

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT INSTALASI GAWAT DARURAT

Asriadi^{1*}, Aisyah Supri², Denius Tato Pasande³

¹Program Studi Profesi Ners Universitas Mega Buana Palopo

^{2,3}Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Mega Buana Palopo

asriadi@umegabuana.ac.id

*corresponding author

Abstrak

Kinerja yang baik penting dimiliki oleh perawat di Instalasi Gawat Darurat dalam memberikan asuhan keperawatan sebagai pemberian layanan kesehatan. Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya beban kerja, stres kerja, kompetensi, dan masa kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat IGD. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dan bertempat di IGD RSUD Trikora Salakan. Populasi dalam penelitian ini adalah 32 orang dan teknik sampling yang digunakan yaitu *total sampling* sehingga keseluruhan 32 perawat dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian diuji dengan menggunakan uji Gamma untuk melihat faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Penelitian ini menunjukkan hasil beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat ($p=0,926$). Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat ($p=0,335$). Kompetensi perawat tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat ($p=0,167$). Masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat (0,317). Faktor stres kerja, beban kerja, kompetensi, dan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci : beban kerja; stres kerja; kompetensi; masa kerja; kinerja perawat

Abstract

Good performance is important for nurses in the Emergency Room in providing nursing care as a health service provider. Nurse performance is influenced by several factors including workload, work stress, competence, and length of service. The purpose of this study was to determine the factors that influence the performance of IGD nurses. This study used a cross-sectional approach and took place in the IGD of Trikora Salakan Hospital. The population in this study was 32 people and the sampling technique used was total sampling so that all 32 nurses were used as research samples. The results of the study were tested using the Gamma test to see the factors that influence nurse performance. This study showed that workload did not affect nurse performance ($p = 0.926$). Work stress did not affect nurse performance ($p = 0.335$). Nurse competence did not affect nurse performance ($p = 0.167$). Length of service did not affect nurse performance (0.317). Work stress factors, workload, competence, and length of service did not affect nurse performance.

Keywords: workload; work stress; competence; length of service; nurse performance

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang diselenggarakan pemerintah maupun masyarakat dalam upaya kesehatan dasar, kesehatan rujukan dan kesehatan penunjang. Dalam menjalankan fungsinya, Rumah Sakit akan memperhatikan fungsi sosialnya dalam memberikan pelayanan kesehatan untuk masyarakat. Rumah Sakit dapat dikatakan berhasil



menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan Rumah Sakit yang sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya salah satunya adalah perawat. Perawat merupakan salah satu bagian dari pelayanan kesehatan yang sepanjang waktu berada di sisi pasien dan memungkinkan terjadinya kelelahan kerja. Perawat sebagai pemberi pelayanan keperawatan mempunyai durasi lebih lama bersama pasien dan dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu cepat, tepat, dan cermat dalam keadaan atau kondisi yang kompleks (Sari & Rayni, 2020). Perawat sering dibebani tugas tambahan lain dan sering melakukan kegiatan yang bukan fungsinya, misalnya menangani administrasi, keuangan dan lainnya (ILO, 2016).

Saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Berdasarkan data dari WHO, sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku (Aufar dan Raharjo, 2020). Menurut penelitian labour force survey pada tahun 2020 menemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja, di Inggris angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja mengalami stres akibat kerja (Hasbi, Fatmawati and Alfira, 2019). Beban kerja perawat yang dapat berdampak kepada munculnya stres kerja tentu perlu tinjau lebih lanjut oleh pihak manajemen. Hasil survei yang dilakukan PPNI menyatakan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres dan beban kerja (Hendarti, 2020).

Kinerja perawat Rumah Sakit di Indonesia masih dikategorikan rendah hal ini dapat dilihat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Desrison (2018), yang menunjukkan bahwa setengah dari perawat di RSUD Sawahlunto menunjukkan kinerja yang buruk, yaitu 51,8% dari jumlah responden. Selanjutnya, diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Santari (2022), pada perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa 54 perawat (65,9%) berada dalam kategori kinerja kurang baik. Sedangkan dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Yuniraya (2020), perawat di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta pada tahun 2020 menunjukkan hasil kinerja yang berbeda perawat dengan kategori kurang baik (38,8%) dan perawat dengan kategori baik (61,2%).

Permasalahan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Ramadani, 2018), menunjukkan rendahnya kinerja perawat di Ruang Bedah dan Ruang Interna RSUD dr. H. Andi Abdurrahman Noor Kabupaten Tanah Bumbu yang dilihat (54,5%) atau sebanyak 24 dokumentasi keperawatan tidak lengkap. Selanjutnya, menurut Artanti (2020) dalam dokumentasi pengkajian keperawatan yang tidak lengkap di Instalasi Rawat Inap RS Baptis Batu, penyebabnya adalah kurangnya kinerja perawat dalam membuat catatan yang seharusnya dibuat, sehingga beberapa bagian dalam pengkajian tidak terisi dengan lengkap. Dilihat berdasarkan pengecekan status kesehatan pasien, data menunjukkan bahwa dari total 20 rekam medis pasien yang diperiksa, terdapat 16 status (80%) yang memiliki pengisian pengkajian keperawatan yang tidak lengkap, sedangkan 4 status (20%) sisanya memiliki pengkajian keperawatan yang terisi dengan lengkap.

Penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2017), menjelaskan bahwa manajemen keperawatan, gaya transformasional, dan desain kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Insentif dan struktur organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian Ramadhon (2017) menjelaskan bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dan supervisi perawat pelaksana di Instalasi Gawat Darurat. Hal yang sama diungkapkan dari penelitian Solachudin (2018) bahwa beban kerja

perawat di IGD RSUD R.A Basoeni Kabupaten Mojokerto hampir seluruhnya memiliki beban kerja berat sehingga ada hubungan antara beban kerja perawat dengan kinerja perawat.

Fokus dari penelitian ini adalah pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan. Perawat merupakan salah satu sumber daya terbesar dalam lingkungan Rumah Sakit, dan mereka memainkan peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan, karena mereka terlibat secara langsung dalam interaksi dengan pasien dan keluarga mereka. Dalam hal ini dengan banyaknya masyarakat yang datang untuk berobat, tentunya para tenaga kesehatan juga dituntut untuk bekerja dengan maksimal dan memiliki kinerja yang baik agar dapat melayani masyarakat dengan baik, walaupun Rumah Sakit masih belum memadai dalam bentuk alat medis maupun bed yang tersedia tidak seimbang dengan pasien yang masuk, sehingga dengan keadaan tersebut terjadi pengurangan kinerja dalam pelayanan kepada pasien, ditambah dengan jasa yang tidak sesuai dengan hasil kerja. Dalam wawancara awal dengan Kepala Ruangan di IGD didapatkan bahwa dari 32 perawat hanya ada kurang lebih 10-20 orang yang setiap hari mengeluh dengan beberapa keadaan dan kondisi kerja dan ada juga yang tingkat untuk datang shift sesuai jam masih kurang dengan waktu keterlambatan terlambat kurang lebih 20 sampai 30 menit dengan alasan yang sama setiap harinya. Dengan rendahnya kinerja perawat akan berdampak pada kepuasan pasien. Perawat yang mempunyai kinerja rendah cenderung akan malas bekerja, sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat IGD.

METODE

Penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat IGD RSUD Trikora Salakan sebanyak 32 orang dengan teknik *total sampling*. Penelitian ini mengadopsi kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas oleh Hendry (2018). Uji validitas dengan metode correlation product moment yaitu nilai $r > r$ tabel untuk dinyatakan valid. Pada kedua kuesioner keseluruhan item pernyataan didapatkan nilai r hitung $>$ dari r tabel. Sehingga kedua kuesioner dinyatakan valid. Sementara uji reliabilitas dilakukan dengan teknik cronbach alpha yaitu instrumen yang diuji harus bernilai lebih besar dari 0,6 untuk dikatakan reliabel. Keseluruhan item pernyataan pada kedua kuesioner didapatkan nilai $>$ dari 0,7. Sehingga kedua kuesioner dinyatakan reliabel. Adapun analisis data yang digunakan adalah uji gamma.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Beban Kerja Perawat IGD RSUD Trikora Salakan (n=32).

Tingkat Beban Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	25	78,1
Sedang	7	21,9
Tinggi	0	0
Total	32	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan mayoritas perawat IGD RSUD Trikora Salakan memiliki beban kerja yang rendah sebanyak 25 orang (78,1%) dan yang memiliki beban kerja sedang sebanyak 7 orang (21,9%).

Tabel 2. Stres Kerja Perawat IGD RSUD Trikora Salakan (n=32).

Tingkat Stres Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	26	81,3
Sedang	5	15,6
Tinggi	1	3,1
Total	32	100

Tabel 2 menunjukkan sebagian besar perawat IGD RSUD Trikora Salakan memiliki stres kerja yang rendah sebanyak 26 orang (81,3%), stres kerja sedang sebanyak 5 orang (15,6%), dan 1 orang (3,1%) yang mengalami stres kerja tinggi.

Tabel 3. Kompetensi Perawat IGD RSUD Trikora Salakan (n=32)

Kompetensi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Buruk	1	3,1
Sedang	22	68,8
Baik	9	28,1
Total	32	100

Tabel 3 menunjukkan mayoritas perawat IGD RSUD Trikora Salakan memiliki kompetensi yang sedang sebanyak 22 orang (68,8%), kompetensi yang baik sebanyak 9 orang (28,1%), dan 1 orang (3,1%) yang memiliki kompetensi kerja yang buruk.

Tabel 4. Masa Kerja Perawat IGD RSUD Trikora Salakan (n=32)

Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	2	6,3
Sedang	24	75
Tinggi	6	18,8
Total	32	100

Tabel 4 menunjukkan sebagian besar perawat IGD RSUD Trikora Salakan memiliki masa kerja yang sedang sebanyak 24 orang (75%), masa kerja yang tinggi sebanyak 6 orang (18,75%), dan 2 orang (6,25%) yang memiliki masa kerja yang rendah.

Tabel 5. Kinerja Perawat IGD RSUD Trikora Salakan (n=32)

Kinerja Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	2	6,3
Sedang	7	21,9
Tinggi	23	71,9
Total	32	100

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan mayoritas perawat IGD RSUD Trikora Salakan memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 23 orang (71,9%), kinerja sedang sebanyak 7 orang (21,9%), dan 2 orang (6,3%) yang memiliki kinerja yang rendah.

Tabel 6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat IGD RSUD Trikora Salakan (n=32)

Beban kerja	Kinerja Perawat								r	p
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total			
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Rendah	2	8	5	20	18	72	25	78,1	0,40	0,926
Sedang	0	0	2	28,6	5	71,4	7	21,9		
Tinggi	0	0	0	0	0	0	0	0		
Total	2	6,3	7	21,9	23	71,9	32	100		

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan tingkat korelasi antara beban kerja dengan kinerja perawat adalah sebesar 0,40 atau korelasinya cukup. Sehingga tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0,926$.

Tabel 7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat IGD RSUD Trikora Salakan (n=32)

Stres kerja	Kinerja Perawat								r	p
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total			
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Rendah	2	7,7	4	15,4	20	76,9	26	81,3	-0,379	0,335
Sedang	0	0	3	60	2	40	5	15,6		
Tinggi	0	0	0	0	1	100	1	3,1		
Total	2	6,3	7	21,9	23	71,9	32	100		

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan tingkat korelasi antara stres kerja dengan kinerja perawat adalah sebesar -0,379 atau korelasinya lemah dan berbanding terbalik, semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kinerja perawat. Sehingga tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0,335$.

Tabel 8 menunjukkan tingkat korelasi antara stres kerja dengan kinerja perawat adalah sebesar -0,379 atau korelasinya lemah dan berbanding terbalik, semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kinerja perawat. Sehingga tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0,335$.

Tabel 8. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat IGD RSUD Trikora Salakan (n=32)

Kompetensi	Kinerja Perawat								r	p
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total			
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Buruk	0	0	0	0	1	100	1	3,1	0,483	0,167
Sedang	2	9,1	6	27,3	14	63,6	22	68,8		
Baik	0	0	1	11,1	8	88,9	9	28,1		
Total	2	6,3	7	21,9	23	71,9	32	100		

Tabel 9. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Perawat IGD RSUD Trikora Salakan (n=32)

Masa kerja	Kinerja Perawat								r	p
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total			
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Rendah	0	0	1	50	1	50	2	6,3	0,372	0,317
Sedang	2	8,3	5	25,8	17	70,8	24	75		
Tinggi	0	0	1	16,7	5	83,3	6	18,8		
Total	2	6,3	7	21,9	23	71,9	32	100		

Tabel 9 menunjukkan tingkat korelasi masa kerja dengan kinerja perawat adalah sebesar 0,372 atau korelasinya lemah. Sehingga tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0,317$.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dan Simamora (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ($p=0,529$). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Polakitang (2019) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohman & Ichsan (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja ($p=0,000$).

Dalam pengisian kuesioner penelitian ini jawaban mayoritas perawat di IGD RSUD Trikora Salakan merasa tidak terbebani dengan pekerjaan dan tuntutan yang diberikan. Perawat juga memahami bahwa pekerjaannya meliputi observasi pasien setiap jam, pengambilan keputusan, pemberian obat-obatan secara tepat waktu, memberikan pelayanan yang berkualitas, serta merawat pasien dalam kondisi apapun. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2024) yang menunjukkan hasil beban kerja perawat ringan, yang diindikasikan dengan sikap dan pengetahuan perawat yang baik dalam memberikan pelayanan sehingga terhindarkan dari perasaan terbebani oleh pekerjaan.

Menurut Taslim (2023) kinerja perawat didukung oleh motivasi dan tingkat pengetahuan. Motivasi perawat yang baik terbukti meningkatkan semangat dalam bekerja. Sementara dengan tingkat pengetahuan yang baik perawat mampu menerapkan praktik keperawatan yang sesuai dengan teori keperawatan dalam pelaksanaan tugas, sehingga mampu mencapai tujuan instansi tempat bekerja. Sedangkan menurut Kewuan (2019) perawat memiliki kinerja yang baik dengan melaksanakan tugasnya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sehingga dapat berpengaruh pada citra rumah sakit atau instansi kesehatan lainnya.

Berdasarkan teori kinerja perawat dan hasil penelitian yang dijelaskan dapat diartikan bahwa perawat di IGD RSUD Trikora Salakan mengalami beban kerja meskipun kategori rendah, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan. Hal tersebut dikarenakan perawat IGD RSUD Trikora Salakan didukung oleh kemampuan yang baik dan bertanggung jawab dalam melaksanakan kewenangannya serta menjaga citra RSUD Trikora Salakan dalam memberikan layanan kesehatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ($p=0,099$). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Dewi (2023) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja ($p=0,132$). Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat ($p=0,005$).

Sebagian besar jawaban yang diberikan oleh perawat IGD RSUD Trikora Salakan dalam penelitian ini menunjukkan perasaan tidak khawatir dan tidak gelisah saat bekerja. Sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak dianggap sebagai tuntutan yang dapat membuat frustrasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa (2021) yang menunjukkan hasil sebagian besar perawat mengalami beban kerja yang ringan. Hal tersebut disebabkan mayoritas perawat tidak menggambarkan pekerjaan sebagai tuntutan. Selain itu beban kerja yang ringan juga mempunyai implikasi terhadap stres kerja yang rendah.

Teori yang dikemukakan oleh Wijono (2018) bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis dan fisiologis. Stres kerja selalu dikaitkan dengan tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan yang dilakukan (Robbins & Judge, 2017). Perawat dapat mengurangi stres kerja dengan dukungan yang berasal dari rekan kerja. Hal ini dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Majefri (2021) bahwa dukungan sosial yang baik dari rekan sejawat dapat mengurangi stres kerja, hal ini disebabkan adanya rasa kebersamaan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas perawat IGD RSUD Trikora Salakan mengalami stres kerja dalam kategori rendah namun tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja yang diberikan. Interaksi yang dilakukan perawat dengan pasien dengan karakteristik yang berbeda-beda mengakibatkan konsekuensi kerja yang umum dialami perawat. Selain itu dukungan dari rekan sejawat baik perawat maupun profesi lainnya menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mengurangi stres kerja.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Salvano (2022) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja ($p=0,511$). Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2020) juga menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja ($p=0,066$). Sementara itu penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja ($p=0,036$).

Sebagian besar hasil penelitian ini dapat dilihat dari jawaban perawat IGD RSUD Trikora Salakan paham dengan kompetensinya untuk memberikan beragam asuhan keperawatan.

Misalnya asuhan keperawatan sesuai prosedur diagnostik dan asuhan keperawatan dalam proses berduka. Selain itu perawat juga memperhatikan prinsip keselamatan klien dan informasi secara efektif dalam melakukan asuhan keperawatan. Dalam pemberian pengobatan, perawat juga telah menerapkan keamanan dan keselamatan, serta melakukan pencatatan obat sesuai dengan yang didelegasikan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Pramanasari (2023) yang menunjukkan secara rata-rata kompetensi perawat baik, dengan kompetensi sangat didukung oleh faktor pendidikan. Artinya proses pendidikan yang telah dijalani oleh perawat memberikan pengaruh yang baik pada kompetensi kerja.

Persatuan Perawat Nasional Indonesia menguraikan kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (PPNI, 2005). Permenkes keperawatan Nomor 26 Tahun 2019 menerangkan bahwa perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan dan dinyatakan lulus dari pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (Kemenkes RI, 2019). Artinya perawat memiliki kompetensi berupa kemampuan, pengetahuan, dan sikap untuk melakukan pekerjaan dengan standar kinerja yang ditetapkan (PPNI, 2013).

Hasil penelitian ini mengindikasikan kompetensi perawat IGD RSUD Trikora Salakan yang berada pada kategori sedang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang diberikan. Mengingat seluruh perawat bekerja dengan standar yang telah ditentukan oleh profesi dan instansi kesehatan. Selain itu kompetensi yang dimiliki masing-masing perawat dapat berbeda, namun memiliki dasar kompetensi yang sama melalui proses pendidikan keperawatan. Sehingga dapat memenuhi standar profesi keperawatan dan instansi kesehatan tempat bekerja.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kereh (2018) yang menerangkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Trismanto (2023) bahwa tidak terdapat pengaruh positif dari masa kerja terhadap kinerja. Selain itu hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayanti & Dewi (2021) yang menunjukkan hasil bahwa masa kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja ($p=0,006$).

Hasil penelitian ini mengindikasikan masa kerja perawat di IGD RSUD Trikora Salakan berada pada kategori sedang, hal ini ditunjukkan dengan sebagian besar perawat tidak merasa tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya baik. Perawat menafsirkan masa kerja yang telah dilakukan belum menunjukkan penguasaan pekerjaan yang baik. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rudyarti (2020) yang menunjukkan masa kerja pada kategori cukup berpengaruh baik terhadap kinerja perawat. Sementara masa kerja yang lebih lama dapat berpengaruh negatif bila ditinjau dari dampak lingkungan kerja.

Teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) mengatakan bahwa semakin lama masa kerja maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Namun, masa kerja yang tinggi tidak selamanya mempengaruhi kinerja. Kinerja relatif tinggi pada waktu permulaan bekerja dan menurun secara berangsur-angsur selama 5-8 tahun, dan selanjutnya kepuasan kinerja akan meningkat dan mencapai puncaknya setelah bekerja selama 20 tahun. Semakin lama seseorang bekerja akan semakin terampil dan berpengalaman menghadapi masalah dalam pekerjaannya (Kurniadi, 2016).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja perawat IGD RSUD Trikora Salakan yang berada pada kategori sedang tidak mempengaruhi kinerja perawat yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa masa kerja yang relatif sedang menghasilkan kinerja yang

tinggi. Kinerja yang tinggi ini dapat tetap bertahan atau dikhawatirkan dapat menurun dengan semakin lamanya masa bekerja yang terus dilakukan perawat.

SIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian adalah tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Trikora Salakan. Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Trikora Salakan. Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Trikora Salakan. Tidak terdapat pengaruh masa kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Trikora Salakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, R. (2017). Faktor Organisasi Yang Mempengaruhi Kinerja (Studi Pada Perawat Igd Rsdul Ulin Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Manajemen*. e-ISSN 2502-7433. Vol I, No 2 (2017).
- Artanti, E. (2020). Hubungan Motivasi Perawat dengan Kelengkapan Dokumentasi Pengkajian Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RS Baptis Batu. *Jurnal Penelitian Keperawatan*. ISSN 2407-7232. Vol 6 No 2 (2020).
- Asih, G.Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Asmadi. 2018. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Aufar, A.F. & Raharjo, S.T. (2020). Kegiatan Relaksasi Sebagai Coping Stress di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*. Vol 2, No 2 (2020).
- Christoffel dkk. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja pada Pegawai Tetap dan Tidak Tetap di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu. *Jurnal Emba*. ISSN 2303-1174. Vol 10, No1 (2022).
- Desrison, D. & Ratnasari, S. L. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sawahlunto. *Jurnal Bening*. Vol 5, No 2 (2018).
- Dewi, R.F. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pemangkuan Hutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. e-ISSN 2715-9671. Vol 10, No 1 (2023).
- Fadli, Sastria, A., & Usman, E. (2017). Pengetahuan dan pengalaman perawat dalam penilaian triage di instalasi gawat darurat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah*, 6(1), 54– 58. <https://stikesmu-sidrap.e-journal.id/JIKP/article/view/9>
- Gibson, J. L. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gurning, Y. (2021). Kohesivitas dan Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Artikel*. e-ISSN: 2684-8988. Vol 3, No 2 (2021).

-
- Hafizurrachman, Trisnantoro, & Bachtiar. (2011). Kesehatan dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Tangerang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*. Vol 6, No 29 (2011).
- Hendarti, R.D. (2020). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RS X Depok Pada Tahun 2020. *Prosiding Forum Ilmiah Tahunan IAKMI* 1–6.
- Hendry. (2018). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat Rsu Bunda Thamrin Kota Medan Tahun 2018. Tesis. Institut Kesehatan Helvetia Medan.
- Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. e-ISSN 2550-0791. Vol 5, No 1 (2021).
- ILO. (2016). *Workplace Stress: A Collective Challenge*. International Labour Organization: ILO Publication.
- Ilyas, Y. (2008). *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Teori, Metoda dan Formula*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan UI.
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indra, D. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kohesivitas dalam Kelompok Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 1, No 4 (2019).
- International Council of Nurses (1965). *Position Statements*. Geneva: ICN.
- Iqra, S & Tahir, R. (2020). Analisis Beban Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap di RSU Bahteramas Sulawesi Tenggara. *Jurnal Kesehatan*. e-ISSN 2528-5602. Vol 6, No 1 (2020).
- Jayanti, K.N & Dewi, K.T.S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol 1, No 2 (2021).
- Kemendes RI. (2001). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.1239/Mendes/SK/XI/2001 tentang Registrasi dan Praktek Keperawatan.
- Kemendes RI. (2005). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 836/Mendes/SK/VI/2005 Tentang Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat Dan Bidan.
- Kemendes RI. (2010). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.02/Mendes/148/I/2010 Tentang Izin Dan Penyelenggaraan Praktik Perawat.
- Kemendes RI. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan.
- Kewuan, N.N. (2019). *Manajemen Kinerja Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- King, L. (2018). *Psikologi Umum Sebuah pandangan Apresiatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kereh, E.M. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol 6, No 4 (2018).
- Khoirunnisa, G.A. (2021). Gambaran Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit Umum Holistic Purwakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol 2, No 1 (2021).
- Kusumawati, D., & Istiqomahi, K. (2021). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Burnout Syndrome pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*. Vol 13, No 1 (2021)
- Kurniadi, A. (2016). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya*. Jakarta: Penerbit FKUI.
-

-
- Mahawati, E. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan. Kita Menulis.
- Maijefri, O. (2021). Dukungan Sosial Memengaruhi Tingkat Stres Perawat Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan dan Praktik Keperawatan*. e-ISSN 2798-9496. Vol 1, No 4 (2022).
- Mariana, E.R & Ramie, A. (2021). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat (Literature Review). *Jurnal Keperawatan*. e-ISSN 2809-2791. Vol 1, No 2 (2021).
- Polakitang, A.F. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA*. Vol 7, No 3 (2019).
- PPNI. 2005. *Standar Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta: PPNI.
- PPNI. 2013. *Standar Kompetensi Perawat Indonesia*. Jakarta: PPNI.
- Prabowo, F. (2024). Tinjauan Deskripsi Kondisi Psikologis Dan Beban Kerja Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Siaga Medika Banyumas. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Gombong.
- Pramanasari, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Regulasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Perawat dengan Burnout Syndrome sebagai VariabelInterveningdi Masa Pandemi Covid–19 pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol 4, No 4 (2023).
- Putri, E.N. 9. (2020). Profil Kinerja pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rahmawati, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*. e-ISSN 2685-2977. Vol 11, No 2 (2020).
- Ramadani, F.R. (2018). Hubungan Beban Kerja Motivasi Kerja Perawat dengan Kelengkapan Pendokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Bedah dan Interna RSUD dr. H. Andi Abdurrahm Noor Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Kebidanan dan Keperawatan*. e-ISSN 2549-4058. Vol 9, No 2 (2018)
- Ramadhon, Y.A. (2017). Hubungan Beban Kerja dan Supervisi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum Daerah H.abdul Manap Kota Jambi Tahun 2017. *Jurnal Artikel*. Vol 8, No 1 (2019).
- Rhamdani, I & Wartono, M. (2019). Hubungan Antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat. *Jurnal Biomedika dan Kesehatan*. Vol 2, No 3 (2019).
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, P.S & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, M.A & Ichsan, R.M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. e-ISSN 2798-1851. Vol 2, No 1 (2021).
- Rudyarti, E. (2020). Analisis Hubungan Stres Kerja, Umur, Masa Kerja dan Iklim Kerja Dengan Perasaan Kelelahan Kerja Pada Perawat. *Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat*. ISBN 978-623-92728-4-5.
-

-
- Salvano, D.P. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang BRI Kota Bekasi. *Jurnal Sosial dan Sains*. e-ISSN2774-700X. Vol 3, No 2 (2023).
- Santari, D.D. (2022). Pengaruh Desain Pekerjaan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung. *Malahayati Nursing Journal*. e-ISSN 2655-4712. Vol 4, No 12 (2022).
- Sari, I.P. & Rayni. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di RSI Nashrul Ummah Lamongan. *Jurnal Kesehatan*. Vol 12 No. 1 Februari 2020.
- Satori, D. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, R.H. (2017). *Pendidikan dalam Keperawatan*. Jakarta: Penerbit buku Kedokteran.
- Sitompul, S.S & Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 2, No 2 (2021).
- Solachudin, I.M. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD R.A Basoeni Mojokerto. *Jurnal Info Kesehatan*. ISSN 2085-028X. Vol 10, No 1 (2018).
- Sofyan, T.A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang. Tesis. Universitas Brawijaya.
- Sutrisnoputri, A.L. (2018). Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. ISSN: 2356-3346. Vol 6, Nomor 1 (2018).
- Taslim, A.M. (2023). Faktor Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di RSUD Haji Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. e-ISSN 2721-2920. Vol 4, No 1 (2023).
- Trismanto, D.B. (2023). Pengaruh Masa Kerja, Promosi dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Kabana Textile Industries. Skripsi. Universitas Pekalongan.
- Tulasi, M. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Jurnal Media Kesehatan Masyarakat*. ISSN 2722-0265. Vol 3, No 1 (2021).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Wijono, S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Yuniraya. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Loyalitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Era Covid19 di RSAL dr. Minthohardjho Jakarta Tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*. e-ISSN 2579-730. Vol. 10 No.2, (2022).