Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan dan Kesehatan @JDK 2024
DOI: 10.20527/dk.v12i3.683 eISSN: 2541–5980; pISSN: 2337-8212
Received April 2024, Accepted November 2024

Faktor yang Memngaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Literature Review

Dhemes Alin[1], Rosihan Adhani[2], Iwan Aflanie[3], Herawati[4]

1program Studi Kesehatan Masyarakat, Program Magister, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat
2Fakultas Kedokeran Gigi, Universitas Lambung Mangkurat
Program Studi Kedokteran Program Sarjana, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat
4ProgramStudi Keperawatan, Program Sarjana, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat

[*]*Corresponding author*: psik2230@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan: untuk mengidentifikasi faktor yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit meliputi penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP), pengembangan jenjang karir, dan peningkatan kompetensi, yang berkontribusi terhadap kinerja perawat agar mutu pelayanan rumah sakit lebih optimal.
Metode: Metode yang dilakukan yaitu dengan melakukan pencarian di tiga *database*: *Pubmed, Google Scholar* dan *Science Direct* dengan jumlah artikel 7.821 artikel. Hasil pencarian dengan menggunakan kata kunci diperoleh 20 artikel, yang kemudian diseleksi dan disesuaikan dengan penilaian berdasarkan *full text* sehingga menghasilkan 9 artikel.
Hasil: Hasil literatur menunjukkan bahwa penerapan metode asuhan keperawatan profesional, jenjang karir yang jelas, dan kompetensi yang memadai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Faktor ini berkontribusi terhadap peningkatannya kinerja perawat.
Kesimpulan: Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk metode asuhan keperawatan profesional, jenjang karir, dan kompetensi. Penerapan dan pengembangan faktor ini dapat berdampak pada pelayanan rumah sakit yang lebih baik dan optimal.

Kata-Kata Kunci: Metode Asuhan Keperawatan Profesional, Jenjang Karir, Kompetensi, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Objective: to identify factors that influence the performance of nurses in hospitals, including the application of Professional Nursing Care Methods (MAKP), career path development, and increased competency, which contribute to nurse performance so that the quality of hospital services is more optimal.
Method: The method was searching three databases: Pubmed, Google Scholar, and Science Direct, with 7,821 articles. Search results using keywords yielded 20 articles, which were then selected and evaluated based on full text, resulting in 9 articles..
Results: Literature results show that the application of professional nursing care methods, clear career paths, and adequate competencies have a significant influence on nurse performance. These factors contribute to improving nurse performance.
Conclusion: Nurse performance is influenced by various factors, including professional

nursing care methods, career level, and competency. The application and development of these factors can have an impact on better and more optimal hospital services.

Keywords: Professional Nursing Care Method, Career Progression, Competence, Nurse Performance

Cite this as: Alin D, Adhani R, Aflanie I, Herawati. (2024). Faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Literature Review. Dunia Keperawatan; 12(3):230-243. DOI: 10.20527/dk.v12i3.683.

Pendahuluan

World Health Organization (WHO) memperkirakan jumlah perawat diseluruh dunia adalah 29 juta perawat pada tahun 2020 (1). Rasio perawat di dunia per tahun 2019 adalah 3,8 per 1.000 penduduk (2). Berdasarkan penelitian oleh Kharazmi *et al.* 2023 rasio perawat adalah 38,6 per 10.000 penduduk di dunia. Sedangkan rasio perawat di Indonesia adalah 2,4 per 1.000 penduduk (3). Berdasarkan data SISDMK Kemenkes RI tahun 2023 terdapat 563.739 perawat dari 1,49 juta tenaga kesehatan di Indonesia. Jumlah itu meningkat 10,3% dari tahun sebelumnya yang sebesar 511.191 orang (4).

Peningkatan jumlah tenaga kesahatan perlu diimbangi dengan pengembangan SDM kesehatan agar kualitas pelayanan kesehatan tetap terjaga termasuk dalam hal ini perawat. Kinerja perawat, yang merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan, merupakan tolak ukur dari kualitas pelayanan rumah sakit (5). Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka di suatu perusahaan, dengan memanfaatkan penilaian kinerja ini, perusahaan dapat memperoleh umpan balik yang akan membantu memperbaiki dan mendorong karyawannya (6).

World Health Organization (WHO), *International Council of Nurses* (ICN) dan *International Labor Organization* (ILO) mengidentifikasi kondisi kerja yang tidak memadai seperti peningkatan beban kerja dan kurangnya sumber daya manusia dapat memengaruhi Kesehatan dan kepuasan perawat (7). Beban kerja di 3 Rumah Sakit Itali pada tahun 2021 digambarkan dengan nilai rata-rata untuk beban kerja fisik adalah 45,7, sedangkan skor yang lebih tinggi dilaporkan pada beban kerja emosional yaitu 55,2, dan beban kerja tertinggi yang dialporkan adalah beban kerja mental yaitu 88,4 (8). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Waryantini tahun 2020 didapatkan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Soreang Kabupaten Bandung dalam kategori cukup (75%) (9). Hal yang sama juga dilakukan oleh Meher tahun 2021 yang mengatakan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Raskita Sumatra sebanyak 52,5% kinerja kurang baik dan 47,5 % kinerja baik (10).

Gibson tahun 1996 dalam Lobo *et al,* tahun 2019 mengatakan kinerja dipengaruhi oleh variable individu (kemampuan dan keterampilan), variable psikologis (persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi), dan variable organisasi (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan) (11). Keliat tahun 2005 dalam Lobo *et al,* tahun 2019 mengemukakan penerapan MAKP dapat meningkatkan kinerja perawat dan kualitas layanan rumah sakit (11). Kinerja perawat juga dipengaruhi oleh jenjang karir (career path). Adanya jenjang karir memastikan bahwa karyawan menikmati pencapaian

Tabel 1. Kerangka PCC

Kerangka	Kriteria Inklusi
Population (Populasi)	Perawat pelaksana
Context (Konteks)	Rumah sakit
Concept (Konsep)	Kinerja perawat, Metode Asuhan Keperawatan Profesional, Jenjang Karir, Pengembangan Karir, Kompetensi Klinia dan Kewenangan Klinis
Study Design (Desain Studi)	Artikel asli, *cross sectional*
Tahun Publikasi	2017-2024

kerja yang terus meningkat (12). Selain itu kinerja perawat juga dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya (13). Mengingat banyaknya faktor yang memengaruhi kinerja perawat pelaksana untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, sehingga menarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang penerapan metode asuhan keperawatan professional, jenjang karir dan kewenangan klinis sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit. Belum ada penelitian yang meneliti terkait ketiga factor tersebut sekaligus.

Metode

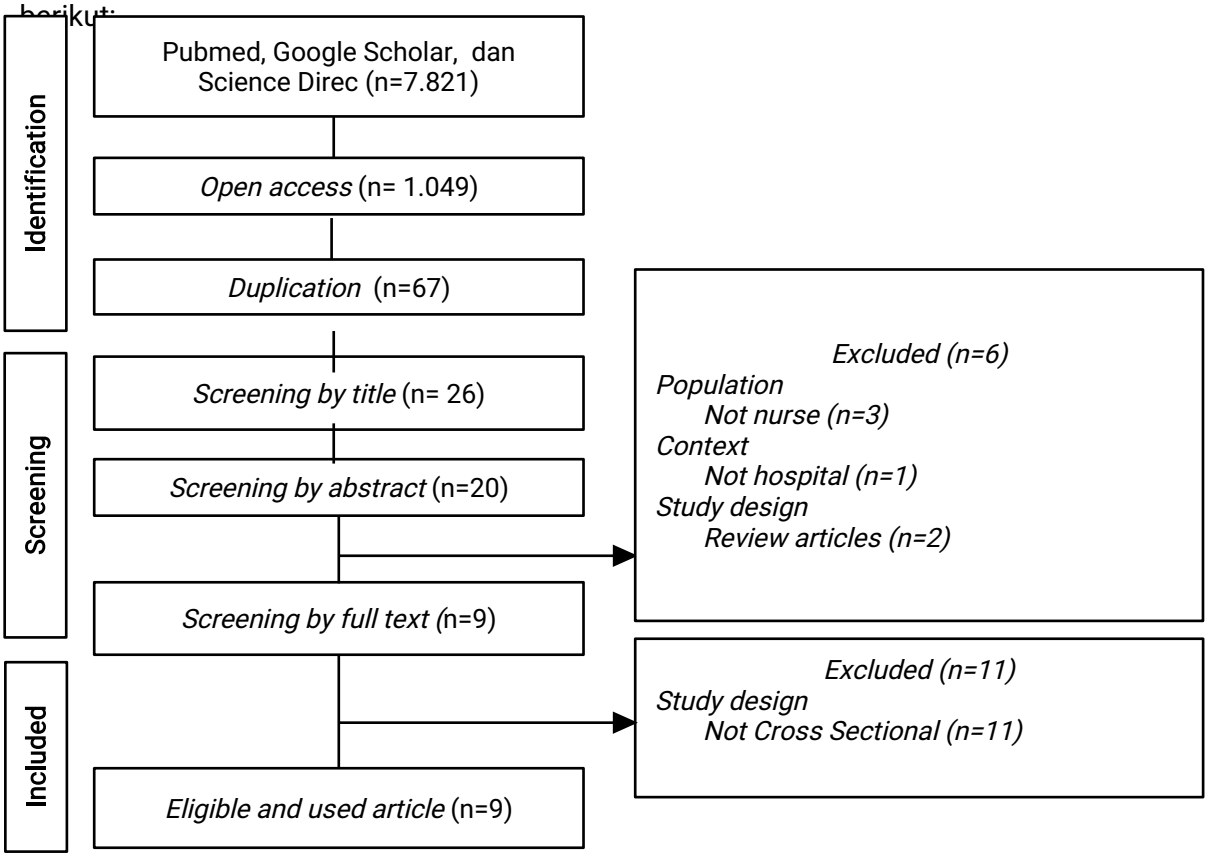
Studi ini merupakan literature review dengan pendekatan tinjauan sistematis dan meta analisis. Pencarian dilakukan di tiga *database*: Pubmed, Google Scholar dan Science Direct. Kata kunci yang digunakan pada Pubmed seperti "(((((Nurse Performance[Other Term]) AND (HOSPITAL[Other Term])) AND (Professional Nursing Practice Method[Other Term])) AND (Career ladder[Other Term])) AND (Clinical Authorization[Other Term])) OR (Clinical Competence[Other Term])". Kata kunci yang digunakan dalam Google Scholar didasarkan dalam Bahasa Inggris seperti ""Nurse Performance" AND "HOSPITAL" AND "Professional Nursing Practice Method" AND "Career ladder" AND "Clinical Authorization" OR "Clinical Competence" dan dalam Bahasa Indoensia seperti ""Kinerja Perawat" AND "Rumah Sakit" AND "Metode Asuhan Keperawatan Profesional" OR "Model Asuhan Keperawatan ProfessionaL" OR "Jenjang Karir" OR "Pengembangan Karir" OR "Kewenangan Klinis" Or "Kompetensi Klinis"". Kata kunci yang digunakan dalam Science Direct didasarkan dalam Bahasa Inggris seperti ""Nurse Performance" AND "HOSPITAL" AND "Professional Nursing Practice Method" AND "Career ladder" AND "Clinical Authorization" OR "Clinical Competence"".

Identifikasi artikel dilakukan dengan memilih artikel yang *Open access* dan *Duplication*, kemudian dilakukan skrining sesuai dengan *Screening by title, Screening by abstract,* dan *Screening by full text* yang dapat dilihat pada Gambar 1.

Penentuan kriteria dalam penelitian ini menggunakan kerangka PCC yaitu *Population, Context* dan *Concept* yang dapat dilihat pada table 1.

Hasil pencarian diperoleh 20 artikel yang diseleksi kemudian disesuaikan dengan penilaian berdasarkan *full text* sehingga menghasilkan 9 artikel. Diagram proses dalam penelitian ini adalah sebagai

berikut:



Gambar 1. Alur Proses

Daftar periksa penilaian kritis menggunakan *Joanna Briggs Institute* (JBI) untuk menganalisis dan mencegah risiko bias pada setiap artikel dalam penelitian ini. Penelitian dianggap memenuhi kriteria inklusi jika skor minimal 50%, dari penelitian memenuhi kriteria penilaian kritis dengan nilai batas yang disepakati peneliti. Analisis deskriptif digunakan dengan pendekatan naratif.

Setelah melakukan seleksi artikel, selanjutnya data charting dengan merangkum informasi yang relevan dan terperinci sesuai karakteristik studi literatur.

Hasil

Sembilan artikel dimasukkan dalam tinjauan akhir untuk menggambarkan faktor yang memengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit.

Metode Asuhan Keperawatan Profesional

Empat artikel membahas tentang Metode Asuhan Keperawatan Profesional merupakan salah satu factor yang memengaruhi kinerja perawat. Salah satu Metode Asuhan Keperawatan Profesional yang sering dilakukan adalah metode tim. Metode keperawatan tim dianggap lebih efektif dalam memberikan asuhan keperawatan. Keefektifan keperawatan tim mencakup aspek komunikasi dan kerja sama tim dalam memberikan asuhan keperawatan yang lebih profesional dan efisien (14). Kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, penugasan, dan supervise adalah beberapa komponen penting yang dapat memengaruhi penerapan metode tim menjadi optimal atau kurang optimal (15). Untuk mencapai kinerja yang lebih baik, perawat harus berusaha untuk

Tabel 2. *Critical Appraisal* JBI untuk studi *Cross-sectional*

No	Pertanyaan	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9
1	Apakah kriteria sampel didefinisikan dengan jelas?	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
2	Apakah subjek penelitian dan setting dijelaskan secara rinci?	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
3	Apakah eksposur diukur dengan cara yang valid dan reliabel?	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
4	Apakah kriteria standar yang digunakan untuk pengukuran kondisi sudah objektif?	Yes	No	Yes	Yes	Yes	No	Yes	Yes	Yes
5	Apakah faktor perancu diidentifikasi?	No	No	No	No	No	No	No	No	No
6	Apakah strategi untuk menangani faktor perancu dijelaskan?	No	No	No	No	No	No	No	No	No
7	Apakah hasil diukur dengan cara yang valid dan dapat	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes

meningkatkan diri mereka sendiri, baik dalam pengetahuan maupun keterampilan, melalui jalur formal dan nonformal (16). Banyak keuntungan Metode Asuhan Keperawatan Profesional Tim (MAKP) termasuk memungkinkan pelayanan keperawatan yang menyeluruh, mendukung pelaksanaan proses keperawatan, dan memungkinkan komunikasi antar tim. Oleh karena itu, konflik lebih mudah diselesaikan dan setiap anggota tim merasa puas. (17).

Jenjang Karir

Tiga artikel membahas tentang jenjang karir atau pengembangan karir merupakah salah satu factor yang memengaruhi kinerja perawat. Pengembangan karir yang ditawarkan oleh orgaisasi akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan mendorong mereka untuk menjadi lebih profesional. Mereka akan dapat menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan menghindari membuang waktu untuk hal lain selain bekerja. Hal ini akan berdampak pada kinerja perawat tersebut (18). Namun pengembangan karir juga dapat dikatakan tidak memiliki hubungan dengan kinerja perawat. Hal ini dapat terjadi karena status pegawai kontrak belum memiliki kualitas kehidupan dan kesempatan karir yang lebih baik serta belum ada stabilitas pekerjaan. Selain itu belum ada sistem kepangkatan dan kenaikan golongan yang dapat sesuai dengan status pegawai kontrak (19). Pelatihan dan pendidikan dalam pengembangan karir

DOI: 10.20527/dk.v12i3.683 eISSN: 2541–5980; pISSN: 2337-8212
Received April 2024, Accepted November 2024

Tabel 3. Data *Charting*

No	Penulis/Tahun/ Judul	Negara	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
A1	Yusnilawati, Indah Mawarti, Nurhusna/2019 /Hubungan penerapan metoda tim dengan kinerja perawat pelaksana di RSJD Provinsi Jambi dan RSUD Abdul Manaf Kota Jambi.	Jambi, Indonesia	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada waktu bersamaan.	Penelitian ini merupakan Penelitian Deskriptif Analitik dengan pendekatan Metode Cross Sectional.Metode cross sectional yaitu suatu penelitian untuk mencari dinamika korelasi antara faktor risiko dengan efek dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat/point time approach.	Berdasarkan hasil uji teoritik didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000 (p-value< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Abdul Manaf dan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi Tahun 2018.
A2	Vivi Mampuk, Fitria Christa Andries/2019/ Hubungan Penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) Metode Tim dengan Kinerja Perawat di Ruang hana, Ester dan Lukas RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.	Manado, Indonesia	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan penerapan model praktik keperawatan professional (MPKP) metode tim dengan kinerja perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSU GMIM Pancaran Kasih Manado	Desain penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional study.	Hasil uji statistik chi-square diperoleh nilai p = 0,027 (p < α = 0,05), dengan demikian dapat dikatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima atau terdapat hubungan penerapan model praktik keperawatan profesional (MPKP) motode tim dengan kinerja perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSU GMIM Pancaran Kasih Manado, dan nilai odds ratio

No	Penulis/Tahun/ Judul	Negara	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					=8,000 dimana kecenderungan metode tim dengan kinerja perawat 8 kali lebih baik untuk meningkatkan kinerja perawat.
A3	Firmawati, Euis Herawati Hidayat, Azzahra Imansari Mahmud/2023/ The Relationship Between the Application of the Team's Profesional Nursing Care Methode (MAKP) with Nurse Performance in the Internal Inpatient Room of Dr.M.M Dunda Limboto Hospital, Gorontalo Regency.	Gorontalo, Indonesia	Tujuan penelitian adalah menganalisis penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profrsional (MAKP) tim dengan kinerja perawata	Desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Populasi berjumlah 52 orang dengan teknik total sampling sehingga jumlah sampel sebanyak 52 orang.	Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar metode asuhan keperawatan TIM sudah optimal sebanyak 35 orang dengan kinerja baik sebanyak 36 orang, nilai pValue = 0,000<0,05.
A4	Fitriana, R.A. fadila/2023/Hubungan Penerapan Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana.	Sumetra Selatan, Indonesia.	Penelitian ini hubungan penerapan manajemen model asuhan keperawatan profeional (MAKP) tim terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Ernaldi Bahar Provinsi	Desain penelitian yang digunakan yaitu observational analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan total sampling.	Penelitian menggunakan uji statistic chi square didapatkan nilai p=0,024<α=0,05 hal ini menunjukkan terdapat hubungan penerapan manajemen model asuhan keperawatan professional tim terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS

No	Penulis/Tahun/ Judul	Negara	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Sumetra Selatan.		Ernaldi Bahar Provinsi Sumetra Selatan
A5	Laili Fahriza, Mohammad Basit, Angga Irawan/2023/ Career Development and Nurses' Performance on Nursing Application Documentastion.	Banjarmasin, Indonesia.	Untuk mengetahui hubungan pengembangan karir terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin.	Penelitian ini menggunakan metode analitik asosiatif dengan jenis data kuantitatif dan pendekatan cross sectional section dengan jumlah sampel 20 responden menggunakan total sampling	Hasil uji statistik spearman rank diketahui nilai signifikan (2-tailed) 0,032.
A6	Benieta Widiyanti, Sonda/2020/Hubungan Komunikasi, Ketersediaan Fasilitas dan Pengembangan Karir dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap.	Bogor, Indonesia	Penelitian ini dimaksudkan melihat bagaimana kinerja perawat di ruang rawat inap RS Dik Pusdikkes Kodiklat TNI AD yang dipengaruhi komponen komunikasi, ketersediaan fasilitas dan pengembangan karir.	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional; melihat hubungan antara variabel independen terhadap dependen pada 46 responden perawat di ruang rawat inap menggunakan instrumen berupa kuesioner. Setelah uji validitas dan reliabilitas dan memenuhi asumsi normal, selanjutnya dilakukan uji regresi linier sederhana	Komunikasi p-value 0.000, ketersediaan fasilitas 0.000 dan pengembangan karir 0.296. Ada hubungan bermakna antara komunikasi dan ketersedian fasilitas dengan kinerja perawat di ruang rawat inap, sedangkan pengembangan karir tidak memiliki hubungan bermakna. Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat memberikan kontribusi sebesar 47%.
A7	Yunitia Insani,	Takala	Untuk	Jenis penelitian	Hasil penelitian ini

No	Penulis/Tahun/ Judul	Negara	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Nurmawaddah/ 2020/Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngale Kabupten Takalr.	r, Indonesia.	menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.	ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional study.	terdapat pengaruh yang signifikan antara variable motivasi terhadap kinerja perawat (p=0,000), terdapat pengaruh yang signifikan variable Pendidikan dalam pengembangan karir terhadap kinerja perawat (p=0,024), tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable pelatihan terhadap kinerja perawat (p=0,051), serta terdapat pengarug yang signifikan antara variable pengalaman kerja terhadap kinerja perawat (p=0,000).
A8	Budi Satrio Brata, Grido Handoko Sriyono, Rizka Yunita/2021/Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Perawat IGD adlam Melaksanakan Triase.	Situbondo, Indonesia.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kompetensi dengan kinerja perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) dalam melaksanakan triase.	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan desain penelitian adalah *cross sectional*. Data diambil pada tanggal 26 Juni-03 Juli 2023 di IGD RSUD dr. Abdoer Rahem kepada 28 perawat secara *total sampling*. Pengumpulan data meliputi *editing, coding,*	Hasil analisa data kompetensi perawat dalam penerapan *triage* hampir seluruhnya kompetensi tinggi sebanyak 24 responden (85,7%) dan kinerja perawat hampir seluruhnya dengan kinerja baik sebanyak 26 responden (92,9%). Hasil uji statistik *spearman rank* menunjukkan *P Value* = 0,013 < alpha (α) = 0,05 berarti terdapat hubungan antara kompetensi

No	Penulis/Tahun/ Judul	Negara	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				scoring, dan tabulating. Kemudian dianalisis dengan uji *spearman rank*.	perawat dalam penerapan *triage* terhadap kinerja perawat di IGD RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.
A9	I Gusti Agung Ayu Sherlyna Prihandhani, Ni Komang Matalia Gandari/2019/ Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksana dalam Penerapan Asuhan Keperawatan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Tabanan	Tabanan, Indonesia.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompetensi, motivasi dan beban kerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat di ruang rawat inap BRSU Tabanan.	Penelitian menggunakan rancangan cross sectional. Sampel berjumlah 140 perawat pelaksana di ruang rawat inap yang diambil dengan menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan lembar observasi, lalu dianalisis bivariat dengan uji chi-square dan multivariat dengan uji regresi logistic.	Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan bermakna antara kompetensi, beban kerja dengan kinerja perawat, dengan nilai p untuk masingmasing variabel yaitu aspek kompetensi (p < 0,001), aspek beban kerja (p<0,001). Sedangkan motivasi tidak ada hubungan bermakna dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap (p=0,936).

yang dimiliki oleh perawat sangat memengaruhi kinerja perawat (20).

Kompetensi

Kompetensi perawat yang diperlukan untuk memberikan layanan dan kinerja yang baik, efektif, dan berkualitas diperlukan untuk keberhasilan penangan keperawatan. Pelayanan berkualitas tinggi dapat menghasilkan kepuasan pasien, kesembuhan pasien, dan reputasi rumah sakit yang baik di kalangan masyarakat (21). Kemampuan seorang perawat untuk memberikan asuhan keperawatan profesional merupakan komponen penting dari layanan kesehatan. Kompetensi keperawatan adalah ilmu dan kiat keperawatan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan perspektif tentang pedoman kerja yang ditetapkan kepada individu, keluarga,

Table 4. Pengelompokan Tema

Kategori	Faktor	Referensi	Temuan
Faktor yang memengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit	Metode Asuhan Keperawatan Profesional	(14), (15), (16), (17)	Metode Asuhan Keperawatan Profesiona dengan menggunakan metode tim terdapat hubungan yang baik dengan kinerja perawat
	Jenjang Karir atau Pengembangan Karir	(18), (19), (20)	Pengembangan karir dan kinerja perawat saling terkait. Pengembangan karir merupakan factor yang paling memengaruhi kinerja perawat, setelah dikontrol dengan variable lama kerja, persepsi dan kepemimpinan. Namun pengembangan karir perawat dengan latar belakang pegawai kontrak tidak memiliki hubungan dengan kinerjanya.
	Kompetensi	(21), (22)	Terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja perawat. Meningkatnya kinerja perawat dengan kompetensi perawat dalam melaksanakan triage di IGD dapat menciptakan pelayanan yang bermutu dan memuaskan.

kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit, dan mencakup seluruh proses kehidupan manusia (21).

Untuk menjaga keselamatan dan perawatan pasien, seorang perawat harus membuat keputusan berdasarkan penelitian dan data yang akurat. Ketelitian dan keakuratan adalah bagian terpenting dari proses pemeriksaan, jadi penelitian seharusnya dilakukan dengan benar dan tepat (21). Hal ini mendukung gagasan bahwa pengetahuan intelektual dalam melaksanakan asuhan keperawatan konsisten. Kompetensi adalah representasi dari pengetahuan, kemampuan, dan pemikiran yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan (22).

Pembahasan

Pelayan keperawatan profesional adalah suatu rangkaian upaya dalam melaksanakan sistem pelayanan asuhan keperawatan kepada masyarakat sesuai dengan kaidah-kaidah keperawatan sebagai profesi kesehatan (14). Metode penugasan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan dapat meliputi metode tim, metode kasus, metode fungsional, dan metode keperawatan primer (16). Salah satu yang sering digunakan yaitu metode asuhan keperawatan professional tim dimana semua anggota tim saling bekerja sama, menghargai, menghormati setiap pemimpin dan melakukan komunikasi serta koordinasi yang baik antar sesama anggota tim

sehingga dapat terwujud pelayanan yang optimal (15). Berdasarkan kelebihan dari Metode Asuhan keperawatan Profesional Tim (MAKP) tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari perawat itu sendiri (17). Untuk meningkatkan dan mewujudkan mutu pelayanan keperawatan, rumah sakit harus menerapkan proses sistem asuhan keperawatan pada ruang rawat dengan menggunakan Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) (15). Kinerja perawat merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang perawat dalam suatu organisasi berdasarkan kewenangannya masing-masing tanggung jawabnya, dimana kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas layanan keperawatan dan membuat pelanggan puas (16).

Selain itu pengembangan karir juga berhubungan erat dengan kinerja. Pengetahuan perawat dipengaruhi oleh pelatihan yang menunjang karir; pelatihan ini juga diikuti oleh masa kerja dan latar belakang pendidikan yang baik. Dengan demikian, mendorong kinerja yang baik untuk menjamin kualitas layanan rumah sakit yang baik (18). Pengembangan karir perawat atau jenjang karir perawat merupakan suatu perencanaan karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat (20).

Kinerja perawat juga sangat berhubungan dengan kompetensi, sehingga aspek-aspek yang dapat meningkatkan kompetensi dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana pula. Hubungan antara kompetensi dan kinerja perawat sangat kuat, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian oleh Prihandhani tahun 2019 yang menunjukkan bahwa kemampuan yang baik dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada kemampuan yang kurang. Hal ini didukung oleh gagasan bahwa pengetahuan ilmiah dalam melaksanakan asuhan keperawatan memiliki hubungan yang kuat. (22).

Kesimpulan

Terdapat factor yang memengaruhi kinerja perawat seperti metode asuhan keperawatan professional, jenjang karir dan komptensi yang dimiliki oleh perawat itu sendiri. Hal ini dapat berdampak pada mutu pelayanan yang lebih baik dan optimal. Pentingnya memerhatikan mutu pelayanan rumah sakit dengan menjaga kinerja perawat yang baik yaitu dengan meningkatkan factor yang dapat memengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

1. World Health Orgaanization. 2020.
2. The World Bank Data. 2019.
3. Kharazmi E *et al.* Distribution of Nursing Workforce in the World Using Gini Coefficient. BMC Nurs. 2023;22(151).
4. Kementerian Kesehatan Republlik Indonesia. 2023
5. Kinara GR. Penilaian Kinerja Peawat Berdasarkan Aspek Sikap Kerja, Tingkat Keterampilan, dan Manajemen Kinerja di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri. Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo. 2023; 9(1).
6. Sarif NA, Mappamiring, Malik I. Kinerja Pegawai Dalam Penerapan SIstem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan

Kerja (SIMK3) di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba. Journal unismuh. 2020; 1(3).

7. Gil *et al.* Relationship Between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Impatient Units. Int J Environ Res Public Health. 2022;19(18).
8. Ferramosca FMP *et al.* Nurses' Organization of Work and Its Relation to Workload in Medical Surgical Units: A Cross-Sectional Observational Multi-Center Study. Healthcare (Basel). 2023;11(2).
9. Waryantini & Maya. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. Healthy Journal. 2020; 8(1).
10. Meher C & Rochadi K. Pengaruh Karakteristik Individu dan motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Raskita. Jurnal Kedokteran Ibnu Nafis. 2021; 10(1).
11. Lobo Y., Herwanti E., Yudowaluyo A. Hubungan Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) dengan Kinerja Perawat di Ruang Kelimutu, Ruang Komodo dan Ruang Anggrek RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang. CHMK Nursing Scientific Journal. 2019; 3(2).
12. Hasniati H., Indriasari D P., Sirajuddini A., Karim A. The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*. 2023; 14(1).
13. Duanta SNP., Wahyuni S., Zulianto M. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat RSU Bhakti Husada Krikilan Glenmore. Jurnal Pendidikan Ekonomi. 2022; 16(1).
14. Yusnilawati, Mawarti I, Nurhusna. Hubungan Penerapan Metoda Tim dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Provinsi Jambi dan RSUD Abdul Manaf Kota Jambi. Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi. 2019; 3(1).
15. Mampuk V & Andries FC. Hubungan Penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) Metode Tim dengan Kinerja Perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSU GMIM Pancaran Kasih Manado. Journal of Community and Emergency. 2019;7(3).
16. Firmawati, Hidayat EH, Mahmud AI. The Relationship Between the Application of the Team's Professional Nursing Care Method (MAKP) with Nurse Performance in the Internal Inpatient Room of Dr.M.M Dunda Limboto Hospital, Gorontalo Regency. 2023;6(6)
17. Fitriana, Fadila RA. Hubungan Penerapan Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan. 2023;15(1).
18. Fahriza L, Basit M, Irawan A. Career Development and Nurses' Performance on Nursing Application Documentation. Journal of Health. 2023;10(2).
19. Sonad BW. Hubungan Komunikasi, Ketersediaan Fasilitas dan Pengembangan

Karir dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS DIK PUSDIKKES KODIKLAT TNI AD Tahun 2020. Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia. 2020; 4(2).

20. Insani Y & Nurmawaddah. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar. Jurnal Penelitian Kesehatan Pelamonia Indonesia. 2020; 3(2).
21. Brata BS, Handoko G, Yunita R. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) dalam Melaksanakan Triase. Jurnal Ilmu Kesehatan. 2023;2(10)
22. Prihandhani IGAAS, Gandari NKM. Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dalam Penerapan Asuhan Keperawatan dnegan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Tabanan. Jurnal Keperawatan BSI. 2019;7(1)