



Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Wilayah Kerja Kecamatan Batam Kota

Novi Yulianti^{1*}, Susanti²

¹Program Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Tengku Maharatu, Pekanbaru, Indonesia

²Program Kebidanan, Universitas Batam, Batam, Indonesia

*Penulis Korespondensi : vivioung0@gmail.com

Abstract. Nurse performance is a key indicator of service quality and patient safety in hospitals. Performance is influenced by various individual and organizational factors, such as job satisfaction, work motivation, managerial support, and workload. Batam Kota District has a high level of patient mobility, thus requiring optimization of nursing staff performance. This study aims to analyze the factors that influence nurse performance in hospitals within the Batam Kota District. This study used a quantitative analytical design with a cross-sectional approach. A sample of 72 nurses was selected using purposive sampling technique from a total population of 260 nurses. Data were collected using a Likert scale questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data analysis included univariate analysis, Pearson correlation test, and multiple linear regression with a significance level of $p < 0.05$. The results showed that job satisfaction ($\beta = 0.284$; $p = 0.012$), work motivation ($\beta = 0.321$; $p = 0.005$), and managerial support ($\beta = 0.216$; $p = 0.031$) had a positive and significant effect on nurse performance. Workload had a negative and significant effect on performance ($\beta = -0.198$; $p = 0.044$). Work motivation was the most dominant factor. The simultaneous regression model was significant ($F = 18.624$; $p < 0.001$) with an Adjusted R^2 of 0.594, meaning 59.4% of the variation in nurse performance could be explained by the variables studied. Nurse performance was significantly influenced by work motivation, job satisfaction, managerial support, and workload. Efforts to improve the quality of nursing services need to be focused on strengthening the motivation system, increasing job satisfaction, optimizing managerial supervision, and managing workload proportionally.

Keywords: Job Satisfaction; Managerial Support; Nurse Performance; Work Motivation; Workload.

Abstrak. Kinerja perawat merupakan indikator utama mutu pelayanan dan keselamatan pasien di rumah sakit. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor individu dan organisasi, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dukungan manajerial, dan beban kerja. Wilayah Kecamatan Batam Kota memiliki tingkat mobilitas pasien yang tinggi sehingga menuntut optimalisasi kinerja tenaga keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit wilayah kerja Kecamatan Batam Kota. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif analitik dengan pendekatan cross-sectional. Sampel sebanyak 72 perawat dipilih menggunakan teknik purposive sampling dari total populasi 260 perawat. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data meliputi analisis univariat, uji korelasi Pearson, dan regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja ($\beta = 0,284$; $p = 0,012$), motivasi kerja ($\beta = 0,321$; $p = 0,005$), dan dukungan manajerial ($\beta = 0,216$; $p = 0,031$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta = -0,198$; $p = 0,044$). Motivasi kerja merupakan faktor paling dominan. Model regresi secara simultan signifikan ($F = 18,624$; $p < 0,001$) dengan Adjusted R^2 sebesar 0,594, yang berarti 59,4% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel yang diteliti. Kinerja perawat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, dukungan manajerial, dan beban kerja. Upaya peningkatan mutu pelayanan keperawatan perlu difokuskan pada penguatan sistem motivasi, peningkatan kepuasan kerja, optimalisasi supervisi manajerial, serta pengelolaan beban kerja secara proporsional.

Kata Kunci: Beban Kerja; Dukungan Manajerial; Kepuasan Kerja; Kinerja Perawat; Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Kualitas pelayanan rumah sakit sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia, khususnya perawat, karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien selama 24 jam secara

berkesinambungan. Oleh karena itu, kinerja perawat menjadi indikator utama dalam menilai mutu pelayanan dan keselamatan pasien di rumah sakit (Yandi et al., 2024).

Kinerja perawat merujuk pada hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar profesi dan standar operasional prosedur (Latief, 2024). Menurut konsep manajemen kinerja yang dikemukakan oleh Michael Armstrong, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, serta dukungan organisasi (Yakin et al., 2025). Dalam konteks pelayanan keperawatan, ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan menentukan optimal atau tidaknya pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga faktor organisasi dan lingkungan kerja (Alsadaan et al., 2023). Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, beban kerja, motivasi kerja, dukungan manajerial, serta kondisi lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk performa perawat (Syarif, 2025). Teori dua faktor dari Frederick Herzberg menjelaskan bahwa faktor motivator dan faktor higiene, termasuk supervisi dan kebijakan organisasi, berpengaruh terhadap semangat dan kinerja karyawan (Alrawahi et al., 2020).

Beban kerja yang tinggi, keterbatasan jumlah tenaga perawat, serta tuntutan pelayanan yang kompleks sering kali menjadi tantangan dalam praktik keperawatan di rumah sakit (Babaii et al., 2025). Ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan jumlah perawat dapat menimbulkan kelelahan kerja, stres, serta penurunan produktivitas. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas asuhan keperawatan dan ketepatan dokumentasi medis (Pi et al., 2025). Selain beban kerja, kepuasan dan motivasi kerja juga menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja (Silviah, 2024). Perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih baik, tingkat absensi yang lebih rendah, serta produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada penurunan kinerja dan kualitas pelayanan (Beiranvand et al., 2025).

Wilayah kerja Kecamatan Batam Kota merupakan salah satu pusat aktivitas pemerintahan dan ekonomi di Kota Batam dengan tingkat mobilitas masyarakat yang tinggi. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kebutuhan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tingginya kunjungan pasien berpotensi meningkatkan beban kerja perawat, sehingga diperlukan manajemen keperawatan yang efektif untuk menjaga stabilitas dan kualitas kinerja tenaga keperawatan.

Apabila kinerja perawat tidak optimal, maka risiko terjadinya kesalahan tindakan, ketidakpatuhan terhadap prosedur, serta penurunan mutu pelayanan dapat meningkat. Hal ini tidak hanya berdampak pada keselamatan pasien, tetapi juga pada citra dan daya saing rumah

sakit (Seo & Lee, 2023). Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat menjadi langkah strategis dalam perencanaan peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Meskipun penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat telah dilakukan di berbagai daerah di Indonesia, namun kajian yang secara spesifik meneliti kondisi rumah sakit di wilayah kerja Kecamatan Batam Kota masih terbatas. Perbedaan karakteristik organisasi, sistem manajemen, serta budaya kerja memungkinkan adanya variasi faktor dominan yang memengaruhi kinerja perawat di setiap wilayah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit wilayah kerja Kecamatan Batam Kota. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan manajemen keperawatan serta menjadi dasar pertimbangan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam menyusun kebijakan peningkatan kinerja dan mutu pelayanan kesehatan

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif analitik dengan pendekatan cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di rumah sakit wilayah kerja Kecamatan Batam Kota. Pengambilan data dilakukan pada bulan Januari-Februari 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di rumah sakit wilayah kerja Kecamatan Batam Kota dengan jumlah total 260 perawat. Populasi tersebut meliputi perawat pelaksana yang aktif memberikan pelayanan keperawatan baik di unit rawat inap maupun rawat jalan. Penentuan besar sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 10% dan tingkat kepercayaan 90%. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin, dengan jumlah populasi (N) sebesar 260, diperoleh jumlah sampel sebanyak 72 responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu metode penentuan responden berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) perawat aktif yang telah bekerja minimal enam bulan, (2)

bersedia menjadi responden dan menandatangani lembar persetujuan (informed consent), serta (3) tidak sedang menjalani cuti panjang. Kriteria eksklusi adalah perawat yang sedang melanjutkan pendidikan atau tidak mengisi kuesioner secara lengkap. Penggunaan teknik purposive sampling bertujuan untuk memastikan bahwa responden yang dipilih memiliki pengalaman kerja yang cukup dan relevan dengan variabel yang diteliti, sehingga data yang diperoleh mampu memberikan gambaran yang sesuai mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit wilayah kerja Kecamatan Batam Kota.

Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Instrumen yang digunakan meliputi:

Kepuasan kerja: diadaptasi dari Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

Motivasi kerja: Work Motivation Scale

Dukungan manajerial: skala supervisi/manajerial

Beban kerja: persepsi beban kerja perawat

Kinerja perawat: instrumen penilaian kinerja berbasis standar praktik keperawatan

Seluruh instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Nilai Cronbach's Alpha \geq 0,70 dinyatakan reliabel.

Prosedur Pengumpulan Data

Peneliti terlebih dahulu memperoleh izin dari pihak manajemen rumah sakit. Responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta informed consent sebelum mengisi kuesioner. Pengisian kuesioner dilakukan secara langsung/daring dengan waktu \pm 15–20 menit.

Analisis Data

Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak statistic SPSS. Analisis univariat Untuk menggambarkan distribusi frekuensi, mean, dan standar deviasi masing-masing variabel. Analisis bivariat Menggunakan uji korelasi Pearson / Spearman untuk melihat hubungan antar variabel. Analisis multivariat dengan Menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden (n = 72).

Karakteristik	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	27,8
Perempuan	52	72,2
Usia (tahun)		
≤ 25	12	16,6
26–35	38	52,8
36–45	22	30,6
Masa Kerja		
< 1 tahun	12	16,7
1–5 tahun	34	47,2
> 5 tahun	26	36,1

Pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (72,2%) dengan rentang usia terbanyak 26–35 tahun (52,8%). Sebagian besar memiliki masa kerja 1–5 tahun (47,2%).

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.

Variabel	Mean	SD	Min	Max
Kepuasan Kerja	3,62	0,48	2,60	4,50
Motivasi Kerja	3,74	0,45	2,80	4,60
Dukungan Manajerial	3,58	0,50	2,40	4,40
Beban Kerja	3,40	0,55	2,10	4,50
Kinerja Perawat	3,76	0,42	2,90	4,70

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa rata-rata skor kinerja perawat sebesar 3,76 (SD = 0,42), menunjukkan kategori baik. Variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi (3,74), sedangkan beban kerja memiliki variasi skor yang lebih luas.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Pearson.

Variabel	r	p-value
Kepuasan Kerja – Kinerja	0,512	<0,001
Motivasi Kerja – Kinerja	0,547	<0,001
Dukungan Manajerial – Kinerja	0,468	<0,001
Beban Kerja – Kinerja	-0,389	0,002

Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan dukungan manajerial memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja perawat ($p < 0,05$). Beban kerja menunjukkan hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda.

Variabel	B	SE	β	t	p-value	95% CI
(Konstanta)	1,124	0,412	–	2,72	0,008	0,30 – 1,94
Kepuasan Kerja	0,285	0,110	0,284	2,58	0,012	0,06 – 0,50
Motivasi Kerja	0,332	0,115	0,321	2,89	0,005	0,10 – 0,56
Dukungan Manajerial	0,218	0,098	0,216	2,21	0,031	0,02 – 0,41
Beban Kerja	-0,205	0,100	-0,198	-2,05	0,044	-0,40 – -0,01

Model Summary:

R = 0,787

R² = 0,620

Adjusted R² = 0,594

F = 18,624

p < 0,001

Model regresi menunjukkan hasil signifikan secara simultan (F = 18,624; p < 0,001) dengan nilai Adjusted R² sebesar 0,594, yang berarti 59,4% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dukungan manajerial, dan beban kerja. Secara parsial, seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (p < 0,05). Motivasi kerja merupakan faktor paling dominan dengan nilai β tertinggi (0,321).

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($\beta = 0,284$; p = 0,012; r = 0,512). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan perawat, maka semakin optimal pula performa kerja yang ditampilkan dalam pelayanan keperawatan. Nilai korelasi yang berada pada kategori sedang-kuat mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu determinan penting dalam pembentukan kinerja.

Secara teoritis, teori dua faktor dari Frederick Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri (Galanakis & Peramatzis, 2022). Faktor-faktor ini mendorong munculnya kepuasan intrinsik yang berdampak pada peningkatan performa. Dalam konteks keperawatan,

ketika perawat merasa dihargai, diberi kesempatan berkembang, serta memiliki otonomi dalam praktik klinis, maka mereka cenderung menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pasien (Molina-Mula & Gallo-Estrada, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Molina-Mula & Gallo-Estrada (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien. Penelitian oleh Al-Hussami (2008) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas serta penurunan kesalahan medis (Al-fuqaha et al., 2025). Di Indonesia, penelitian oleh Pasaribu & Rahmadsyah, (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit pemerintah dengan kontribusi sebesar 32%. Penelitian lain oleh Furroidah et al., (2023) juga mengungkapkan bahwa perawat dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan yang lebih baik.

Dalam konteks rumah sakit wilayah Kecamatan Batam Kota, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sistem remunerasi, hubungan antarprofesi, kepemimpinan kepala ruangan, serta beban administratif. Tingginya mobilitas pasien di wilayah tersebut menuntut stabilitas emosional dan profesionalisme perawat. Jika kepuasan kerja tidak dijaga, maka potensi penurunan mutu pelayanan dapat terjadi meskipun kompetensi teknis perawat sudah baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari upaya peningkatan kepuasan kerja melalui kebijakan penghargaan, pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Motivasi kerja terbukti sebagai faktor paling dominan dalam penelitian ini ($\beta = 0,321$; $p = 0,005$; $r = 0,547$). Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki kontribusi paling besar dalam menjelaskan variasi kinerja perawat dibandingkan variabel lainnya. Menurut konsep manajemen kinerja dari Michael Armstrong, kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Motivasi menjadi energi pendorong yang menentukan seberapa besar individu mengerahkan kemampuan yang dimilikinya. Tanpa motivasi, kompetensi tidak akan menghasilkan kinerja optimal (Kodija et al., 2026). Selain itu, teori kebutuhan dari Abraham Maslow menjelaskan bahwa individu terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Perawat yang kebutuhan profesional dan psikologisnya terpenuhi cenderung menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang tinggi (McLeod, 2025).

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Sophie et al (2025) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki korelasi kuat dengan kualitas asuhan keperawatan. Penelitian oleh Novita et al (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja klinis perawat. Di Indonesia, studi oleh Saputri et al (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan kontribusi sebesar 35%. Penelitian lain oleh Hamzah et al (2025) juga menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi prediktor utama peningkatan mutu pelayanan keperawatan.

Dominannya pengaruh motivasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor psikologis internal memiliki peran sentral dalam praktik keperawatan. Meskipun beban kerja tinggi, perawat yang memiliki motivasi kuat tetap mampu mempertahankan standar pelayanan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mengembangkan sistem penghargaan berbasis kinerja, promosi yang transparan, serta pelatihan berkelanjutan guna mempertahankan motivasi intrinsik dan ekstrinsik perawat.

Pengaruh Dukungan Manajerial terhadap Kinerja Perawat

Dukungan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($\beta = 0,216$; $p = 0,031$). Meskipun kontribusinya lebih kecil dibanding motivasi dan kepuasan kerja, variabel ini tetap memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam perspektif kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bernard M. Bass, pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual akan meningkatkan kinerja bawahannya (Khomsin et al., 2025). Kepala ruangan dan manajer keperawatan memiliki posisi strategis dalam membentuk budaya kerja, mengurangi konflik, serta memberikan umpan balik konstruktif (Nikitara et al., 2024).

Penelitian oleh Fukami (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang suportif berhubungan langsung dengan peningkatan keselamatan pasien. Studi oleh Kesworowati et al (2023) juga menemukan bahwa dukungan manajerial meningkatkan keterlibatan kerja dan menurunkan burnout pada perawat. Di Indonesia, penelitian oleh Nugraheni (2021) menyatakan bahwa supervisi efektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu dokumentasi keperawatan (Cahyo et al., 2025). Dalam konteks Batam Kota yang memiliki karakteristik rumah sakit dengan tingkat kunjungan pasien tinggi, dukungan manajerial menjadi penting untuk menjaga stabilitas emosional dan profesional perawat. Tanpa supervisi yang baik, beban kerja dapat dirasakan lebih berat dan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta = -0,198$; $p = 0,044$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan performa perawat. Teori Job Demand–Resources (JD-R) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan (job demands) yang tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja. Beban kerja berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan emosional dan burnout (Demerouti, 2025).

Penelitian oleh Bertha & Matlhogonolo (2023) menemukan bahwa rasio perawat-pasien yang tidak seimbang meningkatkan risiko mortalitas pasien dan menurunkan kualitas pelayanan. Studi oleh Banda et al (2022) juga menunjukkan bahwa beban kerja tinggi berhubungan dengan peningkatan kesalahan medis. Di Indonesia, penelitian oleh Utari (2025) menunjukkan bahwa beban kerja berlebih berkorelasi dengan meningkatnya stres kerja dan menurunnya kinerja perawat.

Di wilayah Kecamatan Batam Kota, tingginya mobilitas penduduk dan kunjungan pasien dapat meningkatkan kompleksitas pelayanan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu melakukan analisis kebutuhan tenaga berbasis beban kerja (workload indicator staffing need/WISN) agar distribusi perawat lebih proporsional.

Interpretasi Model Secara Komprehensif

Nilai Adjusted R² sebesar 0,594 menunjukkan bahwa 59,4% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, motivasi kerja, dukungan manajerial, dan beban kerja. Angka ini tergolong kuat dalam penelitian perilaku organisasi di bidang kesehatan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja perawat bukan hanya dipengaruhi oleh faktor teknis atau kompetensi klinis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan organisasi. Dengan demikian, pendekatan peningkatan mutu pelayanan harus bersifat holistik, mencakup aspek manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, serta pengaturan beban kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dukungan manajerial, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit wilayah kerja Kecamatan Batam Kota. Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan dukungan manajerial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat. Secara simultan, keempat variabel tersebut mampu menjelaskan 59,4% variasi kinerja perawat. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan desain cross-sectional dan dilakukan

pada lingkup wilayah yang terbatas sehingga hasil penelitian perlu ditafsirkan secara hati-hati dalam melakukan generalisasi

Manajemen rumah sakit disarankan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, serta dukungan manajerial yang efektif. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang seimbang perlu dilakukan untuk menjaga kualitas pelayanan keperawatan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja perawat agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Al-fuqaha, O. N., Rayan, A., Baqas, M. H., Alqadrie, W. T., Alhalaiqa, F., Batiha, A., & Rayani, A. M. (2025). Job satisfaction and job performance among critical care nurses: The moderating role of work engagement in public hospitals. *Risk Management and Healthcare Policy*, *18*, 3311–3327. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S538291>
- Alrawahi, S., Fransson, S., Altouby, S., & Alwahaibi, N. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, *6*, e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Alsadaan, N., Salameh, B., Ahmed, F., Elsaid, A., Alruwaili, R. F., Alruwaili, M., Ahmed, S., Ali, A., Alruwaili, A. N., Hefnawy, G. R., Alshammari, M. S. S., Ghazi, A., Alrumayh, R., Alruwaili, A. O., & Jones, L. K. (2023). Impact of nurse leaders' behaviors on nursing staff performance: A systematic review of literature. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, *60*, 1–14. <https://doi.org/10.1177/00469580231178528>
- Babaii, A., Rooholamin, M., & Khoramirad, A. (2025). The association of nursing workload and patient safety competency of nurses with missed nursing care in emergency department: A cross-sectional analytical study. *Heliyon*, *11*(16), e44077. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2025.e44077>
- Banda, Z., Simbota, M., & Mula, C. (2022). Nurses' perceptions on the effects of high nursing workload on patient care in an intensive care unit of a referral hospital in Malawi: A qualitative study. *BMC Nursing*, *21*, 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00918-x>
- Beiranvand, M. S., Piri-Nargeseh, R., & Mohammadipour, F. (2025). Evaluation and selection of the highest personal factor of nurses' job satisfaction by applying analytical network process methods. *BMC Health Services Research*, *25*, 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12726-5>
- Bertha, M., & Matlhogonolo, J. (2023). The effects of high nurses' turnover on patient care: Perspectives of unit managers in critical care units. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, *19*, 100580. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2023.100580>
- Cahyo, A. D., Sari, D. W. P., & Abdurrouf, M. (2025). Hubungan antara supervisi dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSI NU Demak. *Nursing Applied Journal*, *3*(3), 93–104. <https://doi.org/10.57213/naj.v3i3.832>

- Demerouti, E. (2025). Job demands–resources and conservation of resources theories: How do they help to explain employee well-being and future job design? *Journal of Business Research*, 192, 115296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115296>
- Fukami, T. (2025). The importance of supportive leadership in advancing patient safety. *Cureus*, 17(10), 1–7. <https://doi.org/10.7759/cureus.94056>
- Furroidah, F., Maulidia, R., & Maria, L. (2023). Peran perawat dalam menerapkan pendokumentasian asuhan keperawatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*, 12, 26–38.
- Galanakis, M., & Peramatzis, G. (2022). Herzberg’s motivation theory in workplace. *Psychology Research*, 12(1), 971–978. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Hamzah, A. N., Lauditta, A. U., Evander, E., & Sidarta, R. N. P. (2025). Analisis hubungan beban kerja, motivasi kerja, dan keterampilan SDM terhadap kualitas pelayanan di rumah sakit. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(44), 1449–1460.
- Kesworowati, D., Setiyadi, A., & Universitas, K. (2023). Organizational effort factors and burnout nurse. *Binawan Student Journal*, 5(1), 40–46. <https://doi.org/10.54771/bsj.v5i1.847>
- Khomsin, F., Khudin, I. S., & Luhurbudi, M. R. (2025). Proud to be professionals. *Raudhah: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 10(1), 1037–1050.
- Kodija, Ardhusyarif, F., Sidiq, D. M., & Tembo, J. (2026). Mediating role of work motivation in the relationship of career development and distributive justice with employee performance among cosmetics sector employees. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 9(1), 329–345.
- Latief, A. (2024). The effect of work environment and competence on nurses’ performance in Majene District Hospital, South Sulawesi Province. *Journal of Medical and Dental Science Research*, 11(9), 1–6. <https://doi.org/10.35629/076X-11090106>
- McLeod, S. (2025). Maslow’s hierarchy of needs. In *Simply Psychology* (pp. 1–30). <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Molina-Mula, J., & Gallo-Estrada, J. (2020). Impact of nurse-patient relationship on quality of care and patient autonomy in decision-making. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(835), 1–24. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030835>
- Nikitara, M., Dimalibot, M. R., Latzourakis, E., & Constantinou, C. S. (2024). Conflict management in nursing: Analyzing styles, strategies, and influencing factors: A systematic review. *Nursing Reports*, 14, 4173–4192. <https://doi.org/10.3390/nursrep14040304>
- Novita, W., Wahidi, K. R., & Jus, I. (2022). Working motivation and reward system influenced nurses’ perception of performance. *International Journal of Nursing and Health Services*, 5(4), 374–383. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v5i4.639>
- Pasaribu, G. R., & Rahmadsyah, A. (2024). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum Haji Medan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 1933–1949.
- Pi, R., Liu, Y., Yan, R., Ouyang, Y., Li, W., Hou, Z., Liu, F., He, Z., Mei, Y., & Li, S. (2025). “I can’t endure it” vs. “I can handle it”: Experiencing work fatigue risk for nurses: A

- qualitative study. *BMC Nursing*, 24(361), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03022-y>
- Saputri, H., Susanti, I. H., & Kurniawan, W. E. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan burnout terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum Ananda Purwokerto. *Journal of Nursing and Health*, 7(3), 261–266.
- Seo, J., & Lee, S. E. (2023). Effects of nurses' perceptions of patient safety rules and procedures on their patient safety performance: The mediating roles of communication about errors and coworker support. *Journal of Nursing Management*, 2023, 1–9. <https://doi.org/10.1155/2023/2403986>
- Silviah, R. (2024). The role of employee performance, leadership, and workload on job satisfaction: Literature review human resource management. *Greenation International Journal of Economics and Accounting*, 2(3), 250–255. <https://doi.org/10.38035/gjjea.v2i3>
- Sophie, A., Kirstine, M., Boch, F., Wehberg, S., & Bj, L. (2025). The role of providers' intrinsic motivation for quality of care and responses to a non-financial incentive. *Social Science & Medicine*, 382, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2025.118378>
- Syarif, A. (2025). Why nurses excel: The role of work environment and motivation. *Jurnal Studi Pemerintahan dan Akuntabilitas (JASTAKA)*, 4(2), 121–131. <https://doi.org/10.35912/jastaka.v4i2.5228>
- Utari, W. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat melalui kualitas pelayanan keperawatan di Puskesmas Bluto Kabupaten Sumenep. *JUMMA '45: Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 465–492. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v4i1.4783>
- Yakin, M., Putri, N., Dompok, T., Salsabila, L., & Teovani, K. (2025). The influence of work motivation on employee performance: A literature study on the factors of existence, relationship, and growth needs in improving workforce performance. *Momentum Matrix: International Journal of Communication, Tourism, and Social Economic Trends*, 2(1), 52–65. <https://doi.org/10.62951/momat.v2i1.167>
- Yandi, A., Mahaputra, M. R., Ficilia, G., & Putri, S. (2024). Memaksimalkan kinerja perawat pada rumah sakit melalui dukungan organisasi, komunikasi interpersonal, serta keterlibatan kerja: Sebuah kajian konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(4), 253–266.