

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT PANTI WILASA CITARUM

Odilia Averena Alfani^{1,3}, Emanuel Hindro Cahyono¹ dan Endang Susilowati²

¹Program Studi Administrasi Rumah Sakit, ²Program Studi Kebidanan
Program Studi di Luar Kampus Utama (PSDKU) STIKES Bethesda YAKKUM di Semarang

³E-mail: odiliaaverenaa@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Rumah sakit menyediakan layanan kesehatan dengan perawat berperan penting menjaga kualitas pelayanan. Kompetensi dan kinerja perawat menjadi kunci profesionalisme dan citra rumah sakit. Sesuai Undang-Undang No. 17/2023 Pasal 259, fasilitas kesehatan wajib memberikan kesempatan setara berdasarkan penilaian kinerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap persepsi kinerja perawat.

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 75 perawat dengan *teknik cluster sampling*, dan dianalisis dengan metode regresi logistik ordinal.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa 76% (57 orang) memiliki tingkat kompetensi yang sangat kompeten, 84% (63 orang) menilai lingkungan kerja sangat baik, dan 50,7% (38 orang) menunjukkan persepsi kinerja yang sangat baik. Secara serentak, kontribusinya terhadap persepsi kinerja mencapai 44,7%. Secara individu, pengaruh kompetensi sebesar 34,4% ($Wald = 10,469 > 3,481$ dan $P-value = 0,001 < 0,05$), sedangkan pengaruh lingkungan kerja sebesar 13,6% ($Wald = 5,092 > 3,481$ dan $P-value = 0,024 < 0,05$).

Diskusi: Indikator perilaku berdampak besar pada kompetensi sangat kompeten, sementara hubungan kerja yang baik mendorong lingkungan kerja sangat baik. Persepsi kinerja perawat yang sangat baik dipengaruhi oleh aspek kuantitas.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Introduction: Hospitals provide health services with nurses playing an important role in maintaining the quality of service. Nurse competence and performance are the key to the professionalism and image of the hospital. In accordance with Law No. 17/2023 Article 259, health facilities are required to provide equal opportunities based on performance assessments. This study aims to analyze the effect of competence and work environment on nurses' performance perceptions.

Methods: This study used a quantitative approach with a cross-sectional design. Data were collected through questionnaires filled out by 75 nurses using cluster sampling techniques, and analyzed using the ordinal logistic regression method.

Results: The results showed that 76% (57 people) had a very competent level of competence, 84% (63 people) rated the work environment as very good, and 50.7% (38 people) showed a very good performance perception. Simultaneously, its contribution to performance perception reached 44.7%. Individually, the influence of competence is 34.4% (Wald = 10.469 > 3.481 and P-value = 0.001 < 0.05), while the influence of the work environment is 13.6% (Wald = 5.092 > 3.481 and P-value = 0.024 < 0.05).

Discussion: Behavioral indicators have a large impact on very competent competence, while good working relationships encourage a very good work environment. The perception of excellent nurse performance is influenced by the quantity aspect.

Keywords: Competence, Work Environment, Performance.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi kesehatan yang memberikan pelayanan dasar, rujukan, dan penunjang kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023, rumah sakit adalah sebuah lembaga yang bertujuan untuk memberikan layanan kesehatan *holistik* kepada individu, termasuk mendorong kesehatan optimal, mengurangi risiko penyakit, menyembuhkan penyakit, mendukung pemulihan kesehatan dan memberikan perawatan medis yang diperlukan.¹ Rumah sakit dalam memberikan layanan kesehatan tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Berdasarkan data Profil Kesehatan Indonesia, jumlah tenaga kesehatan terbanyak diseluruh rumah sakit pada tahun 2022 adalah perawat, dengan total mencapai 351.225 orang.² Data ini menunjukkan bahwa untuk menciptakan pelayanan kesehatan yang efektif, keterlibatan perawat sangatlah penting. Pasal 259 Undang-Undang No. 17/2023, menyatakan bahwa pengelola fasilitas layanan kesehatan wajib memberikan

peluang yang setara kepada tenaga medis dan tenaga kesehatan berdasarkan penilaian kinerja dan perilaku. Manajemen rumah sakit perlu mengawasi kinerja perawat untuk memastikan pelayanan optimal. Kualitas pelayanan dipengaruhi oleh kinerja, sehingga tinjauan berkala penting untuk menilai apakah perawat memenuhi standar kerja. Masalah kinerja perawat akan menjadi serius jika diabaikan. Faktor pertama yang disinyalir dapat memengaruhi kinerja perawat yaitu kompetensi yang dinilai dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku perawat, serta lingkungan kerja yang dinilai dari bangunan tempat kerja, fasilitas, peralatan kerja yang memadai, hubungan antar karyawan, serta hubungan karyawan dengan atasan.

Data Profil Kesehatan Jawa Tengah 2023, sektor kesehatan diprovinsi ini didominasi oleh rumah sakit swasta, yang jumlahnya mencapai 132 (38,4%), sementara rumah sakit tipe C memiliki proporsi terbesar, yakni 45,5%.³ Sementara itu, Data Profil Kesehatan Kota Semarang 2023 mencatatkan 33 rumah sakit, dengan 23 diantaranya berstatus tipe C.⁴ Di Kota Semarang, salah satu rumah sakit swasta

tipe C adalah RS Panti Wilasa Citarum. Berdasarkan data dari bagian Sumber Daya Manusia (SDM), hasil penilaian kinerja perawat di instalasi rawat inap tahun 2023 menunjukkan nilai rata-rata sebesar 88%, yang mencakup penilaian terhadap 109 perawat dengan kategori sangat baik menurut standar RS Panti Wilasa Citarum. Namun, data rekap angket tahun 2024 menunjukkan adanya keluhan pasien terkait kompetensi perawat dalam hal perilaku, seperti sikap tidak ramah, nada bicara tinggi, tutur kata tidak sopan, kurangnya kewaspadaan dan kepedulian, serta ketidakhati-hatian dalam pelepasan infus anak. Masalah ini berpotensi merusak hubungan perawat dengan pasien, memengaruhi kinerja perawat, dan menurunkan kepuasan serta reputasi rumah sakit. Penanganan dan perbaikan terhadap isu-isu perilaku perawat penting untuk meningkatkan kualitas layanan dan pengalaman pasien. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi Profesi dan Mutu Keperawatan mengungkapkan bahwa manajemen pelayanan asuhan keperawatan di RS Panti Wilasa Citarum masih perlu ditata lebih baik. Penugasan perawat dengan metode primer, fungsional, dan tim belum sepenuhnya terorganisir dengan baik. Saat ini, hanya metode tim yang diterapkan, namun harapannya bisa dikombinasikan dengan metode primer dan fungsional untuk meningkatkan kualitas manajemen asuhan. Meskipun kinerja perawat sudah baik, faktor lingkungan kerja termasuk penerapan metode asuhan memiliki pengaruh terhadap hasil pelayanan keperawatan yang dicapai. Mengacu pada konteks diatas, penting untuk melaksanakan penelitian berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei *analitik* berbasis *cross-sectional*. Sebanyak 75 responden dipilih menggunakan teknik *cluster sampling* berdasarkan kriteria *inklusi* dan *eksklusi* yang telah ditentukan. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis

pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap persepsi kinerja perawat di instalasi rawat inap RS Panti Wilasa Citarum, baik secara serentak maupun individual. Data dianalisis melalui analisis *univariat* untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, serta distribusi variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan persepsi kinerja. Analisis *bivariat* menggunakan regresi logistik ordinal untuk menguji hubungan antara masing-masing variabel X terhadap Y secara terpisah, dan analisis *multivariat* untuk menguji pengaruh secara serentak dari semua variabel X terhadap variabel Y, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30.0.0.0.

HASIL

Penelitian ini di RS Panti Wilasa Citarum dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh 75 perawat dari Ruang Anggrek, Bougenville, Cempaka, Dahlia, Edelwis, Flamboyan, dan Gardenia.

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi

Keterangan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	13	17,3
Perempuan	62	82,7
Usia		
< 25 tahun	5	6,7
26 - 35 tahun	18	24,0
36 - 45 tahun	32	42,7
> 46 tahun	20	26,7
Masa Kerja		
< 5 tahun	7	9,3
6 - 10 tahun	19	25,3
11 - 15 tahun	9	12,0
> 16 tahun	40	53,3
Pendidikan Terakhir		
D3	59	78,7
Ners	16	21,3
Kompetensi		
Kurang	0	0,0
Kompeten	0	0,0

Cukup	18	24,0
Kompeten	57	76,0
Kompeten Sangat Kompeten		
Lingkungan		
Kerja	3	4,0
Kurang	9	12,0
Baik	63	84,0
Baik Sangat Baik		
Persepsi		
Kinerja	0	0,0
Kurang	0	0,0
Baik	37	49,3
Cukup Baik	38	50,7
Baik Sangat Baik		

Berdasarkan data karakteristik, mayoritas perawat adalah perempuan, dengan jumlah 62 orang (82,7%), sementara laki-laki hanya 13 orang (17,3%). Dalam hal usia, sebagian besar perawat berusia 36–45 tahun, sebanyak 32 orang (42,7%), sedangkan yang berusia <25 tahun hanya 5 orang (6,7%). Dari segi masa

kerja, mayoritas memiliki pengalaman >16 tahun, yaitu 40 orang (53,3%), sementara yang bekerja <5 tahun hanya 7 orang (9,3%). Dalam hal pendidikan, sebagian besar perawat merupakan lulusan D3 Keperawatan, dengan jumlah 59 orang (78,7%), sedangkan 16 orang (21,3%) telah menyelesaikan pendidikan Ners.

Tabel diatas juga menunjukkan bahwa mayoritas perawat, sebanyak 57 orang (76,0%), menilai diri mereka sangat kompeten, sementara 18 orang (24,0%) berada dalam kategori kompeten. Penilaian terhadap lingkungan kerja mengungkapkan bahwa sebagian besar perawat, yaitu 63 orang (84,0%), menilai lingkungan kerja sangat baik, diikuti oleh 9 orang (12,0%) yang menilai baik, dan hanya 3 orang (4,0%) yang menilai kurang baik. Sementara itu, dalam hal persepsi kinerja, mayoritas perawat menilai persepsi kinerja sangat baik, yaitu 38 orang (50,7%), sedangkan 37 orang lainnya (49,3%) menilai baik.

Analisis Bivariat

Hasil Uji Rank Spearman Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Persepsi

Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS Panti Wilasa Citarum.

Tabel 2. Hasil Uji Rank Spearman

Variabel Penelitian	Persepsi Kinerja	
	<i>Correlation Coefficient</i>	<i>p-value</i>
Kompetensi (X ₁)	0,507	0,000
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,360	0,002

Hasil diatas membuktikan adanya hubungan antara kompetensi dengan persepsi kinerja ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien korelasi 0,507, menandakan hubungan sedang (rentang 0,40–0,59) dan bersifat positif, sehingga peningkatan kompetensi diikuti oleh peningkatan kinerja. Hasil uji juga membuktikan adanya

hubungan antara lingkungan kerja dengan persepsi kinerja ($0,002 < 0,05$) dengan koefisien korelasi 0,360, menandakan hubungan rendah (rentang 0,20–0,39) namun tetap positif, sehingga perbaikan kualitas lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat.

Model Regresi Logistik Ordinal

Tabel 3. Estimasi Parameter Regresi Logistik Ordinal

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.
Threshold	[Kinerja = 3]	18,592	4,886	14,480	1	,000
Location	Kompetensi	3,562	1,078	10,909	1	,001
	LingkunganKerja	1,762	,766	5,287	1	,021

Berdasarkan tabel diatas, variabel kompetensi dan lingkungan kerja memengaruhi persepsi kinerja karena nilai Sig. < 0,05. Model logit regresi logistik ordinal untuk persepsi kinerja dengan kategori baik dinyatakan sebagai: *Logit (Y3)*

= 18,592 + 3,562 x_1 + 1,762 x_2 . Model ini menunjukkan bahwa estimasi parameter konstanta adalah 18,592, dengan kedua variabel memberikan pengaruh terhadap persepsi kinerja.

Model Fitting information

Tabel 4. Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	43.896			
Final	13.248	30.648	2	.000

Tabel diatas menunjukkan adanya penurunan nilai -2LL sebesar 30,648, dari 43,896 pada model awal (*intercept only*) menjadi 13,248 pada model *final*. Penurunan ini signifikan pada tingkat 0,000, menunjukkan bahwa model dengan variabel kompetensi dan lingkungan kerja lebih baik

dalam menjelaskan pengaruh terhadap persepsi kinerja perawat dibandingkan dengan *intercept* saja. Dengan demikian, model ini dapat dianggap fit karena lebih akurat menggambarkan hubungan antar variabel.

Goodnes of Fit Test

Tabel 5. Goodness of Fit Measures

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	5,487	2	,064
Deviance	5,591	2	,061

Dari tabel diatas didapatkan hasil $\hat{C}$ (5,487) < χ^2 (2;0.05) sebesar 5,591. Begitupun dengan nilai *p-value* (Sig.) > α yaitu 0,064 > 0,05 sehingga H_0 gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa model

sesuai, yang berarti tidak terdapat perbedaan yang nyata antara hasil observasi dengan kemungkinan hasil prediksi model.

Uji Wald H_1

Tabel 6. Hasil Uji Wald Kompetensi terhadap Persepsi Kinerja

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.
Threshold	[Kinerja_Y = 3]	13,178	4,199	9,848	1	,002
Location	Kompetensi_X ₁	3,448	1,066	10,469	1	,001

Variabel kompetensi mempunyai nilai *Wald* sebesar 10,469 > χ^2 (1;0.05) sebesar 3,481 serta *p-value* 0,001 < 0,05. Berdasarkan hasil ini disimpulkan bahwa H_0

ditolak, yang berarti variabel kompetensi terbukti berpengaruh terhadap persepsi kinerja perawat.

Pseudo R-Square H_1

Tabel 7. Analisis Pseudo R-Square Kompetensi terhadap Persepsi Kinerja

Cox and Snell	,258
Nagelkerke	,344
McFadden	,215

Nilai *Pseudo R-Square* sebesar 0,344 mengindikasikan bahwa kompetensi berkontribusi sebesar 34,4% terhadap persepsi kinerja perawat. Adapun 65,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Wald H_2

Tabel 8. Hasil Uji Wald Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Kinerja

	Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.
--	----------	------------	------	----	------

Threshold	[Kinerja_Y = 3]	4,855	2,222	4,775	1	,029
Location	Lingkungan Kerja_X ₂	1,717	,761	5,092	1	,024

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *Wald* sebesar 5,092 > χ^2 (1;0.05) sebesar 3,481 serta *p-value* 0,024 < 0,05. Berdasarkan hasil ini disimpulkan bahwa H_0

ditolak, sehingga variabel lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap persepsi kinerja perawat.

Pseudo R-Square H₂

Tabel 9. Analisis *Pseudo R-Square* Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Kinerja

Cox and Snell	,102
Nagelkerke	,136
McFadden	,078

Nilai *Pseudo R-Square* sebesar 0,136 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berkontribusi sebesar 13,6% terhadap persepsi kinerja perawat. Adapun 86,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Data Multivariat Uji Serentak (Uji G)

Tabel 10. Uji Parameter Secara Serentak

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	43.896			
Final	13.248	30.648	2	.000

Tabel di atas menunjukkan variabel kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai nilai G sebesar 30,648 > χ^2 (2;0.05) sebesar 5,591. Dapat disimpulkan

bahwa H_0 ditolak, sehingga kedua variabel secara serentak terbukti memiliki pengaruh terhadap persepsi kinerja perawat.

Pseudo R-Square

Tabel 11. Analisis *Pseudo R-Square* Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Kinerja

Cox and Snell	,335
Nagelkerke	,447
McFadden	,295

Dari tiga nilai *Pseudo R-Square* yang disajikan, nilai tertinggi adalah *Nagelkerke* sebesar 0,447. Variabel kompetensi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 44,7% dari variabel persepsi kinerja, sementara 55,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

PEMBAHASAN

Gambaran Tingkat Kompetensi Perawat di RS Panti Wilasa Citarum

Analisis *univariat* menunjukkan bahwa 76% (57 perawat) di instalasi rawat inap RS Panti Wilasa Citarum memiliki kompetensi yang masuk kategori sangat kompeten, sedangkan 24% (18 perawat) masuk kategori kompeten. Kompetensi diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Perilaku sebagai faktor dominan dalam mendukung asuhan keperawatan berkualitas. Hasil analisis menunjukkan (60,3%) perawat sangat setuju dengan persepsi perilaku perawat. Persepsi perawat mengenai sikap menghormati hak privasi dan martabat klien

harus diterapkan, mendominasi jawaban sangat setuju sebesar 69,3%. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarah Ulliya dkk (2023), yang mengungkapkan bahwa 93,3% perawat memiliki kompetensi tinggi dalam menjaga privasi, martabat, serta menghormati keyakinan agama pasien dan keluarganya.⁵ Selanjutnya, 66,7% perawat sangat setuju dengan persepsi mengenai menjaga kerahasiaan dan keamanan informasi tertulis, verbal, dan elektronik. Sejalan dengan penelitian Afton Feriadi dkk (2020), prinsip etik seperti kerahasiaan informasi pasien telah diterapkan dengan sangat baik di ruang rawat inap RS Muhammadiyah Gombong. Perawat secara konsisten menjaga privasi pasien, termasuk

keamanan dokumen medis, yang hanya boleh diakses untuk keperluan pengobatan dan tidak boleh dibagikan tanpa izin untuk melindungi data pasien.⁶ Terakhir, 40,0% perawat juga menyatakan sangat setuju dengan persepsi menghormati hak klien untuk memilih dan menentukan asuhan keperawatan, meskipun 8 perawat (10,7%) tidak setuju. Dalam etika keperawatan, perawat harus menyeimbangkan prinsip *beneficence* (berbuat baik) dan *respect for autonomy* (menghormati kemandirian pasien). Meskipun pasien memiliki hak untuk membuat keputusan, perawat juga harus memastikan tindakan yang diambil memberi manfaat terbaik dan menghindari bahaya. Dalam situasi darurat atau ketika pasien tidak dapat membuat keputusan, perawat harus memastikan perawatan yang aman meskipun membatasi kebebasan pasien.⁷

Lebih lanjut, pengetahuan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi perawat. Mayoritas perawat (59,0%) sangat setuju dengan persepsi pengetahuan. Sebesar 70,7% sangat setuju terhadap persepsi penerapan prinsip etik dalam keperawatan sesuai dengan Kode Etik Perawat Indonesia. Sejalan dengan penelitian Burdahyat dkk (2024) yang menunjukkan empat dari enam perawat yang diwawancarai percaya bahwa penerapan prinsip etik dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan berkualitas, sehingga memperkuat persepsi mereka tentang pentingnya prinsip etik dalam tugas keperawatan.⁸ Penelitian oleh Suhenny Zainuddin dkk (2019), juga menyoroti pentingnya pemahaman mendalam terhadap prinsip etik. Pemahaman ini tidak hanya menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan etis, tetapi juga memperkuat peran profesional perawat dalam menjunjung tinggi nilai-nilai moral, etika, dan kebenaran dalam setiap tindakan keperawatan.⁹ Selain hal tersebut, 64,0% perawat sangat setuju bahwa mereka mampu mengumpulkan data *obyektif* dan *subyektif* serta menyajikan informasi pasien untuk digunakan sebagai bahan kajian dalam asuhan keperawatan. Temuan ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Husnul Wirdah dan Muhammad Yusuf

(2016), yang mengungkapkan bahwa pada tahap diagnosis keperawatan, perawat pelaksana telah mengklasifikasikan dan menganalisis data hasil pengkajian keperawatan. Perawat juga mampu merumuskan prioritas permasalahan pasien dengan baik, sehingga proses asuhan keperawatan dapat berjalan lebih optimal.¹⁰

Indikator terakhir dalam penelitian ini adalah keterampilan mayoritas 52,3% perawat sangat setuju dengan persepsi keterampilan. Keterampilan merupakan kemampuan perawat menerapkan pengetahuan ke dalam tindakan nyata. Sebesar 57,3% perawat sangat setuju dengan persepsi bertanggung jawab terhadap pelaksanaan prosedur bantuan hidup dasar dalam situasi gawat darurat atau bencana. Di dukung oleh penelitian Riatmoko dkk (2023) yang menyatakan bahwa seorang perawat harus memiliki keterampilan yang baik dalam semua tindakan keperawatan. Salah satu contohnya adalah kemampuan memahami, menguasai, dan melaksanakan bantuan hidup dasar untuk memberikan pertolongan pertama kepada pasien yang membutuhkannya.¹¹ Selanjutnya, 49,3% perawat sangat setuju dengan pentingnya mengidentifikasi dan melaporkan situasi yang memperburuk kondisi pasien. Penelitian oleh Atika Dhiah A. dan Destiya Dwi (2020) menunjukkan bahwa 52,6% perawat menilai respon klinis baik, mencakup skala kegawatdaruratan, pemilihan tindakan medis yang tepat, dan pemantauan kondisi pasien. Pengalaman perawat memengaruhi kemampuan mereka dalam mengenali perubahan kondisi pasien, memungkinkan mereka untuk cepat melaporkan dan memberikan *intervensi* yang tepat. Komunikasi yang jelas antara perawat dan dokter juga penting untuk pengambilan keputusan medis yang cepat dan akurat.¹²

Mayoritas perawat memiliki latar belakang pendidikan D3 Keperawatan, sementara sebagian lainnya telah menyelesaikan pendidikan Ners dengan tingkat kompetensi yang sangat baik. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung meningkatkan pengetahuan, seperti yang dinyatakan oleh Notoatmodjo, meskipun faktor lain seperti kemampuan

belajar, akses informasi, dan partisipasi dalam pendidikan non formal juga berperan penting.¹³ Selain itu, perawat usia 36-45 tahun mendominasi kelompok dengan kompetensi sangat kompeten, mendukung temuan Ovinda Cantika Berliana dkk (2024) bahwa usia ini ideal untuk tugas keperawatan, sejalan dengan pandangan Donsu yang menyoroti dengan bertambahnya usia dapat meningkatkan kematangan serta efektivitas dalam bekerja.¹³ Perawat dengan masa kerja >16 tahun juga menunjukkan kompetensi yang sangat kompeten, sebagaimana didukung oleh penelitian Luthfi Fauzi Baihaqi dan Etidawati (2020), yang menunjukkan perawat dengan masa kerja panjang mempunyai keterampilan tinggi. Dengan pengalaman kerja yang panjang dapat meningkatkan keterampilan, mempermudah pemahaman tugas, dan mendukung prestasi optimal.¹⁴

Gambaran Lingkungan Kerja Perawat di RS Panti Wilasa Citarum

Analisis *univariat* menunjukkan bahwa mayoritas perawat di instalasi rawat inap RS Panti Wilasa Citarum menilai lingkungan kerja sebagai sangat baik sebanyak 63 perawat (84%), diikuti oleh 9 perawat (12%) menilai baik, dan 3 perawat (4%) menilai kurang baik. Penilaian terhadap lingkungan kerja diperoleh melalui pengukuran terhadap lima indikator yaitu bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, hubungan antar rekan kerja, serta hubungan dengan atasan. Hubungan dengan atasan menempati posisi paling dominan. Mayoritas 56,6% menyatakan sangat setuju terhadap hubungan positif dengan atasan. Sebesar 61,3% sangat setuju dengan menerima umpan balik yang membangun dari atasan. Namun, masih terdapat 5 (6,7%) perawat yang tidak setuju dengan hal ini. Penelitian Fohan Muzakir dkk (2023) menyatakan bahwa atasan tidak memberikan penghargaan dan umpan balik positif secara cukup kepada bawahan.¹⁵ Umpan balik yang tepat waktu dan efektif dapat membantu meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, 60,0% perawat juga sangat setuju dengan persepsi terkait adanya komunikasi yang baik dengan atasan. Hubungan yang positif antara atasan dan

karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sebagaimana didukung oleh penelitian oleh Sri Sundari dkk (2024), yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dapat memperbaiki hubungan antara atasan dan karyawan serta memperkuat kerja sama didalam tim.¹⁶

Indikator kedua menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup seimbang terhadap hubungan dengan rekan kerja. Mayoritas responden (56,6%) sangat setuju dengan kualitas hubungan antar rekan kerja, yang meliputi saling mendukung, menerima pendapat, memberikan koreksi, dan menyelesaikan konflik secara terbuka. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu, yang menyebutkan komunikasi efektif menciptakan suasana kerja positif dan memengaruhi semangat kerja yang tinggi. Komunikasi yang baik membuat karyawan saling mendukung, menyelesaikan perbedaan dengan bijak, dan memberi masukan yang berguna. Hal ini menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kinerja bersama.¹⁷ Namun, dalam penelitian ini masih terdapat 3,7% perawat yang tidak setuju dengan hubungan dengan rekan kerja setingkat. Sama halnya dengan penelitian terdahulu yang mengungkapkan adanya kendala komunikasi, seperti kurangnya komunikasi terbuka dan keterampilan komunikasi yang rendah. Kesibukan kerja dan perbedaan persepsi antar rekan kerja memperburuk situasi, sehingga menghambat hubungan yang efektif. Rendahnya rasa percaya dan kurangnya kesadaran akan pentingnya komunikasi juga memengaruhi hubungan antar rekan kerja, sehingga mengurangi efektivitas kerja tim dan pencapaian tujuan bersama.¹⁵

Indikator ketiga berkaitan dengan ketersediaan peralatan kerja. Sebanyak 53,3% perawat setuju bahwa peralatan kerja di RS Panti Wilasa Citarum memadai, seperti meja dan kursi yang nyaman, peralatan medis yang terawat dan siap digunakan, komputer yang berfungsi baik, jaringan lokal tersedia untuk memasukkan data Elektronik Rekam Medis, serta alat

pelindung diri sesuai standar operasional prosedur. Namun, masih terdapat 2,9% perawat yang tidak setuju. Keberadaan peralatan kerja sangat penting. Ketersediaan peralatan kerja yang memadai, termasuk teknologi yang mendukung, seperti sistem berbasis jaringan, tidak hanya mempercepat pelaksanaan tugas tetapi juga meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan. Dengan peralatan yang nyaman, fungsional, dan terorganisir dengan baik, perawat dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih berkualitas kepada pasien.¹⁸

Indikator keempat berkaitan dengan bangunan tempat kerja. Sebanyak 50,7% perawat setuju bahwa bangunan tempat kerja mendukung kenyamanan dan kelancaran tugas. Sebesar 57,3% perawat setuju bahwa suasana tempat kerja bebas dari kebisingan yang mengganggu saat bekerja, namun masih terdapat 11 perawat (14,7%) yang menyatakan ketidaksetujuan. Kebisingan dilingkungan kerja dapat mengganggu kenyamanan, khususnya yang dapat memengaruhi pendengaran mereka. Paparan suara bising yang berlangsung terus-menerus dapat berdampak buruk pada kesehatan. Oleh karena itu, penting untuk mengelola kebisingan tersebut dalam perencanaan lingkungan kerja.¹⁹ Selain itu, sebesar 52,0% perawat setuju bahwa suhu udara di ruang kerja mereka mendukung kenyamanan saat menjalankan tugas. Namun, masih terdapat 16 perawat (21,3%) yang merasa suhu udara tidak mendukung kenyamanan. Suhu yang terjaga dengan baik akan meningkatkan kenyamanan dan mengurangi gangguan fisik yang dapat menghambat konsentrasi. Penelitian lain juga membuktikan bahwa penggunaan AC dapat meningkatkan efisiensi kerja hingga rata-rata 20%, yang semakin mempertegas pentingnya kualitas udara bagi produktivitas kerja.²⁰

Lebih lanjut, sebanyak 48,0% perawat setuju dengan persepsi pencahayaan di area kerja sesuai dengan kebutuhan. Namun, masih terdapat 5 (6,7%) perawat yang menyatakan ketidaksetujuan. Sama halnya dengan penelitian Isna Aglusi Badri (2020), yang mengungkapkan bahwa

beberapa responden kurang setuju dengan penerangan ruangan yang ada, karena dinilai kurang terang dan menghambat saat melakukan tugas atau pekerjaan.²¹ Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat memperlambat pekerjaan dan banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya mengakibatkan kurang efisien sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.¹⁹ Terakhir, terdapat 48% perawat yang sangat setuju dengan tata letak ruang kerja tertata dengan baik. Namun, sebesar 8 perawat (10,7%) menyatakan ketidaksetujuan dengan hal ini. Kondisi ruang kerja yang kurang optimal dapat mengganggu kinerja dan memengaruhi kualitas pelayanan. Perbaikan tata letak ruang kerja karyawan dapat meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas, yang berdampak positif pada kinerja perusahaan.²⁰

Indikator terakhir terkait fasilitas menunjukkan bahwa 43,7% perawat sangat setuju dengan persepsi fasilitas kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa para perawat menilai fasilitas ditempat kerja sudah cukup memadai untuk mendukung pekerjaan mereka. Pernyataan tempat kerja terasa nyaman mendominasi jawaban sangat setuju. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridwan dkk (2023), mengungkapkan bahwa perawat merasa ruang kerja yang tersedia memberikan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya.²² Selanjutnya, 38,7% perawat sangat setuju dengan persepsi terkait tersedia tempat istirahat yang nyaman. Namun, masih terdapat 14 (18,7%) perawat yang menyatakan ketidaksetujuan dengan hal in. Senada dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan masih terdapat perawat yang tidak setuju dengan tempat kerja yang nyaman, di mana 48 responden (38,4%) menyatakan ketidaksetujuan terhadap kenyamanan ruang istirahat.²³ Ruang istirahat yang kurang nyaman dapat membuat karyawan merasa lelah dan kurang fokus. Sebaliknya, ruang istirahat

yang nyaman penting agar karyawan bisa beristirahat dengan baik dan kembali bekerja dengan lebih segar. Tempat yang nyaman membantu mengurangi stres, menjaga kesehatan, dan meningkatkan fokus. Jika karyawan merasa nyaman, mereka akan lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan.

Penilaian terhadap lingkungan kerja yang sangat baik didominasi oleh perawat berusia 36–45 tahun, dengan masa kerja >16 tahun, dan pendidikan terakhir D3. Kelompok usia ini cenderung memiliki pandangan luas terhadap kondisi tempat kerja berkat pengalaman panjang, kesabaran menghadapi tantangan, serta *ekspektasi realistis* yang memungkinkan penilaian lebih *objektif* terhadap kualitas lingkungan kerja. Perawat dengan masa kerja >16 tahun cenderung lebih mengenal dan merasakan perubahan dalam kondisi tempat kerja, termasuk fasilitas dan peralatan medis yang mendukung kelancaran tugas keperawatan sehari-hari. Selain itu, perawat dengan pendidikan D3 cenderung memiliki pemahaman lebih baik tentang pentingnya fasilitas dan mampu menilai lingkungan kerja dengan standar lebih tinggi. Pendidikan Ners kerap dikaitkan dengan sikap profesionalisme yang memengaruhi hubungan rekan sejawat dan atasan.

Gambaran Persepsi Kinerja Perawat di RS Panti Wilasa Citarum

Analisis *univariat* menunjukkan bahwa persepsi kinerja perawat di instalasi rawat inap RS Panti Wilasa Citarum mayoritas berada pada kategori sangat baik sebanyak 38 perawat (50,7%), sementara sisanya 37 perawat (49,3%) tergolong baik. Penilaian persepsi kinerja perawat didasarkan pada dua indikator, yaitu kuantitas dan kualitas kerja. Sebanyak 53,8% perawat setuju dengan persepsi mengenai kuantitas kerja. Persepsi mengenai bekerja dengan tekun untuk mencapai sasaran yang ditentukan serta memberikan perhatian dan fokus penuh pada pekerjaan mendapat respon setuju sebesar 56,0%. Selain itu, 49,3% perawat menyatakan mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Lisa Anggraini dkk (2023), yang mengungkapkan

persepsi kuantitas kinerja perawat di Puskesmas Banda Aceh berada dalam kategori baik dengan persentase 98,0%. Temuan ini mengindikasikan bahwa perawat dengan persepsi positif terhadap kuantitas kinerja cenderung memiliki persepsi yang sesuai dengan realitas pekerjaan. Kuantitas kinerja mencerminkan kemampuan perawat menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan tanpa mengabaikan kualitas. Meskipun kualitas kinerja tetap penting, kuantitas kerja perawat di RS Panti Wilasa Citarum memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk persepsi kinerja perawat.²⁴

Indikator kualitas kerja menunjukkan bahwa 53,6% perawat setuju dengan persepsi terkait kualitas pekerjaan. Sebesar 56,0% perawat berupaya meminimalkan kesalahan dalam pendokumentasian rekam medis, Sebesar 54,7% perawat menjalankan tugas dengan optimal setiap hari, dan bersedia bekerja tanpa perlu diperintah. Mereka juga menunjukkan dedikasi penuh dalam memberikan perawatan keperawatan sebesar 53,3%. Sebesar 52,0% perawat setuju dengan memberikan perawatan sesuai standar operasional prosedur. Terakhir, 50,7% perawat menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu. Temuan ini selaras dengan penelitian Lisa Anggraini dkk (2023), yang menunjukkan persepsi kualitas kinerja yang baik dikalangan perawat Puskesmas Banda Aceh. Lebih lanjut, menurut Muhammad Iqbal dkk (2020), rasa aman psikologis dan fisik berpengaruh terhadap kualitas kerja. Karyawan yang merasa aman secara psikologis dan fisik cenderung bekerja lebih tenang, fokus, dan efisien, yang meningkatkan kualitas kerja. Sebaliknya, ketidakamanan dapat menurunkan semangat dan kualitas kerja. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam organisasi juga penting. Karyawan yang merasa terhubung dengan pekerjaan dan misi organisasi lebih berkomitmen untuk memberikan performa terbaik, yang akhirnya meningkatkan kualitas kerja. Rasa aman dan keterlibatan karyawan saling mendukung dalam menciptakan kualitas kerja yang optimal.^{24,25}

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat berusia 36-45 tahun mendominasi

penilaian persepsi kinerja sangat baik. Sejalan dengan penelitian Khafifah Puja Atmalia dkk (2023), yang menyatakan usia yang lebih matang meningkatkan tanggung jawab, pengalaman, dan kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan. Perawat yang lebih tua cenderung memiliki pemahaman mendalam tentang prosedur kerja, memungkinkan mereka memberikan pelayanan lebih optimal dan menghadapi tantangan dengan efektif.²⁶ Pendidikan juga berperan penting dalam membentuk individu dengan potensi optimal, tidak hanya dari segi keterampilan, tetapi juga karakter dan kecerdasan. Mayoritas perawat di RS ini memiliki pendidikan Diploma, sesuai dengan penelitian Intan Diah Pramithasari (2016) yang menyatakan jumlah perawat Diploma lebih banyak dibandingkan perawat Ners.²⁷ Meskipun perawat D3 lebih banyak, pendidikan tetap memberikan kontribusi terhadap kinerja mereka. Perawat dengan pendidikan D3 memiliki kemampuan teknis yang solid dan efisiensi kerja yang tinggi, sementara perawat Ners, meski lebih sedikit, sering kali menunjukkan kualitas kerja lebih tinggi berkat kemampuan berpikir kritis dan kesiapan menghadapi tantangan yang lebih matang. Pendidikan yang lebih tinggi, meskipun jumlahnya terbatas, memberikan dampak positif pada kualitas pelayanan, meningkatkan profesionalisme, dan kontribusi di lingkungan kerja. Pengalaman kerja juga merupakan faktor penting. Temuan mengungkapkan bahwa perawat dengan pengalaman kerja >16 tahun menunjukkan persepsi kinerja sangat baik. Didukung oleh penelitian Fadliyah dan Asmaul Husna (2022), semakin lama masa kerja, semakin meningkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, yang mendukung peningkatan kinerja. Selain itu, masa kerja yang panjang memudahkan beradaptasi dengan lingkungan kerja, memberikan rasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan. Kebijakan yang mendukung, seperti jaminan kehidupan di hari tua, berperan dalam mendorong kinerja yang lebih baik.²⁸

Pengaruh Kompetensi terhadap Persepsi Kinerja Perawat di RS Panti Wilasa Citarum

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap persepsi kinerja perawat di instalasi rawat inap RS Panti Wilasa Citarum. Sebanyak 37 perawat (64,9%) menunjukkan tingkat kompetensi yang sangat kompeten dan persepsi kinerja yang sangat baik. Kompetensi ditemukan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja terhadap persepsi kinerja perawat sebesar 34,4%. Hal ini diperkuat oleh persepsi perilaku yang mendominasi sebesar 60,3% perawat menyatakan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat. Temuan ini mendukung hasil penelitian Putri Handayani Siregar dkk (2020), I.G.D. Laksana dan N.M.D.A. Mayasari (2021), serta Ovinda Cantika Berliana dkk (2024), yang menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif pada kinerja perawat di rumah sakit. Mayoritas perawat di RS Panti Wilasa Citarum menilai persepsi kompetensi yang sangat kompeten. Dengan adanya kompetensi yang memadai memungkinkan perawat memberikan pelayanan yang tepat, aman, dan efektif, sehingga meningkatkan kepuasan pasien serta hasil perawatan. Selain itu, perawat dengan pengetahuan dan keterampilan yang baik mampu meminimalkan kesalahan dalam merawat pasien. Perawat yang kompeten juga dapat bekerja secara efisien dan akurat, yang mendorong terciptanya layanan yang lebih maksimal dan tepat sasaran. Hal ini memperkuat pandangan bahwa kompetensi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja perawat diberbagai pelayanan kesehatan.^{13,29,30}

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Perawat di RS Panti Wilasa Citarum

Penelitian ini mengungkapkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap persepsi kinerja perawat di instalasi rawat inap RS Panti Wilasa Citarum. Sebanyak 37 perawat (58,7%), merasa lingkungan kerja mereka sangat baik dan menunjukkan persepsi kinerja yang juga sangat baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh

sebesar 13,6% terhadap persepsi kinerja perawat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Marsadhia Naufalfigo Nugroho dan Rita Intan Permatasari (2022), Nurul Magfirah dan Monica Sara Risambessy (2023), serta Khafifah Puja Atmalia dkk (2023), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perawat. Mayoritas perawat menilai lingkungan kerja mereka sangat baik. Lingkungan kerja yang ideal, dengan fasilitas dan peralatan yang memadai, dukungan manajerial yang baik, serta hubungan kerja yang positif, memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja perawat. Dalam kondisi lingkungan yang nyaman dan mendukung, perawat cenderung lebih termotivasi, produktif, dan mampu memberikan layanan kesehatan berkualitas tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berdampak negatif pada kinerja perawat. Dengan demikian, perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja menjadi hal yang penting untuk mendukung kesejahteraan dan pencapaian kinerja optimal para perawat.^{26,31,32}

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Perawat di RS Panti Wilasa Citarum

Hasil analisis mengindikasikan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap persepsi kinerja perawat di instalasi rawat inap RS Panti Wilasa Citarum. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari

Taufiqurrahman, Marzolina, dan Albert Wibi Rahman (2015), Mieke Wijaya (2019), dan Alifia Kharisa Rifqarini dan Meita Sondang Riski (2024) yang juga menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Kedua faktor tersebut tidak hanya menentukan kinerja individu secara langsung, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan. Dengan kontribusi sebesar 44,7%, penelitian ini mempertegas pentingnya kedua variabel tersebut, di mana kompetensi dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan elemen kunci dalam membangun kinerja perawat yang optimal di RS Panti Wilasa Citarum.^{33,34,35}

SIMPULAN

Perawat di instalasi rawat inap RS Panti Wilasa Citarum mayoritas menunjukkan kompetensi yang sangat kompeten, dan lingkungan kerja umumnya dinilai sangat baik. Secara keseluruhan, persepsi kinerja perawat juga sangat baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi serta lingkungan kerja secara individu maupun simultan berpengaruh positif terhadap persepsi kinerja perawat. Kompetensi berpengaruh sebesar 34,4% dan lingkungan kerja sebesar 13,6%, sementara secara simultan keduanya memberikan kontribusi 44,7% terhadap persepsi kinerja, dengan sisa 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang nomor 17 tahun 2023 tentang kesehatan. Jakarta; 2023.
2. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Profil kesehatan indonesia tahun 2022. Jakarta; 2023:69.
3. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Profil kesehatan jawa tengah tahun 2023. 2023: 20-2.
4. Dinas Kesehatan Kota Semarang. Profil kesehatan dinas kesehatan kota semarang tahun 2023. 2023:12-3.
5. Ulliya S, Nurmalia D, Sulisno M, Ardani MH, Susilastuti MS. Gambaran kompetensi spiritual perawat. J Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. 2023;6(1).
6. Feriadi A, Purwanti E, Novyriana E. Gambaran tingkat penerapan prinsip etik keperawatan di ruang rawat inap kelas III rumah sakit PKU muhammadiyah gombang. J Ilmu Kesehatan Keperawatan. 2020;16(1):19-27.
7. Saputra W, Yen LD. Dilema etika bagi tenaga kesehatan dalam menentukan pilihan tindakan medis berdasarkan prinsip berbuat baik (beneficence) atau prinsip otonomi

- (autonomy). 2024;3(3):386-92.
8. Burdahyat, Ramadhan DA, Effendi A. Persepsi perawat terhadap prinsip etik dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan di puskesmas rawat inap X kabupaten sumedang tahun 2024. *J Ilmu Keperawatan Sebelas April*. 2024;6(2):46-52.
 9. Zainuddin S, Saleh A, Kadar K. Gambaran perilaku etik perawat berdasarkan penjabaran kode etik keperawatan. *J Keperawatan Muhammadiyah*. 2019:145-50.
 10. Wirdah H, Yusuf M. Penerapan asuhan keperawatan oleh perawat pelaksana di rumah sakit banda aceh. *J Ilmu Mahasiswa Fakultas Keperawatan*. 2016;1(1):1-6.
 11. Riatmoko, Estri AK, Mulyanto VA. Tingkat pengetahuan perawat dengan keterampilan melakukan simulasi bantuan hidup dasar. *Cendekia Medika J Stikes Al-Maarif Baturaja*. 2023;8(1):17-26.
 12. Anggraeni AD, Pangestika DD. Persepsi perawat terhadap penerapan early warning score di rsud banyumas. *J Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*. 2020;11(1):120-5.
 13. Berliana OC, Noor HL, Trijono A. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat bangsal rawat inap di RSUD dr. soehadi prijonegoro sragen. 2024;4(2).
 14. Baihaqi LF, Etlidawati. Hubungan pengetahuan perawat dengan pelaksanaan keselamatan pasien (patient safety) di ruang rawat inap RSUD kardinah tegal. *J Keperawatan Muhammadiyah*. 2020.
 15. Bungsu AP, Muzakir F, Owie AA. Komunikasi puskesmas samudera dalam melayani masyarakat. *J Media and Communication Science*. 2023;3(3):151-63.
 16. Sundari S, Silalahi VAJM, Siahaan RS. Komunikasi interpersonal dalam membangun harmoni dan produktivitas di tempat kerja. *J Cakrawala Akad*. 2024;1(3):419-38.
 17. Susanti ECP, Al Musadieg M, Ruhana I. Pengaruh human relation (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *J Administrasi Bisnis*. 2014;17(2):1-9.
 18. Nurhadian AF. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Bisnis dan Iptek*. 2019:1-9.
 19. Soelistya D, Desembrianita E, Tafrini W. Strong point kinerja karyawan: motivasi kunci implementasi kompensasi dan lingkungan kerja. Irawan A, editor. Sidoarjo: Nizamia Learning Center; 2021. Hlm 1-213.
 20. Nafiah D. Efisiensi kajian ilmu administrasi. *Efisiensi - Kaji Ilmu Administrasi*. 2016;14(1): Hlm 1-22.
 21. Badri IA. Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ruangan ICU dan IGD. *J Human Care*. 2020;5(1):379-90.
 22. Ridwan M, Harahap P, Sujito, Indarto, Sulistyawati AI. Determinan kepuasan kerja perawat melalui stres kerja. *J Ekonomi*. 2023;28(1):60-79.
 23. Sipatu L. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. 2013;1(1):147-58.
 24. Anggraini L, Yusuf M, Rachmah. Gambaran persepsi kinerja perawat puskesmas di kota banda aceh. *J Ilmu Keperawatan*. 2023;11(2):74-82.
 25. Iqbal M, Fachrin SA, Saleh LM. Hubungan antara pengetahuan, sikap dan kualitas kerja dengan kinerja perawat dalam penerapan sistem keselamatan pasien di RSUD sinjai tahun 2020. *J Aafiyah Health Research (JAHR)*. 2020;1(2):44-57.
 26. Amalia KP, Sumijatun S, Azis H. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di rawat inap rumah sakit YARSI. *J Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia*. 2023;7(2):144-52.
 27. Pramithasari ID. Gambaran kinerja perawat dalam

- mendokumentasikan asuhan keperawatan berbasis komputer di RSUD banyumas. *J Keperawatan Muhammadiyah*. 2016;1(1):40-8.
28. Fadliyah, Husna A. Analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat ugd dirumah sakit umum daerah labuang baji makassar. *J Health Quality Development*. 2022;2(1):33-9.
 29. Siregar PH, Siregar MY, Isnaniah. Pengaruh kerjasama tim dan kompetensi terhadap kinerja perawat rumah sakit permata bunda medan. *J Ilmu Manajemen dan Bisnis*. 2020;1(1).
 30. Laksana IG., Mayasari NMD. Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit jiwa provinsi bali. *J Manajemen*. 2021;7(2):192-200.
 31. Nugroho MN, Permatasari RI. Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang merak RSAU dr. esnawan antariksa, halim perdanakusuma jakarta timur. *J Inovatif Mahasiswa Manajemen*. 2022;2(2):166-75.
 32. Magfirah N, Risambessy MS. Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja tenaga medis rumah sakit bhayangkara TK III Ambon. *J Economics and Development Studies*. 2023;1(1):36-44.
 33. Taufiqurrahman, Marzolina, Rahman AW. Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap pada RSUD petala bumi pekanbaru. *J Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. 2015;2(1):1-13.
 34. Putri MW. Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga farmasi (studi kasus rumah sakit umum daerah majalaya). *J Humaniora*. 2019;2(2):171-84.
 35. Rifqarini AK, Riski MS. Pengaruh kompetensi dan lingkungan fisik terhadap kinerja perawat rumah sakit medika sangatta. *J Akuntansi Manajemen Madani*. 2024;10(2):45-57.