

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, LOYALITAS
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI ERA COVID19 DI
RSAL DR. MINTHOSHARDJO JAKARTA TAHUN 2020**

*(The Influence of Work Stress, Work Environment, Motivation, Loyalty and Leadership on
Nurse Performance in the Covid19 Era At Dr. RSAL. Minthohardjo Jakarta Year 2020)*

Yuniraya^{1*}, Harimat Hendarwan²

^{1,2} Program Kesehatan Masyarakat
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju
Jln. Harapan No.50, Lenteng Agung – Jakarta Selatan 12610
email: ¹Yuuniraya@gmail.com, ²Hahenda654@yahoo.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Prestasi ialah perawat bisa melihat terhadap mutu asuhan keperawatan dan memberikan pada pasien, dikarenakan bahwa didasarkan bahkan menjadikan acuan didalam penilaian kualitas layanan keperawatan suatu demikian digunakan standarisasi praktik perawatan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, motivasi, loyalitas dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di era covid19 perawat di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2020. **Metodologi:** Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*. Sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling adalah sebanyak 103 responden. **Hasil:** Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh stres kerja (Pvalue 0.028 OR = $\leq \alpha$ (0.05), lingkungan kerja (Pvalue $\leq \alpha$ = 0.005; OR = 3.086), motivasi (Pvalue $\leq \alpha$ = 0.05; OR = 4.643), loyalitas (Pvalue $\leq \alpha$ = 0.05; OR = 3.247), dan kepemimpinan (Pvalue $\leq \alpha$ = 0.05; OR = 3.38) terhadap perawat di Rumah Sakit dr Minthohardjo Jakarta Tahun 2020. **Diskusi:** Disarankan bagi Rumah Sakit dapat mengontrol kinerja pelayanan perawat agar terciptanya hubungan yang baik antara perawat dengan pasien serta meningkatkan kinerja untuk tujuan pelayanan kesehatan rumah sakit yang lebih baik serta melakukan tindakan inspeksi kerja kepada perawat dalam melakukan tindakan keperawatan.

Kata Kunci: *Stres kerja, Lingkungan kerja, Motivasi, Loyalitas, Kepemimpinan, Kinerja*

ABSTRACT

Introduction: The performance of a nurse can be seen from the quality of nursing care provided to patients, because basically what is used as a reference in assessing the quality of nursing services is to use nursing practice standards. The purpose of the study was to determine the effect of work stress, work environment, motivation, loyalty and leadership on the performance of nurses in the covid19 era of nurses at dr. Minthohardjo Jakarta in 2020. **Methods:** This type of research is quantitative research. The research design used was cross-sectional. The sample in this study using purposive sampling is as many as 103 respondents. **Result:** Based on the results of the study showed that there was an effect of work stress (P Value 0.028 OR = $\leq \alpha$ (0.05), work environment (Pvalue $\leq \alpha$ = 0.005; OR = 3.086), motivation (Pvalue $\leq \alpha$ = 0.05; OR = 4.643), loyalty (Pvalue $\leq \alpha$ = 0.05; OR = 3,247), and leadership (pValue $\leq \alpha$ = 0.05; OR = 3,38) on the performance of nurses at Dr. Minthohardjo Hospital, Jakarta in 2020. **Discussion:** It is recommended for hospitals to control the performance of nurse services in order to create a good relationship between nurses with patients and improve performance for the purpose of better hospital health services and carry out work inspections for nurses in carrying out nursing actions.

Keywords: *Job stress, Work Environment, Motivation, Loyalty, Leadership, Performance*

PENDAHULUAN

Perawat merupakan “*The Caring Profession*” mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien.(Arofiati & Wahyuni, 2018)

Kinerja perawat ialah dibentuk kelayakan profesional sebagian ke pelayanan kesehatan. Prestasi perawatan didalam asuhan keperawatan suatu sebagian kepatuhan perawat kedalam pelaksanaan asuhan keperawatan, bahkan berdiri suatu pengkajian, diagnosa, rencana, implementasi, dan evaluasi. Kinerja perawat maka beraktivitas perawat didalamnya diimplementasikan sebaiknya kesuatu kewenangan, penugasan dan pertanggung jawaban dalamnya rangkaian dicapai bertujuan penugasan pokok bidang dan terwujud kearah dan sasaran kelompok organisasi. Kinerja perawat sebenar persamaan terhadap prestasi kerja perusahaan. Perawat bisa mengukur kinerjanya didasarkan standarnya obyektif bahkan dibuka dapat komunikasi. Jika perawat memperhatikan bisa menghargai sesampai piala superior, mereka pun seakan selebihnya dipacu agar dicapai prestasi kepada peningkatan lebih tinggi.(Manurung, 2019)

Rendah prestasi perawatan dilihat kemana ia lalu dipertanyakan pada dokter mengenai tindak keperawatan apalagi semesti bisa dimiliki kesempatan untuk didapatkan berubah atau pengambilan keputusan sendiri kedalam hal asuhan keperawatannya disesuaikan kebutuhan pasien didasarkan standarisasi operasional pekerjaan yang juga demikian batasan otonomi seorang perawat ataupun standarnya pengkajian, diagnosa

keperawatan, rencana, standar pelaksana, bahkan standar evaluasi.(Prihatin Lumbanraja & Cut Nizma, 2010)

Didalam perjalanan tugasnya, perawat kerentanan kepada stres. Perawat bukan hanya hubungan dengan pasien, demikian area kerja perawat. Disebabkan bisa mendapat ditimbulkan stres ialah terbatasnya sumber daya manusia. Total perawat demikian jumlah pasien bukan saja keseimbangan maka disebabkan lelahnya didalam pekerjaan dikarenakan berkebutuhan pasien terhadap pelayanan perawat dilebihkan besarnya dari standarisasi kemampuan perawat. Keadaan ini sangat didampaknya kepada kondisi psikis perawat seperti kelelahan, emosi, bosan, berubahnya *mood* bahkan didapatkan ditimbulkan stres kepada perawat.(Doli Tine Donsu, 2017)

Perawat yang mengalami stres kerja dapat menurunkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Tujuan utama penelitian untuk menganalisis hubungan stres kerja berdasarkan gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Bina Kasih Medan. Hasil penelitian menggunakan uji korelasi *Spearman rho* menunjukkan bahwa variabel stres kerja berdasarkan gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p = 0,0001$ dengan nilai koefisien negatif (kuat).(Nainggolan, 2018)

Keberhasilan dari pengelolaan sebuah rumah sakit sangat ditentukan oleh kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu, sangat penting diketahui bahwa ada teknik-teknik yang dapat memelihara dan mempertahankan loyalitas perawat antara lain adalah motivasi. Peningkatan pelayanan keperawatan dapat diupayakan dengan meningkatkan kinerja perawat yaitu dengan ditingkatkan pengetahuan dilalui pendidikan keperawatan lanjutan serta tingkatan keahlian perawatan

dikatakan mutlak memerlukan. Ditata lingkungan kerja dan kondusif diperlukan menciptakan agar perawat bisa kerja cara efektif dan efisien. Diciptakan kondisi pekerja dilakukan yang terbaik, memerlukan orang pemimpin. Pimpinan berikut supaya dapat mampu agar dipahami yaitu seseorang dimiliki dorongan yang berbeda.(Sugijati, 2020)

Diketahui hubungan diperan pemimpin kepala ruang terhadap prestasi perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. Berjenis penelitian tersebut yaitu kuantitatif menggunakan desain deskriptif korelatif menggunakan pendekatan diwaktu *cross sectional*. Sampel kepada penelitian ini totalnya 42 perawat. Hasil uji validitas digunakan instrumen perannya kepemimpinan kepala ruang didalam rentang 0,568 – 0,790 terhadap reliabilitas 0,772, namun hasil uji validitas instrumen prestasi perawat yaitu rentang 0,506-0,801 demikian reliabilitas 0,758. Metode analisis bisa menggunakan ialah *kendll tau*. Hasil penelitian ditemukan bahwasannya ada hubungan diperankan pemimpin kepala ruang kepada kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, ($p=0,018; p<0,05$). (Purnama Sari, 2019)

DiProgam dikendalikan mutu layanan perawatan di rumah sakit suatu sebagian kepentingan dalamnya kelayanan perawat secara keseluruhan. Kinerja perawat bagai ujung tombak dilayanan kesehatan terjadi permasalahan bisa demikian pentingnya dapat mengkaji didalam rangkaian dipertahankan bisa peningkatan mutu layanan kesehatan. Prestasi perawat bahkan baiknya akan jembatanni dalamnya dijawab penjamin berkualitas pelayanan kesehatan agar memberikan kepada pasien sebaik keadaan sakit ataupun sehat. Kunci utamanya adalah peningkatan kualiti layanan kesehatan ialah perawat bisa punya prestasi tinggi. Sehingga jarang sekali menemukan keluhan demikian

kualitasnya layanan kesehatan sangat muara asal ke prestasi pegawainya kesehatan masuk perawat. Diperuntukkan itupun diperlukan kira rumah sakit difokuskan masalahnya kualiti pelayanan kepada kinerja perawat.(Nursalam, 2011)

Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Mintohardjo diresmikan pada tanggal 1 Agustus 1957, yang berada dibawah naungan TNI Angkatan Laut. Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Mintohardjo memiliki Visi menjadai Rumah Sakit TNI AL wilayah Barat yang unggul. Dengan Misi memberi pelayanan yang bermutu dengan mengutamakan keselamatan pasien, sebagai pusat rujukan tertinggi, melaksanakan pendidikan dan penelitian, serta meningkatkan SDM. Dampak dari kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan perawat sehingga mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada RSAL dr. Mintohardjo Jakarta termasuk pelayanan yang berkualitas yang disajikan. Kesuksesan dari RSAL dr. Mintohardjo Jakarta bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh perawatnya, oleh sebab itu RSAL dr. Mintohardjo Jakarta menuntut agar para perawat mampu menampilkan kinerja yang optimal. Untuk itu kinerja dari para perawat harus mendapat perhatian dari para pimpinan rumah sakit, sebab menurunnya kinerja dari perawat dapat mempengaruhi kinerja RSAL dr. Mintohardjo Jakarta secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, motivasi, loyalitas dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja perawat di era covid19 Rumah Sakit dr.MinthohardjoJakarta Tahun 2020.

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, motivasi, loyalitas dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja perawat di era covid19 Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2020.

BAHAN DAN METODE

Berjenis penelitian itu ialah kuantitatif. Desain penelitian saat ini menggunakan yaitu *cross-sectional* (potong lintang), artinya dikumpulkan data peneliti bisa melaksanakan sekalian kepada suatu sampai (*point time approach*). (Arikunto, 2016) Data variabel dependen bahkan variabel independen mengambil dalamnya waktu bisa bersama agar diketahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, motivasi, loyalitas, dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja perawat di era covid19 Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2020.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. (Sugiyono, 2015) Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta dengan jumlah sebanyak 138 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil. Teknik pengambilan sampel untuk responden menggunakan purposive sampling maka diambil sampel cara disengaja disesuaikan terhadap syaratnya sampel agar memerlukan. Dimaksudkan, peneliti ditentukan sendiri sampel agar mengambil dikarenakan seadanya ditimbang ditentukan. Sebab, sampel pengambilan bukan secara acak, tapi menentukan sendiri oleh peneliti. (Dr.Drs. Susanto Priyo Hastono, 2017)

Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subjek penelitian pada populasi. Kriteria dalam penelitian ini adalah Perawat di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2020. Bersedia menjadi responden. Kriteria non inklusi adalah yang bukan karakteristik umum subjek penelitian pada populasi. Kriteria dalam penelitian ini adalah yang Bukan perawat di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2020. perawat di Rumah Sakit dr. Minthohardjo yang sedang Cuti. Tidak bersedia menjadi responden. Kriteria eksklusi adalah subyek yang memenuhi kriteria inklusi harus dikeluarkan karena berbagai sebab. Kriteria eksklusi dalam

penelitian ini belum ada, karena belum dilakukan penelitian.

Validitas ialah sesuatu indeks dapat ditunjukkan upaya instrumennya bisa memakai benar diukur apanya bisa dikehendaki ukurannya. Kuesioner setelah dimiliki validitas, artinya kesemua item supaya adanya didalamnya kuesioner disebut mampu mengukurnya konsep bisa pengukuran. Telah nilai r_{hitung} lebih dibesarkan dari r_{tabel} maka item disebut valid, sedangkan bila nilai r_{hitung} lebih terkecil dari r_{tabel} akan item tersebut bukan valid. Uji validitas butirnya melakukan menggunakan aplikasi program SPSS Statistics 18. (Anwar Prabu, 2017)

Reliabilitas ialah indeksnya bisa ditunjukkan handalnya ataupun mendapat mempercayai ke sesuatu alat ukur. Kuesioner setelah dimiliki reliabilitas, artinya kesemua item harapan adanya didalam kuesioner berikut hasilnya pengukuran ditetapkan konsisten maupun ditetapkan asas, bilamana dilakukan pengukuran berulang kali dihadapan diagnosa ke kesamaan upaya digunakan alat ukur ke persamaannya. Butir ditanyakan menganggap reliabel, ketika butir pertanyaan tersebut setelah valid, selama itu, jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka item tersebut reliabel, sedangkan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka item tersebut tidak reliabel. (Anwar Prabu, 2017)

Analisa univariat tujuannya agar dijelaskan ataupun dideskripsikan karakteristik tiap variabel penelitian. Analisis itu supaya dihasilkan distribusi frekuensi begitunjuga persentase dari setiap variabel. Bentuknya analisis univariat bergantung sedari berjenis datanya. Diharapkan data numerik menggunakan nilai mean ataupun rata-rata, median bahkan standar deviasi. KePada umum didalam analisa supaya bisa dihasilkan distribusi frekuensi dan presentase semua tiap variabel.

Analisa bivariat supaya analisis dapat menggunakan upaya diketahui ada tidak hubungan antara stres kerja,

lingkungan kerja, dorongan, loyalitas dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja perawat di era covid19 di Rumah Sakit dr. Minthohardjo. Bahkan penelitian ini digunakan uji kai kuadrat dikarenakan data bisa menggunakan dalamnya dibentuk data kategori. Sehingga penelitian kesehatan keseringan peneliti

diperlukan dilakukan analisis hubungan variabel kategorik demikian variabel kategorik. Analisis ini tujuannya agar diuji berbeda proporsi dua ataupun dilebihkan. Kelompok sampel, bahkan hal ini uji yang cocok menggunakan suatu uji kai kuadrat (*Chi Square*).

HASIL

Tabel 1. Deskriptif Karakteristik Responden Perawat Di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2020

Karakteristik	Katagori	Frekuensi	%
Usia	20-30 tahun	46	44,7
	31-40 tahun	39	37,9
	41-50 tahun	17	16,5
	51-60 tahun	1	1,0
Pendidikan	D3	69	67,0
	S1	14	13,6
	S1 Ners	20	19,4
Masa Kerja	< 5 tahun	59	57,3
	> 5 tahun	44	42,7
Jenis Kelamin	Laki-Laki	38	36,9
	Perempuan	65	63,1

Berdasarkan Deskriptif 46 (44,7%), pendidikan D3 yaitu 69 (67%), masa kerja < 5 tahun yaitu 59 (57,3%) dan jenis kelami lebih banyak perempuan yaitu 65 (63,1%).

Tabel 2. Analisis Univariat

Variabel	Kategori	n	%
kinerja	Kurang Baik	40	38,8
	Baik	63	61,2
Stres kerja	Berat	32	31,1
	Sedang	61	59,2
	Ringan	4	3,9
	Normal	6	5,8
Lingkungan kerja	Kurang Baik	44	42,7
	Baik	59	57,3
Motivasi	Kurang Baik	44	42,7
	Baik	59	57,3
Loyalitas	Kurang Baik	37	35,9
	Baik	66	64,1
Kepemimpinan	Kurang Baik	41	39,8
	Baik	62	60,2

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan kinerja perawat

kesehatan menunjukkan bahwa dari 138 orang kesehatan di Rumah Sakit dr.

Minthohardjo Jakarta Tahun 2021 dengan kategori kurang baik kinerja perawat sebanyak 40 orang (38,8%), sedangkan dengan kategori baik kinerja perawat sebanyak 63 pegawai (61,2%).

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan stres kerja menunjukkan bahwa dari 138 pegawai kesehatan di Rumah Sakit dr Minthohardjo Jakarta Tahun 2021 dengan kategori stres kerja kurang berat 61 orang (59,2%), stres perawat sedang 4 orang (3,9%), stres perawat ringan dan 6 orang (5,8%), stres perawat normal 6 orang (5,8%).

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan lingkungan kerja perawat kesehatan menunjukkan bahwa dari 138 pegawai kesehatan di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2021 dengan kategori lingkungan kerja kurang baik 44 orang (42,7%) sedangkan kategori baik 59 orang (57,3%).

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi kerja perawat kesehatan menunjukkan bahwa dari 138 pegawai kesehatan di Rumah Sakit dr Minthohardjo Jakarta Tahun 2021 dengan kategori kurang baik 44 orang (42,7%) sedangkan kategori baik 59 orang (57,3%).

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan loyalitas kerja perawat kesehatan menunjukkan bahwa dari 138 pegawai kesehatan di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2021 dengan kategori loyalitas kurang baik 37 orang (35,9%) sedangkan kategori baik 66 orang (64,1%).

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan kepemimpinan kerja perawat kesehatan menunjukkan bahwa dari 138 pegawai kesehatan di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2021

Tabel 3 Analisis Bivariat

Variabel	Kinerja				Total		P -value	OR		
	Kurang baik		Baik		f	%				
	f	%	f	%						
Stres Kerja										
Berat	17	53,1	15	46,9	32	100	0,028	-		
Sedang	23	37,7	38	62,3	61	100				
Ringan	0	0	4	100	4	100				
Normal	0	0	6	100	6	100				
Jumlah	40	38,8	63	61,2	103	100				
Lingkungan kerja										
Kurang Baik	25	56,8	19	43,2	44	100	0,002	3,860 (1,673-8,907)		
Baik	15	25,4	44	76,4	59	100				
Jumlah	40	38,8	63	61,2	103	100				
Motivasi										
Kurang baik	26	59,1	18	40,9	44	100	0,001	4,643 (1,686-10,853)		
Baik	14	23,7	45	76,3	59	100				
Jumlah	40	38,8	63	61,2	103	100				
Loyalitas										
							0,010	3,247 (1,410 – 7,527)		
Kurang Baik	21	56,8	16	43,3	37	100				
Baik	19	28,8	47	72,6	66	100				
Jumlah	40	38,8	63	61,2	103	100	0,007	3,382 (1,472 – 7,770)		
Kepemimpinan										
Kurang Baik	23	56,1	18	43,9	41	100				
Baik	17	27,4	45	72,6	66	100				
Jumlah	40	38,8	63	61,2	103	100				

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit dr. Mintohardjo Jakarta Tahun 2021 diperoleh bahwa ada sebanyak 17 responden (53,1%) dari 32 responden yang perawat mengalami stres berat dengan kinerja kurang baik dan ada sebanyak 12 responden (37,7%) dari 61 responden yang perawat mengalami stres sedang dengan kinerja kurang baik.

Dari hasil Hasil uji statistik didapatkan nilai P value = 0,028 berarti p value < α (0,05) sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020.

Didapatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020 diperoleh bahwa ada sebanyak 25 responden (56,8%) dari 44 responden yang perawat mengalami lingkungan kerja kurang baik dengan kinerja kurang baik dan ada sebanyak 44 responden (76,4%) dari 59 responden yang perawat mengalami lingkungan kerja baik dengan kinerja baik.

Hasil uji statistik didapatkan nilai P value = 0,002 berarti p value < α (0,05) sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020. Dari hasil analisis nilai OR 3,860 artinya lingkungan kerja kurang baik berpeluang 3,8 kali mengalami kinerja kurang baik dibandingkan lingkungan kerja baik.

Didapatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020 diperoleh bahwa ada sebanyak 26 responden (59,1%) dari 44 responden yang perawat mengalami motivasi kurang baik dengan kinerja kurang baik dan ada sebanyak 45 responden (76,3%) dari 59 responden yang perawat mengalami motivasi baik dengan kinerja baik.

Hasil uji statistik didapatkan nilai P value = 0,001 berarti p value < (0,05) sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020. Dari hasil analisis nilai OR 4,643 artinya motivasi kurang baik berpeluang 4,6 kali mengalami kinerja kurang baik dibandingkan motivasi baik.

Didapatkan pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020 diperoleh bahwa ada sebanyak 21 responden (56,8%) dari 37 responden yang perawat mengalami loyalitas kurang baik dengan kinerja kurang baik dan ada sebanyak 47 responden (71,2%) dari 66 responden yang perawat mengalami loyalitas baik dengan kinerja.

Hasil uji statistik didapatkan nilai P value = 0,010 berarti p value < α (0,05) sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020. Dari hasil analisis nilai OR 3,247 artinya loyalitas kurang baik berpeluang 3,2 kali mengalami kinerja kurang baik dibandingkan loyalitas baik.

Didapatkan pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020 diperoleh bahwa ada sebanyak 23 responden (56,1%) dari 41 responden yang perawat mengalami kepemimpinan kurang baik dengan kinerja kurang baik dan ada sebanyak 45 responden (72,6%) dari 66 responden yang perawat mengalami kepemimpinan baik dengan kinerja baik.

Hasil uji statistik didapatkan nilai P value = 0,007 berarti p value < α (0,05) sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020. Dari hasil analisis nilai OR 3,382 artinya kepemimpinan kurang baik berpeluang 3,3 kali mengalami kinerja kurang baik dibandingkan kepemimpinan baik.

Tabel 3 Analisis Multivariat (Uji Regresi Logistik) Seleksi Bivariat

Variabel	Sig.
Stres	0,028
Lingkungan	0,002
Motivasi	0,001
Loyalitas	0,010
Lingkungan	0,007

Masing masing variabel independen dilakukan analisis bivariate dengan variabel dependen. Bila hasil bivariate menghasilkan p value < 0,25, maka variabel tersebut langsung masuk tahap multivariate. Bila variabel independen yang bivariate menghasilkan >0,25 namun secara substansi penting,

maka variabel tersebut dapat dimasukan dalam model multivariate. Seleksi bivariate menggunakan uji regresi logistik sederhana. Berdasarkan hasil seleksi bivariat diketahui bahwa variabel tersebut langsung masuk tahap multivariate karena variabel independen yang bivariate menghasilkan >0,25.

Tabel 4 Permodelan Multivariat Analisis Overall Test Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Loyalitas Dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSAL Dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Stres	,850	,440	3,725	1	0,054	2,339
	Lingkungan kerja	,660	,490	1,812	1	0,178	1,934
	Motivasi	1,165	,480	5,898	1	0,015	3,205
	Loyalitas	,626	,493	1,616	1	0,204	1,871
	Kepemimpinan	,757	,472	2,579	1	0,108	2,133
	Constant	-6,843	1,735	15,562	1	0,000	,001

Sumber: Data Primer Tahun 2020

Test ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara parsial. Nilai uji ini dapat dilihat pada nilai z atau nilai menggunakan nilai p-value dapat dilihat pada item Sig. agar lebih mudah. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel independen yang

paling berpengaruh pada variabel dependen diketahui bahwa variabel yang berpengaruh nilai Sig. <0.005. hasil penelitian diketahui bahwa untuk motivasi sebesar nilai Sig. 0.015. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi nilai Sig. 0.015.

Tabel 6. Analisis Pseudo R-Square Test Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2020

Step	-2 Log Likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	108,602 ^a	0,245	0,333

Sumber: Data Primer Tahun 2020

Nilai ini disebut Pseudo R-Square karena dihitung berbeda dengan penghitungan R-Square pada analisis regresi berganda atau analisis regresi sederhana. SPSS secara urutan menghitung nilai R-Square pada regresi logistik dengan menggunakan formula Nagelkerke R-Square. Nilai Pseudo R-Square pada model ini adalah 0.333 artinya 33% variasi yang terjadi pada kinerja dapat dijelaskan oleh variabel dalam model, sedangkan sisanya sebesar 77% dijelaskan oleh variabel diluar dan didalam model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Era Covid19 Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2020

Hasil pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2020 diperoleh bahwa ada sebanyak 17 responden (53,1%) dari 32 responden perawat yang mengalami stres berat dengan kinerja kurang baiknya bahkan seadanya banyak 12 responden (37,7%) dari 61 responden berarti perawat dialami stres sedang demikian kinerja kurang baik. Hasil uji statistik didapatkan nilai P value = 0,028 berarti p value < α (0,05) sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di era covid-19 di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2020.

Stres kerja adalah reaksi buruk terhadap stres atau tuntutan yang berlebihan di tempat kerja serta lingkungan kerja Widodo.(Nurchayani et al., 2016) Menurut Ricardo, depresi suatu kejadian prosesnya bisa dinilai kesuatu peristiwa bagi sesuatu bisa diancam, maupun berbahaya bagi individu direspon keadaan itu terdapat level fisiologis, emosional, kognitif bahkan perilaku. Kejadian dapat dimunculkan stres didapatkan adanya positif (misalnya direncanakan perkawinan) atau negatif.(Richard, 2010) Berdasarkan hasil

penelitian sebelumnya oleh Trifianingsih, majoriti stres kerja dalam melaksanakan perawat adalah dalam kategori stres ringan, yaitu 20 orang responden (64.51%) dan kinerja mayoritas perawat berada dalam kategori baik, yaitu 20 orang responden (64.51%) dan melalui ujian Spearman rho ia memperoleh 0.001 yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat.(Trifianingsih et al., 2017)

Menurut asumsi peneliti bahwa Salah satu sebab penurunan kinerja adalah stres yang dialami oleh perawat. Pekerjaan yang berkaitan dengan kesehatan kecenderungan tinggi untuk mengalami stres kerja atau kecemasan perawat, yang mengakibatkan gangguan pelayanan. Stres kerja yang berpanjangan mengganggu keberkesanan kerja, menyebabkan peningkatan waktu sakit dan pergantian kerja lebih tinggi. Salah satu profesion yang terdedah kepada stres kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2020

Hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020 diperoleh bahwa ada sebanyak 25 responden (56,8%) dari 44 responden yang perawat mengalami lingkungan kerja kurang baik dengan kinerja kurang baik dan ada sebanyak 44 responden (76,4%) dari 59 responden yang perawat mengalami lingkungan kerja baik dengan kinerja baik. Hasil uji statistik didapatkan nilai P value = 0,002 berarti p value < α (0,05) sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020. Dari hasil analisis nilai OR 3,860 artinya lingkungan kerja kurang baik berpeluang 3,8 kali mengalami kinerja kurang baik dibandingkan lingkungan kerja baik.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pekerja ini menjalankan tugas dan pekerjaan harian mereka Siagian.(P, 2011) Menurut Sedarmayati, didefinisikan ialah Lingkungan kerja maksud berarti seluruh alat perkakas bahkan bahan bisa menghadapi, wilayahnya sekitar dimana seorang kerja, metode kerjanya, disertakan aturan kerjanya sebaiknya sebagaimana perseorangan maupun sebagian dikelompok. (Sedarmayanti, 2009) Hafizurrachman, berpendapat area luar kerja ialah keadaan fisik atau nonfisik (psikologis) dalam pencapaian tujuan dari organisasi yang sudah ditetapkan pada tempat kerja individu.(Hafizurrachman & , Laksono Trisnantoro, 2012)

Sejalan dengan penelitian Berdasarkan hasil kajian Supriyadi, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perawat dengan sig. 0.000 atau nilai $p < 0.05$. Dan hampir keseluruhan didalam sehingga dapat menyebabkan terjadinya keseluruhan.(Supriyadi, 2017)

Menurut asumsi peneliti bahwa Perawat sebagai pekerja kesehatan di RS bekerja di lingkungan yang unik, yaitu bekerja secara fisik di lingkungan di mana penularan penyakit berlaku. Sementara itu, perawat bukan cara fisik kerja untuk memberi layanan pada individu yang sakit memerlukan perhatian khusus. perawat sangat memerlukan lingkungan yang selesai untuk diberikan layanan kesehatan optimum.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Era Covid19 Di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2020

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020 diperoleh bahwa ada sebanyak 26 responden (59,1%) dari 44 responden yang perawat mengalami motivasi kurang baik dengan kinerja kurang baik dan ada sebanyak 45 responden

(76,3%) dari 59 responden yang perawat mengalami motivasi baik dengan kinerja baik. Hasil uji statistik didapatkan nilai P value = 0,001 berarti p value $< \alpha$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020. Dari hasil analisis nilai OR 4,643 artinya motivasi kurang baik berpeluang 4,6 kali mengalami kinerja kurang baik dibandingkan motivasi baik.

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action/activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, member kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan.(Atmawikarta, 2009) Pendukung pekerjaan ialah hasilnya ke sekumpulan kekuatan internal bahkan eksternal bisa disebabkan pekerja dipilih jalannya tindakan bisa disesuaikan serta digunakan karakteristik tertentu. Seimbangnya, perilaku bisa akan ditujukan kepada tercapainya target organisasi.(Newstrom, 2015)

Sejalan dengan penelitian Supriyadi bahwa Motivasi mempengaruhi kinerja perawat dengan nilai sig.0.011 atau p value < 0.05 .(Supriyadi, 2017)

Menurut asumsi peneliti bahwa diperhatikan dihadapkan ditingkat kinerja perawat didalam diberikan layanan keperawatan ke rumah sakit dapat mendasari diperoleh dorongan kerja dapat tinggi menghasilkan dituntut agar upaya mendasar, motivasi dibentuk prestasi perawat di rumah sakit sehingga didukung pelaksanaan penugasan agar pertanggung jawaban bisa memberikan dilayanan keperawatan. Mendukung upaya diberikan kontribusi sangat baik supaya perawat selebihnya aktif diberikan kepada pelayanan keperawatan dihadapan pasien dilaksanakan kegiatan di lain.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Perawat Di Era Covid19 Di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2020

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020 diperoleh bahwa ada sebanyak 21 responden (56,8%) dari 37 responden yang perawat mengalami loyalitas kurang baik dengan kinerja kurang baik dan ada sebanyak 47 responden (71,2%) dari 66 responden yang perawat mengalami loyalitas baik dengan kinerja baik. Hasil uji statistik didapatkan nilai P value = 0,010 berarti p value < α (0,05) sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020. Dari hasil analisis nilai OR 3,247 artinya loyalitas kurang baik berpeluang 3,2 kali mengalami kinerja kurang baik dibandingkan loyalitas baik.

Loyalitas pelanggan merupakan kesetiaan terhadap perusahaan yang menyediakan barang atau jasa.(Alamsyah, Dedi., 2013) Loyalitas suatu berkomitmen ditahankan cara mendalam upaya langganan kembalinya ataupun dilakukan pembelian pengulangan produk/jasa dipilih demikian konsistensi masa bisa dimasa mendatang, meskipun pengaruhnya kondisi juga usaha dipasarkan mempunyai bakat agar disebabkan dirubahnya karakteristik. Menurut Hurriyati, kesetiaan tingginya dapat diberitahukan unggulan jika kualiti layanan disebut terhadap orang lain seakan keseringan diberikan sarannya supaya penggunaan layanan jasa yang diberi terhadap konsumen.(Hurriyati, 2015)

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Pranita, Pengujian terhadap hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 3,083$

+ 0,724 X1 + e. Hasil dari R Square sebesar 0,635 menjelaskan bahwa sebesar 63,5% variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel Loyalitas Pegawai.(Pranita et al., 2016)

Menurut asumsi peneliti bahwa Loyalitas berfokus pada kesetiaan karyawan terhadap institusi, artinya kinerja perawat tidak cukup dengan sikap loyal seorang karyawan tetapi harus diimbangi dengan kemampuan atau ketrampilan perawat. Loyalitas ini nantinya akan mempengaruhi kinerja sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Era Covid19 Di Rumah Sakit dr. Minthohardjo Jakarta Tahun 2020

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020 diperoleh bahwa ada sebanyak 23 responden (56,1%) dari 41 responden yang perawat mengalami kepemimpinan kurang baik dengan kinerja kurang baik dan ada sebanyak 45 responden (72,6%) dari 66 responden yang perawat mengalami kepemimpinan baik dengan kinerja baik. Hasil uji statistik didapatkan nilai P value = 0,007 berarti p value < α (0,05) sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr.Mintohardjo Jakarta Tahun 2020. Dari hasil analisis nilai OR 3,382 artinya kepemimpinan kurang baik berpeluang 3,3 kali mengalami kinerja kurang baik dibandingkan kepemimpinan baik.

Menurut George R. Terry dalam Sedamaryanti pimpinan suatu seluruhnya kegiatan/aktivitas upaya dipengaruhi maunya orang lain sehingga dicapai target bersama. Berjalan serupa Ralph Stogdill pernah diinyatakan yaitu pimpinan bahkan kesuatu prosesnya dipengaruhi beraktivitas

kelompok agar upayanya rumusan bahkan dicapai target. Sebaliknya menurut Robert Dubin, pimpinan suatu aktivitasnya dipegang kewenangan serta diambil kebijakan. Pimpinan ialah dibentuk didominasi bahkan mendasari diatas kemampuan kepribadian atau kesanggupan didorong ataupun memotivasi orang lain agar dibuat sesuatu ataupun pekerjaan dapat didasarkan penerima diperoleh kelompoknya, serta dimiliki ahlinya terkhusus dapat ditepatkan kebagian keadaan yang khusus.(Sedarmayanti, 2009)

Sejalan dengan peneliti penelitian bisa melakukan oleh Paramita, dilaporkan agar seadanya keberapa gaya pimpinan supayad efektif didalam kesuatu organisasi ialah karismatik, otoriter, demokratis, dan moralis.(Pranita et al., 2016)

Pendapat asumsi peneliti ialah Perawat bisa dirasakan pemimpinnya dimampukan kerja sama terhadap stafnya, ialah pimpinan bisa bekerja demikian sebaiknya lalu dirasakan nyamannya didalam pekerjaan, bukan adanya dapat bersembunyi diantara pimpinan atau bawahan, seluruh cara transparansi bahkan saling didorong diberikan inovasi bahkan berkreatifitas saat dijalankan tugasnya. Seorang pimpinan diharuskan bisa memimpin bawahnya berbagai disegala omongannya, tindakan, atau bersikap lalu didorong hendaknya dicapai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan tentang variabel yang diteliti, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat di era covid-19 di rumah sakit dr. Minthohardjo adalah variabel motivasi kerja dengan nilai sebesar nilai signifikan 0,0015. Hal ini dikarenakan motivasi kerja dapat mempengaruhi sikap maupun perilaku petugas kesehatan. Motivasi kerja menunjukkan ketaatan,

kepatuhan, kesetiaan, kedisiplinan, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan dan sesuai dengan norma-norma yang berlaku di rumah sakit tersebut. Motivasi kerja yang baik dari kepemimpinan sangat penting bagi kinerja perawat, secara otomatis akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku perawat..dengan adanya motivasi dari pimpinan yang baik dapat meningkatkan terpeliharanya kesetiaan, tanggung jawab, patuh dalam bekerja kelancaraan pelaksanaan kerja rumah sakit sehingga bisa memperoleh kinerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja perawat untuk mencapai kinerja yang ditentukan dalam melaksanakan pekerjaan perawatnya.

Saran

Bagi Tempat Penelitian Di Rumah Sakit Minthohardjo Jakarta Tahun 2020 dapat mengontrol kinerja pelayanan perawat pada pasien agar terciptanya hubungan yang baik antara perawat dengan pasien serta meningkatkan kinerja untuk tujuan pelayanan kesehatan rumah sakit yang lebih baik serta melakukan tindakan inspeksi kerja kepada perawat dalam melakukan tindakan keperawatan. Bagi Rumah Sakit Minthohardjo diharapkan memberikan atau mengadakan pelatihan kinerja bagi perawat serta memberikan seminar keperawatan tentang kinerja perawat. Bagi Institusi pendidikan Sebagai sumber Informasi dan data dasar khususnya dengan kinerja perawat di rumah sakit sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian Selanjutnya Bahkan dihasilkan penelitian bisa didapatkan penambahan pengetahuan disertai pengalaman upaya dilakukan penelitian selanjut, serta dijadikan bekalnya bagi peneliti dalamnya diberikan layanan atau sosialisasi kesehatan disaat kerja di lapangan ataupun ke masyarakat. Maka

menjadikan data mendasar dalamnya dilakukan penelitian berikutnya.

KEPUSTAKAAN

- Alamsyah, Dedi., R. M. (2013). *Pilar Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Nuha Medika.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2016). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi 2)*. Jakarta: PT Bumi Aksara. *Manajemen Penelitian*.
- Arofiati & Wahyuni. (2018). *Mutu Pelayanan Rumah Sakit*. Rineka Cipta.
- Atmawikarta, A. (2009). *Pengembangan Database Pembangunan Bidang Kesehatan dan Gizi Masyarakat*. Direktorat Kesehatan Dan Gizi Masyarakat Bappenas (Maret 2011).
- Doli Tine Donsu, J. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Pustaka Baru.
- Dr.Drs. Susanto Priyo Hastono, M. K. (2017). *Analisis Data Pada Bidang Kesehatan*. Occupational Medicine.
- Hafizurrachman, H., & , Laksono Trisnantoro, A. B. (2012). *Kebijakan keperawatan berbasis kinerja di RSU Tangerang*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan.
- Hurriyati, R. (2015). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*No Title. *Bauran Pemasaran Dan Loyalitas Konsumen*.
- Manurung. (2019). *Akuntansi dasar untuk pemula*. PT. Erlangga.
- Nainggolan, V. R. (2018). *Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RSU BIna Kasih Medan*. Idea Nursing Journal.
- Newstrom, J. (2015). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work - John Newstrom - Google Books*. In 14e.
- Nurchayani, E., Widodo, D., & Rosdiana, Y. (2016). *Hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit panti waluya sawahan malang*. Care : Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 3*. In Salemba Medika.
- P, S. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bima Aksara, Jakarta.
- Pranita, H. S., Mahanal, S., & Sari, M. S. (2016). *Inventarisasi Tumbuhan Paku Kelas Filicinae di Kawasan Wati Ondo sebagai Media Belajar Mahasiswa*. Seminar Nasional Pendidikan Dan Saintek 2016.
- Prihatin Lumbanraja, & Cut Nizma. (2010). *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan.
- Purnama Sari. (2019). *Mengetahui hubungan peran kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang*. (Skripsi). Yogyakarta: UNIVERSITAS 'AISYIYAH; 2019.
- Richard. (2010). *Coping with Stress In a Changing World*. McGraw-Hill.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*: Sedarmayanti. Mandar Maju.
- Sugijati, dkk. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Mataram*. Jurnal Kesehatan Prima. Vol 2 (No 2) Hal 329; 2020.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. In Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D.
- Supriadi, S. (2017). *Faktor-Faktor yang*

Berhubungan dengan Kinerja Perawat
di Rumah Sakit Islam PDHI
Yogyakarta. Health Sciences and
Pharmacy Journal.
<https://doi.org/10.32504/hspj.v1i1.4>

Trifianingsih, D., Santos, B. ., & Briketabela.
(2017). Hubungan Antara Stres Kerja
dengan Kinerja Perawat di Ruang UGD
Rumah Sakit Umum Daerah Ulin
Banjarmasin. Sekolah Tinggi Ilmu
Kesehatan Suaka Insan Banjarmasin
Email: