
PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT SELAMA PANDEMI DI RSPI SULIANTI SAROSO JAKARTA

Tiffanie Almas Santoso¹, Didin Saepudin², Widjajanti Oetojo³

Manajemen Rumah Sakit, Magister Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP, Bandung
Email: tiffanie.almas@gmail.com¹, Didinsaepudin@gmail.com², Dr.widjajanti@gmail.com³

Abstract

The pandemic situation due to a disease in Indonesia has had a major impact on the continuity of economic and political activities to continuity in hospital services. A pandemic situation that increases work demands and various burdens on the minds of medical personnel can affect work performance. Internal and external factors can affect nurse performance. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, performance, and workload on the performance of inpatient nurses during a pandemic. This research was conducted using descriptive and verification methods using a quantitative approach using data in the form of a scale. The research instrument was a questionnaire with the subject of inpatient room nurses during the COVID 19 pandemic at RSPI Prof. Dr. Sulianti Saroso, Jakarta. The sample used was 127 respondents with a slovin count. Data analysis was performed using linear regression analysis with hypothesis testing. In this study it was concluded that the majority of respondents were followed by female nurses in the age range of 31-40 years with the majority having DIII education and working experience of more than 10 years. This study shows that there is a significant overall and partial effect between motivation and work ability on performance, but workload does not have a significant overall and partial relationship to nurse performance so that it can be concluded that the greater the workload, the performance of nurses decreases during the pandemic.

Keywords : *Performance, Nurse, Pandemic.*

Abstrak

Keadaan pandemi akibat suatu penyakit di Indonesia sangat berdampak kepada kelangsungan aktivitas perekonomian, politik hingga kelangsungan dalam pelayanan di Rumah Sakit. Keadaan pandemi yang meningkatkan tuntutan kerja dan berbagai beban pikiran para tenaga medis dapat memengaruhi performa kerja. Faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi kinerja perawat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, kinerja, dan beban kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap selama pandemi. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan data berbentuk skala. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan subjek perawat ruang rawat inap selama pandemi COVID 19 di RSPI Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta. Sampel yang digunakan sebanyak 127 responden dengan hitungan slovin. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear dengan uji hipotesis. Pada penelitian ini disimpulkan bahwa responden diikuti mayoritas oleh perawat berjenis kelamin Wanita di rentang usia 31-40 tahun dengan pendidikan mayoritas DIII dan lama bekerja lebih dari 10 tahun. Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara keseluruhan dan parsial antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja namun beban kerja tidak berhubungan signifikan secara keseluruhan dan parsial terhadap kinerja perawat sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar beban kerja maka kinerja perawat menurun selama pandemi.

Kata Kunci: Kinerja, Perawat, Pandemi.



Pendahuluan

Indonesia pada tahun 2020 hingga saat ini masuk dalam situasi pandemi. Keadaan pandemi akibat suatu penyakit di Indonesia sangat berdampak kepada kelangsungan aktivitas perekonomian, politik hingga kelangsungan pelayanan di Rumah Sakit. Indonesia telah melewati beberapa keadaan pandemi, seperti kasus flu babi (H1N1) pada tahun 2009, flu Spanyol pada tahun 1918 dan pandemi terakhir yang masih berlangsung hingga saat ini adalah COVID 19 pada tahun 2019. Pada tahun 2021, kasus COVID 19 mencapai 4,15 juta jiwa dan meninggal 138 ribu jiwa. Kematian tenaga medis di Indonesia akibat COVID 19 mencapai 647 orang dan angka ini merupakan angka tertinggi di Asia. Pandemi COVID 19 berdampak menurunnya berbagai aktivitas yang hampir dirasakan seluruh masyarakat di dunia, khususnya masyarakat rentan dan miskin, tidak terkecuali profesi perawat. Saat ini perawat mendapat tantangan tersendiri dalam memberikan asuhan keperawatan dengan risiko perawat dapat menjadi korban terpapar COVID 19 (Suratno et al., 2020).

Perawat merupakan salah satu komponen yang mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Asuhan keperawatan berkualitas perlu berorientasi pada hasil pasien yang lebih baik. Kondisi tersebut dapat tercapai apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang memadai secara kualitas maupun kuantitas (Baumann & Kolotylo, 2009). Faktor yang memengaruhi kinerja secara garis besar dibagi menjadi dua kelompok, yaitu internal dan eksternal. Faktor internal yang memengaruhi kinerja individu yaitu motivasi dan kemampuan, sedangkan faktor eksternal adalah beban kerja.

Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta adalah salah satu rumah sakit rujukan pusat COVID 19 di Jakarta yang menerima pasien dari seluruh wilayah DKI Jakarta. Perawat pada RSPI Prof. Dr. Sulianti Saroso memiliki beban kerja yang meningkat saat pandemi, terutama pada gelombang COVID 19 kedua pada bulan Juni hingga Agustus 2021. Perubahan faktor yang memengaruhi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang terdampak COVID 19 adalah dengan beban kerja yang meningkat menyebabkan motivasi yang semula baik menjadi turun sehingga menurunkan kemampuan kerja. Hal tersebut memengaruhi kinerja perawat ruang rawat inap selama pandemi COVID 19.

Maka dari itu, perlu diselidiki bagaimana motivasi, kemampuan, beban kerja dan kinerja serta pengaruh antara motivasi kerja, kemampuan dan beban kerja terhadap kinerja perawat ruang rawat inap selama pandemi di RSPI Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menggunakan data berbentuk skala. Informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan subjek perawat ruang rawat inap selama pandemi. Metode untuk mengetahui variabel dominan yang memengaruhi kinerja perawat menggunakan uji regresi linear multivariat.

Data dari analisa yang akan digunakan adalah data kualitatif yang akan dikuantitatifkan yaitu berupa hasil jawaban responden yang dibuat dalam bentuk skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap selama pandemi COVID 19 di Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta yang berjumlah 186 perawat dengan rincian 182 perawat berstatus PNS dan 4 perawat non PNS.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 127 orang dengan perhitungan rumus slovin dengan batas eror 5%. Kriteria inklusi penelitian adalah perawat ruang rawat inap yang menangani kasus COVID 19 pada periode Juni- Agustus 2021, sedangkan kriteria eksklusi adalah perawat yang menolak untuk terlibat dalam penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi variabel bebas yang terdiri dari motivasi (X1), kemampuan (X2), beban kerja (X3) dan variabel terikat yaitu kinerja (Y). Pengukuran instrument penelitian menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Uji instrument data menggunakan uji validitas dan realitabilitas sebelum disebarkan kepada responden. Pengolahan data statistic menggunakan SPSS dengan rancangan analisis berupa statistic deskriptif dan uji hipotesis menggunakan uji T dan Uji F simultan.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 127 orang yang bersedia menjadi responden dan terdiri dari berbagai karakteristik yang ditampilkan dalam tabel 1. Hasil deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terhadap 127 orang responden diperoleh 31,5% pria dan 68,5% wanita. Berdasarkan usia terhadap 127 orang responden diperoleh 26 orang berusia 20-30 tahun, 67 orang berusia 31-40 tahun, 33 orang berusia 41-50 tahun, dan 1 orang berusia >50 tahun. Berdasarkan Pendidikan didapatkan 73 orang menempuh pendidikan DIII, 51 orang pendidikan S1, dan 3 orang pendidikan S2. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diperoleh 4,7 % telah bekerja selama <1 tahun, 15% telah bekerja selama 1-5 tahun, 8,7% telah bekerja selama 6-10 tahun, dan 71,7% telah bekerja selama >10 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin		
Pria	40	31.5
Wanita	87	68.5
Total	127	100.0
Usia		
20-30 tahun	26	20.5
31-40 tahun	67	52.8
41-50 tahun	33	26.0
>50 tahun	1	0.8
Total	127	100.0
Pendidikan		
D III	73	57.5
S1	51	40.2
S2	3	2.4
Total	127	100.0
Lama Kerja		
<1 tahun	6	4.7
1-5 tahun	19	15.0
6-10 tahun	11	8.7
>10 tahun	91	71.7
Total	127	100.0

Deskripsi variabel berdasarkan kuesioner yang telah dijawab oleh responden dilihat dari nilai rata-rata total skor setiap variabel. Kemampuan, motivasi, beban kerja dan kinerja memiliki respon positif dilihat dari nilai rata-rata per variabel yang cenderung tinggi.

Tabel 2. Deskripsi Statistik variabel

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Dev
Motivasi	67	100	87	6.9
Kemampuan	45	80	64	7.2
Beban Kerja	16	30	23,4	3.2
Kinerja	87	120	107,6	9.7

Hasil uji validitas kuesioner menggunakan nilai R tabel sebesar 0,361 dengan data awal 30 responden. Hasil uji yang didapatkan menggambarkan bahwa nilai R hitung seluruh pertanyaan dari tiap variabel memiliki hasil lebih dari R tabel sehingga dapat disimpulkan kuesioner valid untuk digunakan penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika nilai Cornbach's Alpha ≥ 0.700 . data seluruh variabel memiliki nilai Cornbach's Alpha lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada kuesioner pada variabel X1, X2, X3 dan Y reliabel.

Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu variabel motivasi (X1), kemampuan (X2), beban kerja (X3), dan kinerja (Y). Pilihan jawaban terdiri dari 5 pilihan dengan nilai antara 1 sampai 5 atau pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju sampai pilihan jawaban Sangat Setuju. Deskripsi masing-masing variabel dijelaskan dengan tabel distribusi frekuensi yang diperoleh dari tabulasi skor jawaban responden yang dirangkum dalam tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Variabel

Variabel	Frekuensi	Persen
Motivasi		
Baik	94	74.0
Cukup	33	26.0
Total	127	100.0
Kemampuan		
Terampil	110	86.6
Cukup	17	13.4
Total	127	100.0
Beban Kerja		
Ringan	16	12.6
Sedang	84	66.1
Berat	27	21.3
Total	127	100.0
Kinerja		
Baik	103	81.1
Cukup	24	18.9
Total	127	100.0

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa motivasi perawat baik, kemampuan terampil dan beban kerja sedang dan kinerja baik.

Tabel 4. Regresi linear

Model	Standard Coefficient		NNonstanda rd coefficient t	Sig.	
	B	Std. Error			
Konstanta	12.076	3.211	3.761	.000	
Motivasi	.253	.096	.215	2.627	.010
Kemampuan	.706	.092	.626	7.672	.000
Beban Kerja	-.038	.047	-.044	-.813	.418

Variabel motivasi pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p=0.0010$). Hal ini membuktikan bahwa motivasi memengaruhi kinerja perawat dan sesuai dengan penelitian Abri di Oman bahwa motivasi kerja tinggi berkaitan dengan kinerja yang baik. Hal yang dapat memengaruhi motivasi kerja antara lain adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan kerja (AlAbri, 2020). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Budiawan et al., 2015) yang meneliti mengenai hubungan kompetensi, motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Persamaan hasil penelitian tersebut dapat terjadi dikarenakan persamaan profesi responden antara penelitian (Budiawan et al., 2015) dengan responden penelitian ini yang mana memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama yaitu sebagai seorang perawat (tenaga kesehatan) yang memberikan asuhan keperawatan kepada setiap pasien (Budiawan et al., 2015). Motivasi kerja yang semakin tinggi menjadikan seseorang mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi mencapai kinerja yang maksimal (Achkar et al., 2016).

Pembahasan

Kemampuan kerja adalah variabel yang diuji untuk diketahui hubungan dengan kinerja perawat. Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian Jufrizen di Medan bahwa adanya perubahan atau peningkatan kemampuan kerja perawat menyebabkan terjadi peningkatan kinerja perawat tersebut. Hal yang dapat meningkatkan kemampuan perawat antara lain adalah pendidikan, pelatihan dan peningkatan kapasitas perawat (Indajang et al., 2020).

Penelitian Erlina di Makassar menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang meningkat menyebabkan perawat perlu bekerja cepat agar pasien terlayani. Namun hal tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan yaitu beban kerja menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat ($p=0.0085$). Pada masa pandemi, beban kerja yang ditanggung oleh perawat meningkat pesat dari kondisi sebelum pandemi. Peningkatan beban kerja dapat mengurangi fokus dalam bidang pekerjaannya sehingga performa perawat menurun (Ryusuke & Sanica, 2021). Pada penelitian meta analisis Gde di Bali, beban kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja perawat pada masa dan pasca pandemi. Hal ini perlu diperhatikan secara serius, karena perawat merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan. Jika kinerja perawat sudah mulai menurun maka penanganan pasien tidak akan optimal dan dapat meningkatkan risiko kematian bagi pasien (Kaihatu et al., 2021).

pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki beban kerja tinggi maupun rendah justru tidak mempengaruhi kinerja perawat. Beberapa hal yang dapat mengurangi beban kerja perawat seperti lingkungan kerja yang kondusif, kerjasama antar perawat yang baik, jadwal kerja yang sesuai, kondisi fisik dan psikologis perawat

yang baik sehingga meskipun pekerjaan dirasakan berat tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerjanya (Budiawan et al., 2015).

Kemampuan, motivasi dan beban kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain faktor personal atau individu (pengetahuan, skill, kemampuan, motivasi, komitmen, psikologis), faktor kepemimpinan (kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manager dan team leader), faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual/situasional (Wirawan, 2009).

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan terkait dengan kinerja perawat diantaranya lebih meningkatkan pengetahuan perawat dengan memberikan pelatihan, meningkatkan kegiatan monitoring terhadap kegiatan pemberian asuhan keperawatan pada pasien serta meningkatkan pengawasan pada kepatuhan perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan (Kosegeran et al., 2016). Hal yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan kinerja perawat dalam penerapan standar asuhan keperawatan dengan menyediakan sarana dan prasarana keperawatan yang memadai yang memenuhi standar, melakukan pengawasan penyelenggaraan pelayanan keperawatan, manajemen perlu memberikan penyuluhan perawat dengan leaflet maupun poster. Pelatihan tentang manajemen asuhan keperawatan juga perlu dilakukan dan memberikan motivasi perawat terhadap penggunaan standar asuhan keperawatan yang sudah ditetapkan (Schwab & Strittmatter, 2014).

Kesimpulan

Simpulan dari hasil analisis dekskriptif dan verifikatif yang telah dilakukan adalah motivasi kerja perawat baik namun dimensi eksternal lebih lemah dibandingkan internal, kemampuan kerja perawat baik namun dimensi pengalaman perlu ditingkatkan, beban kerja perawat ruang rawat inap tergolong berat dan dimensi yang paling tinggi adalah beban fisik. Kinerja perawat baik namun dimensi kedisiplinan lemah. Motivasi dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut dapat terjadi akibat beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja perawat. Motivasi, kemampuan dan beban kerja perawat ruang rawat inap selama pandemi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, perlu dilakukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja. Pada faktor motivasi perlu ditingkatkan pada dimensi eksternal seperti gaji, promosi jabatan atau pujian. Kemampuan kerja perlu dilakukan peningkatan pada dimensi pengalaman dengan upaya seperti pelatihan rutin atau pemberian workshop pada perawat. Beban kerja perlu dikaji ulang pada waktu kerja pada tiap putaran shift dan upaya peningkatan kinerja pada dimensi kedisiplinan terutama perihal waktu masuk dan pulang kerja.

Daftar Pustaka

- Achkar, A. J., Zwiebler, M., McMahon, C., He, F., Sutarto, R., Djianto, I., Hao, Z., Gingras, M. J. P., Hücker, M., & Gu, G. D. (2016). Nematicity in stripe-ordered cuprates probed via resonant x-ray scattering. *Science*, *351*(6273), 576–578.
- AlAbri, I. (2020). Health Care Professional Attitude and Motivation During COVID-19: A Case of Health Sector of Oman. *Systematic Reviews in Pharmacy*, *11*(9).
- Baumann, A., & Kolotylo, C. (2009). The Professionalism and Environmental Factors in the Workplace Questionnaire®: development and psychometric evaluation. *Journal of Advanced Nursing*, *65*(10), 2216–2228.
- Budiawan, A., Ihsan, M. N., & Wahjuningsih, S. (2015). Hubungan body condition score terhadap service per conception dan calving interval sapi potong Peranakan Ongole di Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan. *TERNAK TROPIKA Journal of Tropical Animal Production*, *16*(1), 34–40.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala

- Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Kaihatu, T. S., Spence, M. T., Kasim, A., Gde Satrya, I. D., & Budidharmanto, L. P. (2021). Millennials' predisposition toward ecotourism: the influence of universalism value, horizontal collectivism and user generated content. *Journal of Ecotourism*, 20(2), 145–164.
- Kosegeran, A. I., Kalangi, L., & Wokas, H. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keandalan dan Ketepatan Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara. *ACCOUNTABILITY*, 5(2), 178–190.
- Ryusuke, O., & Sanica, I. G. (2021). Determinant of Nurse Performance in the Era of the COVID-19 Pandemic in Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 52–63.
- Schwab, M. E., & Strittmatter, S. M. (2014). Nogo limits neural plasticity and recovery from injury. *Current Opinion in Neurobiology*, 27, 53–60.
- Suratno, S., Rosmiati, R., & Siswono, E. (2020). Pengaruh online shop, lingkungan teman sebaya dan literasi keuangan terhadap pembelian implusif mahasiswa jurusan pips fkip universitas jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 61–75.
- Wirawan, R. P. (2009). Rehabilitasi stroke pada pelayanan kesehatan primer. *Majalah Kedokteran Indonesia*, 59(2), 61–71.