktur organisasi, gaya kepemimpinan, sumber daya, rancangan kerja serta upah.

Kesejahteraan perawat adalah aspek penting dalam menjaga keberlanjutan perawatan kesehatan. Perawat yang merasa baik secara fisik dan mental akan dapat memberikan perawatan yang lebih baik kepada pasien mereka. Sebaliknya, perawat yang merasa stres, kelelahan, atau tidak puas dengan pekerjaan mereka dapat berdampak negatif pada kualitas perawatan yang diberikan. Tingkat kesejahteraan perawat juga dapat terkait erat dengan aspek-aspek non-pekerjaan mereka, seperti kehidupan keluarga, dukungan sosial, dan kesehatan pribadi (Amin et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian Lanpada et al., (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan perawan sehingga menimbulkan semangat kerja perawat dalam penerapan asuhan keperawatan di rumah sakit dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi semangat kerja perawat dalam penerapan asuhan keperawatan di rumah sakit yaitu faktor psikologis, disiplin kerja, regulasi diri, faktor organisasi, lingkungan kerja, komunikasi kerja perawat, kompensasi, fasilitas kerja, motivasi dan suasana kerja. Faktor yang paling berpengaruh untuk meningkatkan semangat kerja perawat adalah lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

Sitompul et al., (2023) menambahkan karakteristik perawat merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Beberapa penelitian terdahulu sebagai pembandingan pada penelitian ini yaitu *pertama*, Hasanah & Maharani (2022) dengan jenis penelitian observasional analitik dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional*, variabel bebas dalam penelitian ini yaitu umur, motivasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, masa kerja, beban kerja pada masa pandemi Covid-19 dan kecemasan pada masa pandemi Covid-19, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja perawat. Instrumen yang peneliti gunakan ialah kuesioner secara online dan offline, *kedua* Murni et al., (2022) jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian deskriptif korelasi dan pendekatan *cross sectional*, variabel yang digunakan motivasi kerja, lingkungan kerja, peran manajer dan kepuasan kerja perawat, instrumen yang digunakan kuesioner yang diberikan melalui *Google Form* kepada responden, *ketiga* Okwerita et al., (2023) jenis penelitian penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode *cross sectional*, variabel yang digunakan yaitu kinerja, kohesivitas, kepuasan kerja dan empati serta instrumen yang digunakan kuesioner melalui form yang telah disebar ke responden. Sedangkan penelitian yang dilakukan ini memiliki jenis penelitian analitik korelasi dengan pendekatan *cross sectional*, variabel yang digunakan beban kerja, pelatihan dan pengembangan, dukungan tim dan manajemen, sumber daya, pengakuan dan penghargaan dan jaminan perawatan kesehatan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan terhadap kesejahteraan perawat, adapun instrumen yang digunakan berupa survei online dan kuesioner yang mencakup pertanyaan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan perawat.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kesejahteraan perawat di Kabupaten Bogor. Adapun manfaat penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berarti dalam upaya untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat melalui pemberian perawatan yang berkualitas tinggi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan perawat. Penelitian tentang topik ini tidak hanya relevan untuk meningkatkan kualitas hidup perawat, tetapi juga untuk memastikan perawatan yang aman

dan berkualitas bagi pasien serta menjaga keberlanjutan sistem perawatan kesehatan. Hal ini akan bermanfaat tidak hanya bagi perawat itu sendiri, tetapi juga bagi pasien, sistem perawatan kesehatan, dan masyarakat pada umumnya.

METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menggunakan desain analitik korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel dengan teknik *Proporsional Random Sampling* dengan jumlah sampel penelitian yaitu 378 responden. Kriteria inklusi terdiri dari perawat aktif, tempat kerja di wilayah kabupaten Bogor, anggota PPNI kabupaten Bogor, lama bekerja lebih dari 1 tahun. Kriteria eksklusi yaitu perawat yang tidak aktif, perawat di luar kabupaten Bogor, perawat yang tidak memberikan persetujuan, perawat dengan masalah kesehatan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan survei online dan kuesioner yang mencakup pertanyaan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan perawat.

HASIL PENELITIAN

Tabel. 1
Distribusi Frekuensi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Perawat

Variabel Penelitian	Frekuensi	Persentase
Kesejahteraan Perawat		
Kurang Sejahtera	199	52,6
Sejahtera	179	47,4
Beban Kerja		
Berat	207	54,8
Ringan	171	45,2
Sumber Daya		
Kurang Tersedia	245	64,8
Tersedia	133	35,2
Pelatihan dan Pengembangan		
Kurang/Tidak Ada	171	45,2
Ada Upaya	207	54,8
Pengakuan dan Penghargaan		
Kurang	170	45,0
Baik	208	55,0
Jaminan Perawatan Kesehatan		
Kurang	245	64,8
Terjamin	133	35,2
Dukungan Tim dan Manajemen		
Kurang	245	64,8
Ada Dukungan	133	35,2
Keterlibatan Pengambilan Keputusan		
Kurang Baik	113	29,9
Baik	265	70,1
Total	378	100,0

Berdasarkan tabel 1 dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas perawat (52,6%) mengalami kesejahteraan yang dikategorikan kurang sejahtera. Mayoritas perawat (64,8%) menganggap sumber daya yang tersedia kurang tersedia. Mayoritas perawat (54,8%) menganggap pelatihan dan pengembangan ada upaya. Mayoritas perawat (55,0%) menganggap pengakuan dan penghargaan yang mereka terima baik. Mayoritas perawat

(64,8%) menganggap jaminan perawatan kesehatan yang mereka terima kurang. Mayoritas perawat (64,8%) menganggap dukungan tim dan manajemen yang mereka terima kurang. Mayoritas perawat (70,1%) menganggap keterlibatan dalam pengambilan keputusan baik.

Tabel. 2
Hubungan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Perawat

Faktor Kesejahteraan Perawat	Sig
Beban kerja	0,001
Pelatihan dan Pengembangan	0,034
Dukungan tim dan manajemen	0,001
Sumber daya	0,028
Pengakuan dan penghargaan	0,001
Jaminan perawatan kesehatan	0,001
Keterlibatan dalam pengambilan keputusan	0,001

Berdasarkan analisis tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$), artinya ada hubungan antara beban kerja dengan Kesejahteraan, berdasarkan pelatihan dan pengembangan dengan nilai signifikansi 0,034 ($<0,05$), artinya ada hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan kesejahteraan perawat, berdasarkan dukungan tim dan manajemen dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$), artinya ada hubungan antara dukungan tim dan manajemen dengan kesejahteraan perawat, berdasarkan sumber daya dengan nilai signifikansi 0,028 ($<0,05$), artinya ada hubungan antara sumber daya dengan kesejahteraan perawat, berdasarkan pengakuan dan penghargaan dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$) artinya ada hubungan antara pengakuan dan penghargaan dengan kesejahteraan perawat, dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$), artinya ada hubungan antara jaminan perawatan kesehatan dengan kesejahteraan perawat, berdasarkan keterlibatan dalam pengambilan keputusan dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$), artinya ada hubungan antara terlibat dalam pengambilan keputusan dengan kesejahteraan perawat.

PEMBAHASAN

Hubungan Beban Kerja dengan Kesejahteraan Perawat

Berdasarkan hasil penelitian mayoritas perawat mengalami beban kerja yang berat sebanyak 54,8% dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$), artinya ada hubungan antara beban kerja dengan Kesejahteraan. Hasil studi Kasumayanti et al., (2024) menyatakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stress, terutama yang telah melampaui tingkat moderat akan menimbulkan dampak negatif yaitu ketidakpuasan kerja yang selanjutnya berdampak pada motivasi yang rendah.

Menurut Alfida & Widodo (2022) dalam menerima beban kerja berlebih secara bersamaan dan menumpuk, perawat justru bersikap agresif, cepat dalam mengambil keputusan, dan mengutamakan efektivitas kerja, sehingga dapat mengeliminir beban kerja. Dalam menerima beban kerja berlebih, secara bersamaan dan menumpuk, perawat tersebut merasa tertantang untuk bekerja lebih agresif, mengambil keputusan dengan cepat dan bekerja berdasarkan skala prioritas sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif.

Namun beban kerja berlebih dapat berpengaruh terhadap kelelahan pada tenaga medis, yang diakibatkan karena kapasitas kerja yang berlebih dan tidak sesuai dengan pekerjaannya. Situasi ini bisa mengakibatkan stres pada pekerja, dikarenakan pasien yang berkunjung dapat dilayani dengan cepat agar dapat mendapatkan pelayanan dengan praktis (Riana et al., 2022).

Hubungan Pelatihan dan Pengembangan dengan Kesejahteraan Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan mayoritas perawat (54,8%) menganggap pelatihan dan pengembangan ada upaya dengan nilai signifikansi 0,034 ($<0,05$), artinya ada hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan kesejahteraan perawat. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Kurniawan et al., (2023) menganalisis hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan produktivitas kerja perawat menunjukkan bahwa nilai signifikan bahwa sig (p-value) = 0,000 $< 0,05$, sedangkan hasil uji T didapatkan nilai sig (p-value) = 0.245 $> 0,05$ yang berarti tidak terdapat hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan produktivitas kerja.

Menurut Bahari et al., (2022) pelatihan merupakan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh pengetahuan dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang perawat dalam meningkatkan keterampilan physical skill, intellectual skill, dan managerial skill. diperlukan pelatihan dan pengembangan perawat agar kemampuan kognitif, efektif, dan psikomotornya sesuai dengan kebutuhan areanya.

Pelatihan keperawatan telah digunakan secara luas untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan praktik pendokumentasian asuhan keperawatan. Perawat akan mendapatkan pengetahuan yang adekuat ketika dilakukan seminar/workshop, in-house training secara konsisten dan melalui Pendidikan keperawatan yang lebih tinggi (formal), serta akan mampu mengidentifikasi diagnosis keperawatan dan faktor yang berhubungan secara lebih tepat (Kartini & Ratnawati, 2022).

Hubungan Dukungan Tim dan Manajemen dengan Kesejahteraan Perawat

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas perawat (64,8%) menganggap dukungan tim dan manajemen yang mereka terima kurang dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$), artinya ada hubungan antara dukungan tim dan manajemen dengan kesejahteraan perawat. Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Saputri et al., (2022) bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor personal yang menyangkut keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja yang baik dan juga faktor leadership yang ditentukan oleh bimbingan, dukungan yang dilakukan oleh ketua tim, serta faktor team yaitu dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Riana et al., (2022) yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap kerja perawat. Dukungan rekan kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kerja perawat. Menurut Bannepadang & Allo (2023) tingkat keterampilan kompetensi yang baik, komitmen untuk bekerja dengan baik, bimbingan dan dukungan dari tim yang baik, sistem kerja dan fasilitas yang disediakan rumah sakit juga berperan untuk menghasilkan kinerja perawat yang baik.

Hubungan Sumber Daya dengan Kesejahteraan Perawat

Mayoritas perawat (64,8%) menganggap sumber daya yang tersedia kurang tersedia dengan nilai signifikansi 0,028 ($<0,05$). Menurut Pramanasari et al., (2023) SDM menjadi faktor yang cukup vital dan erat kaitannya dengan organisasi apa pun. Kualitas SDM berbasis kompetensi bisa memaksimalkan kapasitas dan menciptakan fondasi organisasi sebab jika seluruh anggota di dalam organisasi berkompetensi yang tepat dan berdasar pada tanggung jawabnya, tentu ia bisa memperlihatkan kinerja yang baik, berketerampilan, berpengetahuan,

dan produktivitas meningkat. SDM tidak sekadar mengenai kuantitas, melainkan kualitas/mutu. Mutu SDM yang diperlukan rumah sakit, yaitu seseorang yang mempunyai kualitas yang layak.

Sekarang ini rumah sakit berperan cukup vital dalam menciptakan SDM bermutu yang menjadi usaha meningkatkan derajat kesehatan manusia. Peranan ini diperoleh sebab rumah sakit merupakan fasilitas layanan kesehatan yang kompleks dan sarat akan teknologi, karya maupun ahli. Peranan itu kian terlihat karena kemunculan epidemiologi penyakit, struktur demografis, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, struktur sosio-ekonomi masyarakat yang mengharuskan layanan yang berkualitas, ramah, dan sesuai harapan atau kebutuhan. Akibat perubahan tersebut memicu rumah sakit untuk berupaya mengelola atau menggunakan konsep yang tepat (Hasnah & Asyari, 2022).

Hubungan Pengakuan dan Penghargaan dengan Kesejahteraan Perawat

Mayoritas perawat (55,0%) menganggap pengakuan dan penghargaan yang mereka terima baik dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$) artinya ada hubungan antara pengakuan dan penghargaan dengan kesejahteraan perawat. Wicaksono et al., (2022) berpendapat hal ini mengindikasikan bahwa penghargaan seperti gaji merupakan tujuan dari pekerjaan itu sendiri, jika RS memberikan *appreciate* lebih berupa gaji maka perawat merasa diperhatikan sehingga akan berdampak terhadap kinerja. Hal lainnya adalah RS perlu memberikan penghargaan kepada perawat dalam hal finansial.

Variabel gaji dalam pengaruhnya terhadap kinerja menurut teori Herzberg yakni termasuk dalam variabel ekstrinsik yang merupakan dorongan luar yang diterima setiap individu untuk menunjang kinerja. Korelasi hasil penelitian dengan teori Herzberg ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaji yang dimiliki oleh perawat pada rawat inap eksekutif (Sari, 2023).

Hubungan Jaminan Perawatan Kesehatan dengan Kesejahteraan Perawat

Mayoritas perawat (64,8%) menganggap jaminan perawatan kesehatan yang mereka terima kurang dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$), artinya ada hubungan antara jaminan perawatan kesehatan dengan kesejahteraan perawat. Nurbaeti et al., (2023) berpendapat masalah kesehatan kerja tenaga kesehatan akibat kebiasaan dan pola hidup yang salah terutama berkaitan dengan pola makan dan *healthy eating*. Mengonsumsi makanan tidak sehat dapat dikaitkan dengan penurunan produktivitas kerja sehingga mengganggu kesejahteraan sosial dan ekonomi serta kesehatan fisik pada tenaga kesehatan yang akan berdampak pada pemberian pelayanan kesehatan pada pasien. Anemia nutrisi menjadi salah satu contoh penyakit yang dialami oleh tenaga kesehatan akibat abai dengan kesehatannya karena tidak mengonsumsi makanan sehat.

Faktor fasilitas yang memadai, seperti adanya sarana jaminan kesehatan, sehingga saat karyawan merasa sakit ada jaminan kesehatan yang disediakan Rumah Sakit. Pihak Rumah Sakit sebaiknya memberikan pengetahuan tentang gizi dan pola makan agar status gizi perawat menjadi normal dan lebih baik. Usaha perbaikan status gizi perawat dilakukan oleh petugas unit gizi dan metode yang digunakan adalah melalui penyuluhan dengan mengundang seluruh perawat sehingga perawat mengerti tentang pentingnya status gizi normal (Sudiadnyani et al., 2022).

Hubungan Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan dengan Kesejahteraan Perawat

Mayoritas perawat (70,1%) menganggap keterlibatan dalam pengambilan keputusan baik dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$), artinya ada hubungan antara terlibat dalam

pengambilan keputusan dengan kesejahteraan perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amrullah (2022) secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Artinya, semakin tinggi keterlibatan kerja perawat maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi. Keterlibatan kerja perawat RSUD Kota Bengkulu ditunjukkan dengan para perawat yang menjalankan tugas menurut deskripsi kerja masing-masing untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, keluarga, kelompok atau masyarakat. Mulai pelayanan kesehatan yang sederhana sampai pelayanan kesehatan yang kompleks berdasarkan dengan diagnosa masalah yang terjadi.

Konsekuensi dari keterlibatan karyawan yaitu fenomena tingkat individu yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja atau keberhasilan organisasi dengan memberikan hasil tingkat individu yang positif. Keterlibatan membawa hasil seperti berkurangnya kelelahan, kepuasan, komitmen dan kinerja yang lebih tinggi. Karyawan merasa memiliki organisasi dengan niat rendah untuk meninggalkan. Keterlibatan karyawan dianggap menjadi konstruk keterlibatan karyawan dalam tugas pekerjaannya (Wahyuni et al., 2023).

SIMPULAN

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan perawat yaitu beban kerja, pelatihan dan pengembangan, dukungan tim dan manajemen, sumber daya, pengakuan dan penghargaan dan jaminan perawatan kesehatan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

SARAN

PPNI sebagai organisasi perawat untuk meningkatkan kesejahteraan perawat dapat mendorong penyusunan kebijakan yang mengutamakan peningkatan kesejahteraan perawat, termasuk upah yang layak, jaminan sosial, dan fasilitas kerja yang memadai, serta perawat bersama-sama organisasi profesi juga perlu berkoordinasi dengan pemerintah pusat dalam mendukung implementasi kebijakan nasional yang mendukung peningkatan kesejahteraan perawat di daerah, termasuk dalam hal regulasi tenaga kerja dan sistem kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 35-44. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.873>
- Amin, M. Al, Triawan, B. A., & Fahmi, A. Y. (2022). Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Berhubungan dengan Tingkat Kecemasan Perawat Dimasa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 4(2), 557-566. <https://doi.org/10.37287/jppp.v4i2.940>
- Amrullah, H. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Penyimpanan Lasa (Look Alike Sound Alike): Studi Kuasi Eksperimental. *Babul Ilmi Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan*, 14(2). <http://jurnal.stikes-aisyiyah-palembang.ac.id/index.php/Kep/article/view/964>
- Bahari, S., Megawati, M., Yuniati, Y., Fitriani, A. D., & Fhitriana, S. (2022). Faktor yang Memengaruhi Konsep Diri Perawat terhadap Produktifitas Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah. *Journal of Healthcare Technology And Medicine*, 8(1), 349–358. <https://doi.org/10.37287/jppp.v4i2.940>

- Bannepadang, C., & Allo, O. A. (2023). Hubungan Penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2023. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Promotif*, 7(2), 195–208. <https://www.journal.stikestanatoraja.ac.id/jikp/article/view/109>
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82. <https://journal.unnes.ac.id/sju/IJPHN/article/view/51411>
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://doi.org/10.55784/jkj.Vol1.Iss1.209>
- Kartini, M., & Ratnawati, E. (2022). Efektivitas Pelatihan Dokumentasi Keperawatan terhadap Pengetahuan Perawat Mengenai SDKI, SLKI, dan SIKI. *Jurnal Kesehatan*, 11(1), 47–51. <https://www.academia.edu/download/97444548/46.pdf>
- Kasumayanti, E., Hotna, S., & Mayasari, E. (2024). Hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar Tahun 2023. *Jurnal Ners*, 8(1), 199–203. <https://doi.org/10.31004/jn.v8i1.22998>
- Kurniawan, S. B., Rumengan, G., & Nurhayati, N. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit UKI Tahun 2023. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 7(3), 303–313. <https://doi.org/10.52643/marsi.v7i3.3391>
- Lanpada, D. F., Sabil, F. A., & Mutmainnah, M. (2022). Literatur Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Perawat dalam Penerapan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit. *JIMPK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 1(6), 830–840. <https://doi.org/10.35892/jimpk.v1i6.704>
- Murni, D., Sidaria, S., Annisa, A., & Maharani, M. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Padang. *NERS Jurnal Keperawatan*, 18(1), 1–7. <https://doi.org/10.25077/njk.18.1.1-7.2022>
- Nurbaeti, R. F., Gayatri, D., & Handiyani, H. (2023). Perilaku Makan Sehat Perawat terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 3207–3214. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.8005>
- Okwerita, O., Yuliasari, Y., & Putri, Z. M. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 2179–2186. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.7304>
- Pramanasari, I., Mere, D. M., Manafe, H. A., Tule, P., & Bibiana, R. P. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Regulasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Perawat dengan *Burnout Syndrome* sebagai Variabel Intervening di Masa Pandemi Covid-19 pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 571–585. <https://doi.org/10.38035/jimt.v4i4.1508>
- Riana, A., Nina, N., & Rindu, R. (2022). Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(02), 160–169. <https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1334>
- Saputri, F. N., Rochyani, D., & Wowor, T. J. F. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Model Praktik Keperawatan Profesional Terhadap Kepuasan Pasien Diruang Rawat Inap RS Marinir. *MAHESA : Malahayati Health Student Journal*, 2(3), 598-610. <http://dx.doi.org/10.33024/mahesa.v2i3.6085>

- Sari, N. L. (2023). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) dengan Kinerja Perawat di Rawat Inap Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2020. *Jurnal Wiyata: Penelitian Sains dan Kesehatan*, 10(1), 63–72. <https://wiyata.iik.ac.id/index.php/wiyata/article/view/705>
- Sitompul, P., Tinambunan, A. P., Silalahi, D., & Hutapea, P. W. (2023). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja Perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 102–120. <https://ejournal.ust.ac.id/index.php/KUKIMA/article/view/3120>
- Sudiadnyani, N., Sary, L., Muhani, N., Amirus, K., & Hasbie, N. F. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan*, 9(3), 1114. <https://doi.org/10.33024/jikk.v9i3.7952>
- Wahyuni, A. D., Bagaskoro, D. S., Ramadhani, N., Pangestu, R. N., Ramadhan, S., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, Pengambilan Keputusan: Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 975–989. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1616>
- Wicaksono, A., Rumengan, G., & Ulfa, L. (2022). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Penghargaan dan Sanksi Kerja terhadap Kinerja Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap RS X Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 6(2), 174–181. <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSII/article/view/2579>