

**ANALISIS KINERJA PERAWAT SAAT MASA WABAH COVID-19  
DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA PEKANBARU TAHUN 2020**

**Dedy Prasetyo Hadi<sup>1</sup>, Budi Hartono<sup>2</sup>, Yulfitriana Amir<sup>3</sup>**

<sup>(1,2)</sup>Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, STIKes Hang Tuah, Pekanbaru, Riau

<sup>(3)</sup>Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Riau, Pekanbaru, Riau

email : dedyprasetyohadi92@gmail.com

**ABSTRAK**

WHO menetapkan Covid-19 sebagai kasus pandemi global yang telah menginfeksi jutaan orang yang jumlahnya terus meningkat dari waktu ke waktu. Beban rumah sakit pun semakin meningkat dalam menangani pasien kasus Covid-19. Sehubungan dengan hal tersebut maka keberadaan rumah sakit dan tenaga medis sangat diperlukan sebagai garda terdepan dalam menghadapi pandemi ini. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis kinerja perawat saat masa wabah covid-19 di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Tahun 2020. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif observasional dengan jenis desain cross sectional. populasi seluruh perawat rumah sakit Bhayangkara Pekanbaru berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara total sampling. Pengumpulan data dilakukan secara primer dengan menyebarkan kuesioner secara online. Analisis data dilaksanakan secara univariat, bivariate dan multivariat dengan regresi logistik ganda. Hasil penelitian menunjukkan analisa bivariate variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja perawat yaitu pengetahuan OR=1,364, beban kerja OR=2,714, stress kerja OR=2,200, motivasi OR=1,617, insentif OR=17,14, lingkungan kerja OR=4,541. Berdasarkan analisa multivariat variabel stres kerja dan motivasi lebih dominan terhadap kinerja perawat. Kesimpulan penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan stres kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat saat masa wabah covid-19 di rumah sakit Bhayangkara Pekanbaru.

**Kata Kunci** : Kinerja Perawat, Faktor Kinerja Perawat

**ABSTRACT**

*WHO has designated Covid-19 as a case of a global pandemic that has infected millions of people, whose numbers have continued to increase from time to time. The burden on hospitals is getting higher in handling Covid-19 patients, In connection with this, the existence of hospitals and medical personnel is needed as the front line in dealing with this pandemic. The purpose of this study is to analyze the performance of nurses during the Covid-19 outbreak at Bhayangkara Hospital Pekanbaru in 2020. This type of research is quantitative descriptive observational with cross sectional design. The population of all nurses at Bhayangkara Hospital Pekanbaru is 51 people. The sampling technique was total sampling. Primary data collection was carried out by distributing questionnaires online. Data analysis was carried out by univariate, bivariate and multivariate multiple logistic regression. The results showed a bivariate analysis of variables that had a significant relationship with the nurse's performance, namely knowledge OR = 1.364, workload OR = 2.714, work stress OR = 2.200, motivation OR = 1.617, incentive OR = 17.14, work environment OR = 4.541. Based on multivariate analysis, work stress and motivation variables are more dominant in the performance of nurses. The conclusion of this study is that there is a significant relationship between job stress and motivation on the performance of nurses during the Covid-19 outbreak at Bhayangkara Hospital Pekanbaru.*

**Keywords:** Nurse performance, Factors nurse performance

## PENDAHULUAN

Covid-19 merupakan penyakit menular yang dipengaruhi oleh tipe baru *Coronavirus* dengan gejala umum, batuk, kelemahan, demam, kejang dan diare. Akhir Desember 2019, sejumlah pasien dengan pneumonia misterius dilaporkan untuk pertama kalinya di Wuhan, Cina. Virus ini telah dinamai sindrom pernapasan akut parah *Coronavirus 2 (SARS-CoV-2)* dan dapat bergerak cepat dari manusia ke manusia melalui kontak langsung.

Kejadian kasus Covid-19 terus bertambah dari hari ke hari sehingga petugas kesehatan sebagai garda terdepan semakin tertekan karena meningkatnya beban kerja, mengkhawatirkan kesehatan mereka, dan keluarga. Para petugas kesehatan berisiko mengalami gangguan psikologis dalam merawat pasien Covid-19 karena perasaan depresi. Penyebaran kasus COVID-19 yang merata di seluruh provinsi Indonesia merupakan penyebaran yang cukup cepat dan berdampak negatif pada seluruh bidang.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang bermutu, salah satu yang harus diperhatikan oleh pimpinan Rumah Sakit adalah harus lebih baik dan efektif dalam menangani sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit, karena untuk mencapai suatu keberhasilan organisasi baik itu Rumah Sakit atau perusahaan yang memegang peran penting salah satunya adalah sumber daya manusia. sumber daya manusia yaitu satu unsur pendukung untuk berfungsinya operasional Rumah Sakit.

Kinerja perawat merupakan aspek penting yang perlu dikaji dalam peningkatan mutu pelayanan yang diberikan Rumah Sakit. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, perawat Rumah Sakit harus memiliki

lingkungan kehidupan yang kondusif, kemampuan yang profesional, pengalaman yang handal, pengetahuan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, sarana dan prasarana yang memadai serta adanya pengembangan karir. Dalam meningkatkan kepuasan pemakai jasa, rumah sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan yang dapat dilakukan melalui peningkatan kinerja.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa factor, ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja individu ialah Variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, variabel psikologi terdiri dari motivasi, sikap, kepribadian, belajar, dan persepsi sedangkan variabel organisasi terdiri atas struktur, kepemimpinan, imbalan, desain pekerjaan, dan sumber daya. Kinerja perawat yang optimal tentunya akan memberikan kontribusi dalam pelayanan keperawatan itu sendiri.

Maka berangkat dari rumusan tersebut peneliti ini meneliti lebih lanjut yaitu menganalisis kinerja perawat saat masa wabah Covid-19 (studi kasus pada Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru).

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik observasional dengan desain Studi Penampang Analitik (*analytic cross-sectional*). Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru dimulai dari Maret 2020 s/d September 2020. Populasi penelitian ini perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru yaitu sebanyak 51 orang dengan teknik *Total Sampling*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja perawat sebagai variabel dependen dan variabel independen yang terdiri dari pengetahuan, beban kerja, stress kerja, motivasi, insentif dan

lingkungan kerja. Data dianalisis secara multivariat, univariat, bivariat dengan chi square dan dengan regresi logistik berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penyelenggaraan legalitas Rumah Sakit maka departemen kesehatan memberikan izin penyelenggaraan berdasarkan keputusan Menteri Tahun 1969 dan Seksi Kesehatan Komdak IV Riau yang beralamat di Jalan Teratai. Pada tanggal 12 Desember 2013 Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Polda Riau ditetapkan menjadi Rumah Sakit Tipe C. Berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: YM.0204.3.1.1080 tentang pemberian izin penyelenggaraan kepada markas besar Kepolisian Negara Republik Indonesia Jl. Trunojoyo No.3 Kebayoran Baru Jakarta Selatan DKI Jakarta. Untuk menyelenggarakan Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Polda Riau dan telah diperpanjang melalui Surat Keputusan Dinas Kesehatan Kota Nomor: 710/441/IV/2013 tanggal 5 April 2013 tentang pemberian izin Operasional Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Polda Riau.

Analisis bivariat ini menggunakan uji chi square dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu hubungan variabel pengetahuan, beban kerja, stres kerja, motivasi, insentif kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. Berdasarkan hasil Tabel 1 dengan hasil Uji Chi Square untuk mengetahui hubungan pengetahuan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru dengan derajat kemaknaan ( $\alpha$ ) = 0.05 dan diperoleh nilai p value = 0.004 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kesimpulannya ada

hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja perawat, dalam hal ini bahwa perawat sudah memiliki pengetahuan dibidang pekerjaannya. Begipula dengan variabel lainnya seperti beban kerja, stres kerja, motivasi, insentif kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. Dimana nilai diperoleh nilai p value baik beban kerja, stres kerja, motivasi, insentif kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari taraf signifikan 5% (0,05).

Hasil analisis multivariat dengan uji regresi logistik ganda dengan metode enter maka diperoleh hasil variabel yang tidak berhubungan terhadap kinerja perawat adalah pengetahuan, beban kerja, insentif kerja dan lingkungan kerja karena memiliki nilai  $p > 0.05$ . Dimana variabel pengetahuan ( $p= 0.999$ ), beban kerja ( $p= 0.072$ ) dan insentif kerja ( $p= 0.998$ ), kemudian variabel lingkungan kerja ( $p = 0.998$ ). Sedangkan variabel yang berhubungan signifikan karena memiliki nilai  $p = < 0.05$  adalah variabel stres kerja ( $p = 0.000$ ) dan motivasi ( $p = 0.001$ ).

Variabel stres kerja dengan nilai ( $p=0,001$ , OR=71.170, CI95%=5,935-853,491) artinya perawat yang menghasilkan kinerja yang tidak baik akan lebih cenderung memiliki peluang 71 kali lebih tinggi akan merasakan stres kerja dibandingkan perawat yang menghasilkan kinerja yang baik. Variabel motivasi memiliki nilai ( $p=0,003$ , OR=74.062, CI95%=4,232-1296,163) artinya perawat yang mendapat motivasi kerja yang tidak baik maka cenderung memiliki peluang 74 kali lebih tinggi untuk tidak menghasilkan kinerja yang baik dibanding perawat yang mendapat motivasi yang baik.

Nilai percentage correct diperoleh sebesar 58.3% artinya variabel stres kerja dan motivasi dapat menjelaskan hubungan terhadap kinerja perawat yang bekerja di rumah sakit sebesar 58.3%, dan selebihnya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini, misalnya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lain-lain. Pembahasan penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

### **1. Hubungan Pengetahuan terhadap Kinerja Perawat**

Hasil uji statistik pengetahuan terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru dengan nilai  $p\text{-value} = 0.004 < 0.05$  maka hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja perawat tahun 2020. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, seorang perawat harus memiliki pengetahuan, sikap yang standar sesuai dengan profesi perawat dan di dukung oleh lingkungan kerja tempat bekerja yang nyaman dan aman. Kemampuan memiliki pengetahuan atau obyek masalah yang dihadapi sangat ditentukan oleh pengalaman, latihan atau proses belajar atau proses berfikir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ivo Reivina (2014) yang menyatakan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. Zainoel Abidin dalam penatalaksanaan Flu Burung. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja perawat berada dalam katagori sedang dengan Pengetahuan ( $\beta = 0,785$ ) berhubungan secara signifikan terhadap kinerja perawat dalam penatalaksanaan kasus Flu Burung.

Berdasarkan data yang telah

diuraikan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa dalam rangka meningkatkan pemahaman pengetahuan perawat tentang wabah Covid-19 maka harus dilakukan usaha untuk meningkatkan pengetahuan perawat mengenai wabah Covid-19 dengan cara memberikan sosialisasi dan mencari informasi dari media massa seperti internet, buku, televisi yang berkaitan dengan wabah Covid-19. Sehingga hal tersebut akan menambah pengetahuan dan pemahaman perawat terkait wabah Covid-19.

### **2. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat**

Hasil uji statistik beban kerja terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru dengan nilai  $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$  maka hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat.

Beban kerja juga merupakan kemampuan tubuh bekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Titok Sefriadinata (2013) yang menyatakan Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Saras Husada Purworejo hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Saras Husada Purworejo, dengan signifikan  $p = 0,00$  dan koefisien korelasi  $r = -0.537$ .

Berdasarkan data yang telah diuraikan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa perawat seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Sehingga perlu adanya perhatian pada manajemen Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru untuk memperbaiki pemberian pekerjaan kepada tenaga perawat. Dengan kondisi saat masa wabah Covid-19 prosedur kerja yang ketat dan kondisi pasien yang lebih kompleks memungkinkan timbulnya beban kerja tersendiri bagi seorang perawat. Hal ini akan mempengaruhi kinerja dari perawat tersebut.

### **3. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat**

Hasil uji statistik stres kerja terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru dengan nilai  $p < 0.05$  maka hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja perawat tahun 2020.

Stres kerja adalah suatu reaksi yang dapat menimbulkan tekanan yang berlebihan sehingga dapat merugikan di lingkungan kerjanya. Pekerjaan yang berhubungan dengan rumah sakit atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena stres kerja atau depresi pada perawat sehingga mengakibatkan pelayanan menjadi terganggu. Stres yang dialami perawat akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Hal ini sejalan dengan kondisi yang sedang dihadapi

perawat pada masa wabah Covid-19 di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Trifianingsih (2017) yang menyatakan hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang UGD Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin. Hasil penelitian ini menunjukkan Stres kerja pada perawat pelaksana mayoritas kategori stress ringan yaitu 20 responden (64,51%) dan kinerja perawat mayoritas kategori baik yaitu 20 responden (64,51%) dan melalui uji spearman rho didapatkan signifikan 0,001. Terdapat hubungan yang signifikan antara Stres kerja dengan kinerja perawat Di Ruang Unit Gawat Darurat RSUD Ulin Banjarmasin.

Stres kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi beberapa faktor, yaitu: kurang percaya diri, tingkat pendidikan, keterampilan, motivasi, pengetahuan, kebutuhan gizi dan kesehatan, hubungan interpersonal, sikap dan kreativitas dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Stressor menimbulkan stres dalam bekerja baik secara fisik maupun psikologis, sehingga Stressor mempengaruhi kinerja perawat dalam menjalankan pekerjaannya.

Stres kerja yang dialami oleh perawat dapat menimbulkan beberapa dampak buruk sebagai berikut: menurunkan kinerja perawat seperti, kurang konsentrasi, apatis, kelelahan, kecelakaan kerja sehingga pemberian asuhan keperawatan tidak optimal yang dapat menyebabkan rendahnya produktivitas organisasi. Dampak

lain dari stres kerja adalah sakit kepala, kemarahan, turunnya fungsi otak, koping yang tidak efektif, dan gangguan hubungan terhadap rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas sesuai dengan pendapat Handoko (2001) dalam Rahman (2010), stres yang dialami oleh perawat dapat membantu (fungsional) dalam meningkatkan prestasi kerja, tetapi dapat juga terjadi sebaliknya, seperti menghambat prestasi kerja. Kinerja tergantung pada seberapa besar tingkat stress yang dialami perawat.

Berdasarkan data yang telah diuraikan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pada masa wabah Covid-19 seluruh perawat harus siap dihadapkan dengan kondisi saat ini karena perawat merupakan garda terdepan dalam penanganan pasien wabah Covid-19. Oleh sebab itu seharusnya pihak manajemen Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru memberikan seminar dan sosialisasi khusus kepada perawat mengenai penanganan wabah Covid-19 agar dapat menambah pengetahuan perawat yang menangani pasien Covid-19. Selain itu penyediaan alat pelindung diri yang cukup dan memenuhi standar juga harus diperhatikan. Hal lain yang dapat mendukung agar perawat tidak terpapar Covid-19 yaitu adanya hubungan keterbukaan antar sesama perawat sehingga dapat mengurangi stres kerja perawat dalam penanganan wabah Covid-19.

#### **4. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Perawat**

Hasil uji statistik motivasi terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara

Pekanbaru dengan  $p = 0.001 < 0.05$  maka hal ini membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat tahun 2020.

Motivasi merupakan sesuatu yang dalam diri manusia yang memberi energi, aktivitas, dan gerakan yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan akan tetapi kesediaan mengarahkan usaha tersebut sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasi yang bersangkutan akan berusaha keras meningkatkan penampilan kerja.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi perawat untuk dapat berkontribusi semaksimal mungkin demi tercapainya keberhasilan rumah sakit. Setiap rumah sakit mengharapkan adanya suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut dibutuhkan tenaga perawat yang berkualitas. Untuk dapat menciptakan perawat yang berkualitas dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari pihak rumah sakit. Setiap instansi atau lembaga selalu mengharapkan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik terdiri dari prestasi, pengakuan diri, tanggung jawab dan karir. Sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari gaji, hubungan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Karmadi (2019) yang menyatakan

pengaruh motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di rumah sakit Panti Waluyo Surakarta. Pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa eratnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Berkaitan dengan motivasi kerja pada saat masa wabah Covid-19 maka sebaiknya rumah sakit memperhatikan pada item mengenai hubungan kerja yangn baik sesama perawat. Kinerja perawat yang baik juga dapat menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja rumah sakit dalam penanganan pasien wabah Covid-19, karena perawat menjadi pintu utama dalam pelayanan kesehatan pasien.

#### **5. Hubungan Insentif Kerja terhadap Kinerja Perawat**

Hasil uji statistik insentif terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. Setelah dilakukan pengujian terdapat hubungan antara insentif kerja dengan kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru, dimana hasil probabilitasnya sebesar 0,000 atau lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,05.

Insentif adalah faktor pendorong bagi perawat untuk bekerja lebih maksimal agar kinerja perawat dapat meningkat. Insentif dapat dikatakan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perawat yang prestasi. Pemberian insentif memiliki hubungan positif pada kinerja perawat. Penelitian ini sebelumnya juga pernah dilakukan oleh Wallace Nyakundi Atambo, Karanja Kabare,

Charles Munene, Edward Nyaberi Mayogi pada tahun 2013 yang berjudul “*The role of employee incentives on performance: a survey of public hospitals in Kenya*”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Dalam sebuah instansi termasuk rumah sakit diperlukan adanya pemberian reward berupa insentif kepada pegawai salah satunya perawat. Insentif yang diberikan dapat dalam bentuk materil, seperti uang maupun barang, dan bentuk non materil berupa gelar, medali, piagam, pujian Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Masri Saragih (2020) yang menyatakan Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Berdasarkan hasil analisa bivariat yang menunjukkan bahwa adanya hubungan pemberian insentif dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan ( $p=0,017$  ;  $p<0,05$ ).

Diharapkan agar perawat mampu melakukan pendokumentasian yang lengkap bukan hanya karena adanya suatu insentif yang tinggi, tetapi menjadi suatu tanggung jawab perawat yang harus dilaksanakan.

Berdasarkan pemaparan hasil di atas dengan pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh perawat karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras perawat, maka pihak Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru maka perlu memperhatikan insentif, pembagian tugas dan pengembangan karier perawat dengan baik sehingga

mampu menghasilkan perawat yang berkinerja baik serta mempunyai kepuasan kerja yang tinggi yang pada akhirnya mampu meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Agar perawat rumah sakit bekerja lebih giat dan semangat sesuai harapan rumah sakit maka manajemen perlu memperhatikan pemberian insentif kepada para perawat saat menangani masalah wabah Covid-19.

## 6. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji statistik insentif terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. Hasil uji statistik lingkungan kerja terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru diperoleh nilai  $p\text{ value} = 0.000 < 0.05$  maka hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mengontrol emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat dimana bekerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan

betah bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jaenudin Saputra (2016) yang menyatakan Hubungan antara lingkungan kerja dan kompetensi dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya Hubungan antara kompetensi dan Kinerja Perawat ( $p=0,001$ ), adanya Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja Perawat ( $p=0,002$ ).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan semua tenaga kerja perawat menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman, dan tenang. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila perawat dapat melaksanakan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dalam kondisi wabah Covid-19 saat ini pihak Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru perlu melakukan identifikasi dan tata pengelolaan setiap ruangan untuk menerapkan *Social distancing*. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan mempengaruhi kinerja perawat.

## SIMPULAN

Variabel yang berhubungan signifikan terhadap kinerja perawat adalah pengetahuan, beban kerja, stres kerja, motivasi, insentif dan lingkungan kerja. Setelah dilakukan analisis multivariat dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi lebih dominan berhubungan terhadap kinerja perawat saat masa wabah COVID-19 di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru.

Berdasarkan hasil dari penelitian disarankan Kepada Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru khususnya kepala ruangan perlu melaksanakan kegiatan supervisi secara berkala terhadap pelaksanaan asuhan

keperawatan. memberikan seminar dan sosialisasi khusus kepada perawat mengenai penanganan wabah Covid-19 agar dapat menambah pengetahuan perawat yang menangani pasien Covid-19. Selain itu penggunaan alat pelindung diri yang memenuhi standar. Hal lain yang dapat mendukung agar perawat tidak terpapar Covid-19 yaitu adanya hubungan keterbukaan antar sesama perawat dan saling memotivasi satu sama lain sehingga dapat mengurangi stres kerja perawat dalam penanganan wabah Covid-19.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aiska S. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Grhasia*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Budiyanto, A.J.M. Rattu, J.M.L. Umboh, 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon', *Kesmas*, 2019
- Chen, Huijun, Juanjuan Guo, Chen Wang, Fan Luo, Xuechen Yu, Wei Zhang, and others, 'Clinical Characteristics and Intrauterine Vertical Transmission Potential of COVID-19 Infection in Nine Pregnant Women: A Retrospective Review of Medical Records', *The Lancet*, 2020 <[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30360-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30360-3)>
- Fanani, Erianto, Tri Martiana, Bagus Qomarudin, Fakultas Kesehatan, Masyarakat / Universitas Airlangga, and Jalan Mulyosari Surabaya, 'Hubungan Stres Kerja Dengan Burnout Perawat Rumah Sakit', *Preventia: Indonesian Journal of Public Health*, 2020
- Gibson Ivancevich Donnelly, 'Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur Dan Proses', *Organizational Behavior*, 2010
- Handoko, T. Hani 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty : Yogyakarta.
- Huang, Chaolin, Yeming Wang, Xingwang Li, Lili Ren, Jianping Zhao, Yi Hu, and others, 'Clinical Features of Patients Infected with 2019 Novel Coronavirus in Wuhan, China', *The Lancet*, 2020 <[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30183-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30183-5)>
- Ilyas, Yaslis, 'KINERJA, TEORI, PENILAIAN DAN PENELITIAN', *Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI*, 2002
- Ilyas. 2001. *Perencanaan SDM Rumah Sakit*, Teori, Metoda dan Formula, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Indonesia. Jakarta
- Karmadi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah*
- Manuaba, *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja.*, Rinek Cipta, 2000
- Nurhadi Subroto. 2005. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang*. Thesis Surakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.
- Raharjanto, Bagus, 'PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)', *Tata Kelola*, 2020

- Reivina, Ivo. 2014. *Kinerja perawat rumah sakit umum DR. Zainoel Abidin dalam penatalaksanaan Flu Burung : Nursing Journal - Vol (5) No. 2*
- Saputra, Jaenudin. 2016. *Hubungan antara lingkungan kerja dan kompetensi dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang*. Universitas Muhammadiyah Jakarta
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Satish, S N, 'Gap Analysis in Staffing Using Workload Indicators of Staffing Need Method in A Tertiary Care Teaching Hospital.', *Journal Human Resources for Health*, 2015
- Sefriadinata, Titok. 2013. *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Saras Husada Purworejo*. Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah
- Tarigan, Brema Prima, Herbet Wau, and Marlinang Siagian, 'HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT ROYAL PRIMA MEDAN TAHUN 2019', *JURNAL KEPERAWATAN DAN FISIOTERAPI (JKF)*, 2019 <<https://doi.org/10.35451/jkf.v2i1.214>>
- Tjakraatmadja, Jann Hidajat dan Lantu, D. Crestofel. (2007). *Knowledge Management: Dalam Konteks Organisasi Pembelajar*. Bandung: SBM-ITB
- Trifianingsih, Dyah. 2017. *Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang UGD Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin*. Jurnal. Vol. 2 No. 1
- Wallace Nyakundi Atambo, Karanja Kabare, Charles Munene, Edward Nyaberi Mayogi. 2013. *The role of employee incentives on performance: a survey of public hospitals in Kenya*.
- Yusuf, Muhammad, Bagian Keilmuan, Keperawatan Dasar-Dasar, Keperawatan Fakultas, Keperawatan Universitas, Syiah Kuala, and others, 'Penerapan Patient Safety Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainoel Abidin', *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 2017