



HUBUNGAN STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF, MOTIVASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PERAWAT

Wedelia Sadina Putri*, Sonya Dewi Wulandari, Yaya Aria Santosa

Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Respati Indonesia, Jl. Bambu Apus I No.331, Bambu Apus, Cipayung, Jakarta Timur, Jakarta 13890, Indonesia

*dokterwspofficial@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara stres kerja, lingkungan kerja, pemberian insentif, motivasi kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat di RS Mitra Medika Batanghari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, melibatkan 60 responden perawat melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan enam alat ukur berupa kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden yang paling banyak menurut jenis kelamin adalah perempuan berjumlah 44 orang. Usia responden paling banyak berusia kurang dari 40 tahun, yaitu sebanyak 55 orang responden. Menurut lama bekerja, paling banyak adalah kurang dari 5 tahun sebanyak 42 orang. Pendidikan paling banyak adalah DIII keperawatan yaitu 33 responden. Kesimpulannya terdapat pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, pemberian insentif, motivasi kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat. Faktor yang paling banyak berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah karakteristik individu. Saran, temuan ini menegaskan pentingnya intervensi manajerial dalam pengelolaan stres kerja, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, serta sistem insentif yang adil dan transparan.

Kata kunci: insentif; karakteristik individu; kinerja perawat; lingkungan kerja; motivasi; stres kerja

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS, WORK ENVIRONMENT, INCENTIVES, MOTIVATION AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON NURSES' PERFORMANCE

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between work stress, the work environment, incentives, work motivation, and individual characteristics on nurse performance at Mitra Medika Batanghari Hospital. This study used a quantitative approach with a cross-sectional design, involving 60 nurse respondents using a total sampling technique. Data collection was conducted using six measuring instruments, consisting of structured questionnaires that had been tested for validity and reliability. The results of the study showed that the most common respondent characteristics by gender were women, totaling 44 people. Most respondents were under 40 years old, namely 55 respondents. According to length of service, most were less than 5 years totaling 42 respondents. The most common education was DIII nursing, namely 33 respondents. In conclusion, there is an influence of work stress, work environment, incentives, work motivation and individual characteristics on nurse performance. The most influential factor affecting nurse performance is individual characteristics. Suggestions: These findings emphasize the importance of managerial interventions in managing work stress, creating a supportive work environment, and establishing a fair and transparent incentive system.

Keywords: incentives; individual characteristics; motivation; nurse performance; work environment; work stress

PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang paling banyak berinteraksi secara langsung dengan pasien. Sehingga baik buruknya pelayanan yang diberikan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator kualitas pelayanan di sebuah rumah sakit (Susanti, 2018). Pelayanan keperawatan

sendiri didasarkan pada PMK No. 26 tahun 2019 tentang keperawatan merupakan suatu bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan teknik keperawatan yang ditujukan kepada seorang individu, kelompok, keluarga ataupun kepada masyarakat baik dalam keadaan sehat ataupun sakit. (PMK RI, 2019). Dari situ, dapat disimpulkan pentingnya kinerja perawat. Kinerja merujuk pada perilaku yang secara langsung menunjang aspek teknis inti dalam sebuah organisasi, mencakup berbagai aktivitas yang umumnya dianggap sebagai bagian dari tugas pekerjaan (Greenslade and Jimmieson, 2007). Tingkat kinerja staf di lingkungan organisasi layanan kesehatan, seperti RS Mitra Medika Batanghari, berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi yang berorientasi pada kualitas layanan, menjaga efisiensi dan kelancaran operasional, serta meningkatkan daya saing institusi (Sariköse and Göktepe, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa kualitas asuhan keperawatan merupakan indikator utama kepuasan pasien, sekaligus berdampak besar pada kondisi kesehatan fisik dan psikologis pasien selama dan setelah dirawat di rumah sakit (Greenslade & Jimmieson, 2007).

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti di RS Mitra Medika Batanghari, terdapat keluhan dari manajemen mengenai kinerja yang menurun. Peneliti kemudian mewawancarai beberapa perawat. Dari mereka, teridentifikasi sejumlah evaluasi dari perawat, di antaranya: perawat baru *fresh graduate* yang masih beradaptasi, perasaan tertekan saat bekerja sampai mogok, kurangnya dukungan sarana prasarana, kurangnya gaji dan insentif, dan rasa malas, perasaan tidak cocok secara nilai dan minat individu, dan tidak merasa nyaman. Berdasarkan temuan ini, sejumlah variabel dapat dirumuskan, yaitu: usia, pendidikan, masa kerja, stres kerja, lingkungan kerja, insentif, motivasi kerja, dan karakteristik individu. Dengan tuntutan yang begitu besar terhadap perawat bisa saja mereka mengalami stres dalam bekerja di rumah sakit. Stres yang tinggi dan berlebihan dapat memengaruhi kualitas pelayanan dan kinerja yang akan dilakukan oleh perawat di lingkungan rumah sakit (Kusumawardhani, 2024).

Stres kerja itu sendiri merupakan fenomena yang umum terjadi di lingkungan kerja dan dapat diakibatkan oleh berbagai faktor, termasuk tugas pekerjaan yang menuntut mereka, dinamika kepemimpinan, atau kondisi lingkungan kerja di rumah sakit itu sendiri. Dampak dari stres kerja bukan hanya terbatas pada aspek emosional, tetapi juga memengaruhi proses berpikir dan keadaan keseluruhan karyawan. Misalnya, tuntutan yang berlebihan bisa mengarah pada kelelahan kerja yang signifikan. Sehingga, dapat memengaruhi motivasi dan minat individu terhadap pekerjaan mereka, serta menurunkan tingkat produktivitas (Aulia and Komara, 2022). Selain stres kerja, faktor lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja itu merupakan tempat berkumpulnya banyak orang, banyak kelompok dan memiliki berbagai fasilitas yang mendukung untuk melaksanakan visi dan misi suatu perusahaan agar mencapai tujuannya. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan semua bentuk kondisi yang sifat fisik ataupun nonfisik, yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas sehari-hari (Sedarmayanti, 2013: 23).

Untuk mencapai keadaan yang nyaman pada tempat kerja, maka dapat dilakukan dengan menjaga sarana dan prasarana lingkungan fisik yang telah tersedia seperti kebersihan yang terjaga, penerangan yang cukup, ventilasi udara yang memadai, adanya alunan musik dan penataan ruangan yang nyaman (Nauli et al., 2019). Sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti, menciptakan suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan yang baik atau komunikasi antara bawahan dengan atasan dan juga hubungan yang baik sesama karyawan. Dengan memiliki fasilitas yang menunjang aktivitas karyawan maka, karyawan akan semakin bergairah dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Eliyanto, 2018). Faktor berikutnya adalah pemberian insentif. Dalam suatu organisasi, penting untuk meninjau berbagai hal yang berhubungan dengan kebutuhan personal perusahaan. Salah satunya dengan memberikan insentif kepada karyawan. Insentif ini merupakan suatu penghargaan, promosi atau bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar meningkatkan semangat dalam bekerja. Apabila diberikan apresiasi maka dapat melahirkan karyawan yang berprestasi, sehingga dapat pula mencapai tujuan organisasi.

Pemberian insentif ini memiliki peranan yang penting karena bisa meningkatkan kapasitas kerja dan membuat karyawan menjalankan pekerjaannya secara maksimal (Sitti Marhumi, 2018).

Faktor penting lainnya yang memengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu proses untuk mendorong seseorang agar melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Pada rumah sakit, perawat yang bermotivasi buruk biasanya mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan, perawat bermotivasi tinggi mempunyai kinerja yang baik juga (Aprilia *et al.*, 2017) (Adriansyah, 2017). Jadi dapat disimpulkan, pemberian motivasi merupakan suatu cara mengelola pegawai secara tepat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor terakhir adalah nilai, minat, sikap, dan kebutuhan yang merupakan faktor intrinsik yang saling berinteraksi dalam membentuk kinerja individu di tempat kerja. Nilai kerja mencerminkan komitmen terhadap tanggung jawab dan integritas, sementara minat menunjukkan ketertarikan terhadap tugas yang dijalankan, yang dapat meningkatkan motivasi dan fokus. Sikap positif terhadap atasan dan rekan kerja menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendukung produktivitas, dan pemenuhan kebutuhan dasar seperti kenyamanan serta interaksi sosial memperkuat kesejahteraan psikologis yang berdampak langsung pada kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi faktor-faktor ini secara signifikan memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi (Robbins and Judge, 2022)

Keterkaitan hasil penelitian tentang stres dalam bekerja, lingkungan kerja, pemberian insentif, motivasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat memiliki pengaruh yang signifikan dalam pengelolaan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Teori-teori manajemen kinerja menekankan pentingnya kualitas kinerja sebagai hasil dari tindakan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Di lingkungan rumah sakit, kinerja perawat melibatkan tidak hanya aspek fisik seperti tindakan medis, tetapi juga interaksi dengan pasien, manajemen waktu, dan kemampuan untuk mengatasi situasi yang menuntut di sekitar mereka (Aulia and Komara, 2022). Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh stres dalam bekerja, lingkungan kerja, pemberian insentif, motivasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat di RS Mitra Medika Batanghari.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Desain penelitian ini ialah *cross sectional*. Penelitian ini menggunakan pengukuran pada variabel independen (stres kerja, lingkungan kerja, pemberian insentif, motivasi kerja dan karakteristik individu) dan variabel dependen (kinerja perawat). Adapun kriteria yang ditetapkan oleh peneliti yaitu kriteria inklusi dan kriteria eksklusi sebagai berikut :

1. Kriteria inklusi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:
 - a. Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Mitra Medika Batanghari yang bersedia menjadi responden penelitian.
 - b. Perawat yang memiliki keahlian Surat Tanda Registrasi (STR).
2. Kriteria eksklusi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:
 - a. Perawat yang sedang cuti atau izin saat melakukan penelitian.
 - b. Perawat yang sedang mengikuti pelatihan atau sedang belajar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja

Tabel 1.

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja

Stres Kerja	Kinerja		Total	p-value	OR	(95% CI)
	Tinggi (+)	Rendah (-)				
Rendah	25	11	36	0.006	4.545	1,504-13.737
Tinggi	8	16	24			

Adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja dan pencapaian kinerja pegawai, sebagaimana tercermin dari nilai Odds Ratio (OR) sebesar 4,545. Angka ini mengindikasikan bahwa pegawai yang mengalami stres kerja rendah memiliki kemungkinan lebih dari empat kali lipat untuk mencapai kinerja tinggi dibandingkan dengan mereka yang mengalami stres tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa stres kerja bukan hanya persoalan psikologis semata, melainkan faktor krusial yang memengaruhi efektivitas dan produktivitas individu dalam lingkungan kerja. Secara praktis, dampak stres kerja dapat terlihat dalam berbagai situasi nyata. Misalnya, seorang pegawai administrasi yang harus menyelesaikan laporan harian di bawah tekanan waktu, sambil menghadapi tuntutan dari atasan dan konflik antar tim, mungkin akan mengalami penurunan konsentrasi, akurasi, dan motivasi kerja. Sebaliknya, pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung, dengan beban kerja yang proporsional, komunikasi yang terbuka, dan adanya dukungan sosial—cenderung lebih fokus, tenang, dan produktif. Mereka mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi karena tidak terganggu oleh tekanan psikologis yang berlebihan (Tong, 2018). Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya. Ganster dan Rosen menunjukkan bahwa stres kerja yang kronis berkontribusi terhadap penurunan kinerja dan peningkatan risiko burnout (Babapour *et al.*, 2022). Job Demands-Resources Model (JD-R) menegaskan bahwa ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimiliki individu, stres meningkat dan kinerja menurun. Sebaliknya, ketika pegawai memiliki akses terhadap sumber daya seperti dukungan sosial, otonomi, dan umpan balik, mereka lebih mampu mengelola stres dan mempertahankan kinerja yang tinggi (Bakker *et al.*, 2023).

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Tabel 2.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan Kerja	Kinerja Tinggi (+)	Kinerja Rendah (-)	Total	p-value	OR	(95% CI)
Puas	25	12	37	0.013	3.906	1,3-11.73
Tidak Puas	8	15	23			

Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap lingkungan kerja dan pencapaian kinerja pegawai. Nilai Odds Ratio (OR) sebesar 3,906 dan p-value sebesar 0,013 mengindikasikan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap lingkungan kerja memiliki kemungkinan hampir empat kali lebih besar untuk mencapai kinerja tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak puas. Secara statistik, temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung bukan hanya berkontribusi terhadap kenyamanan psikologis, tetapi juga menjadi faktor penting dalam mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Secara praktis, lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, serta aspek sosial seperti hubungan antarpegawai, dukungan dari atasan, dan budaya kerja yang inklusif. Sebagai contoh, seorang pegawai yang bekerja di ruang yang terang dan teratur, memiliki akses terhadap fasilitas kerja yang memadai, serta merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja dan pimpinan, cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan mampu menyelesaikan tugas dengan efisiensi dan ketelitian. Sebaliknya, pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang penuh tekanan, minim interaksi sosial yang sehat, dan tidak memiliki ruang kerja yang layak, berisiko mengalami penurunan motivasi dan kinerja (Almutairi *et al.*, 2022). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Lingkungan kerja yang positif memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan (Amalia *et al.*, 2023). Faktor-faktor seperti ventilasi, pencahayaan, hubungan interpersonal, dan struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut memperkuat pemahaman bahwa lingkungan kerja bukan hanya latar fisik, tetapi juga sistem sosial dan psikologis yang membentuk perilaku kerja (Amalia *et al.*, 2023).

Hubungan Insentif dengan Kinerja

Tabel 3.
Hubungan Insentif dengan Kinerja

Insentif	Kinerja Tinggi (+)	Kinerja Rendah (-)	Total	p-value	OR	(95% CI)
Puas	22	5	27	0.000	8.800	2,62-29.54
Tidak Puas	11	22	33			

Tabel 3 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara kepuasan terhadap insentif dan pencapaian kinerja pegawai. Nilai Odds Ratio (OR) sebesar 8,800 mengindikasikan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap sistem insentif memiliki peluang hampir sembilan kali lebih besar untuk mencapai kinerja tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak puas. Temuan ini menegaskan bahwa insentif, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja, memainkan peran krusial dalam memotivasi pegawai dan mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal. Secara praktis, insentif dapat berupa kompensasi finansial seperti bonus, tunjangan, atau kenaikan gaji, maupun bentuk non-finansial seperti penghargaan, promosi, dan pengakuan atas prestasi. Sebagai contoh, seorang pegawai yang menerima bonus berdasarkan pencapaian target kerja akan merasa dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan performanya. Sebaliknya, pegawai yang merasa bahwa usaha dan kontribusinya tidak diakui atau tidak dihargai secara adil cenderung mengalami penurunan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja (Fulmer *et al.*, 2023). Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya. Misalnya, studi menunjukkan bahwa sistem insentif yang dirancang secara strategis dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan (Gerhart, 2023). Penelitian oleh juga menemukan bahwa kepuasan terhadap kompensasi memiliki korelasi positif yang kuat dengan produktivitas kerja. Kedua studi tersebut menekankan bahwa insentif bukan hanya alat penghargaan, tetapi juga instrumen manajerial yang efektif dalam mengarahkan perilaku kerja (Ariawan *et al.*, 2023).

Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Tabel 4.
Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi	Kinerja Tinggi (+)	Kinerja Rendah (-)	Total	p-value	OR	(95% CI)
Tinggi	27	11	38	0.001	6.545	2,02-21.116
Rendah	6	16	22			

Tabel 4 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari nilai Odds Ratio (OR) sebesar 6,545, yang berarti bahwa pegawai dengan tingkat motivasi tinggi memiliki kemungkinan lebih dari enam kali lipat untuk mencapai kinerja tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi rendah. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor internal yang paling menentukan dalam mendorong efektivitas kerja dan pencapaian hasil yang optimal (Herzberg, 2017). Secara praktis, motivasi kerja mencerminkan dorongan psikologis yang mengarahkan, mempertahankan, dan meningkatkan intensitas perilaku kerja individu. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, ketekunan, dan komitmen terhadap tugas-tugas yang diemban. Sebagai contoh, seorang tenaga kesehatan yang merasa bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi nyata bagi kesejahteraan masyarakat akan lebih terdorong untuk bekerja dengan penuh dedikasi, bahkan dalam situasi yang menantang. Sebaliknya, pegawai yang merasa pekerjaannya tidak bermakna atau tidak dihargai cenderung menunjukkan sikap pasif, kurang inovatif, dan berisiko mengalami penurunan kinerja (Michael Galanakis and Giannis Peramatzis, 2022).

Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja

Tabel 5.

Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja

Karakteristik Individu	Kinerja Tinggi (+)	Kinerja Rendah (-)	Total	<i>p-value</i>	OR	(95% CI)
Ideal	31	14	45	0.000	14.393	2,85-27.57
Tidak Ideal	2	13	15			

Tabel 5 menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai. Dengan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 14,393, pegawai yang memiliki karakteristik ideal seperti sikap positif, minat kerja yang tinggi, nilai-nilai yang selaras dengan organisasi, dan kebutuhan yang terpenuhi memiliki peluang lebih dari 14 kali lipat untuk mencapai kinerja tinggi dibandingkan mereka yang tidak memiliki karakteristik tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa karakteristik individu bukan hanya faktor pendukung, melainkan elemen inti dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil. Secara konkret, karakteristik individu mencakup aspek-aspek seperti tanggung jawab, ketekunan, kemampuan beradaptasi, dan integritas. Sebagai contoh, seorang pegawai yang memiliki minat tinggi terhadap bidang pekerjaannya dan menunjukkan sikap proaktif dalam menyelesaikan tugas cenderung lebih cepat berinovasi dan memberikan kontribusi nyata bagi organisasi. Sebaliknya, pegawai yang kurang memiliki minat atau nilai kerja yang selaras dengan budaya organisasi sering kali menunjukkan performa yang stagnan atau bahkan menurun. Penelitian lain mendukung temuan ini, dengan hasil bahwa karakteristik individu, bersama dengan motivasi dan komitmen organisasi (Agustina and Santoso, 2021).

Analisis Multivariat

Tabel 6.

Analisis Multivariat

	B	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a			
Motivasi	2.116	.018	8.296
Stres	2.392	.007	10.939
Lingkungan	1.056	.241	2.874
Insentif	1.781	.033	5.933
Karakteristik Individu	2.480	.023	11.940
Constant	-13.665	.000	.000

Analisis multivariat pada tabel 6 menunjukkan bahwa lima faktor memiliki kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai, dengan karakteristik individu ($\text{Exp}(B) = 11,940$), stres kerja ($\text{Exp}(B) = 10,939$), dan motivasi ($\text{Exp}(B) = 8,296$) sebagai determinan paling kuat secara statistik dan praktis. Disusul oleh insentif ($\text{Exp}(B) = 5,933$) yang juga berpengaruh signifikan, sementara lingkungan kerja tidak menunjukkan efek yang bermakna ($p = 0,241$). Karakteristik individu merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Nilai $\text{Exp}(B)$ sebesar 11,940 menunjukkan bahwa pegawai dengan karakteristik ideal memiliki peluang hampir 12 kali lipat lebih besar untuk mencapai kinerja tinggi dibandingkan mereka yang tidak. Karakteristik ini mencakup nilai, sikap, minat, dan kebutuhan yang selaras dengan tuntutan pekerjaan dan budaya organisasi. Teori Person-Job Fit dan Trait Theory of Personality menjelaskan bahwa kesesuaian antara karakteristik personal dan pekerjaan akan menghasilkan performa optimal (Bolt *et al.*, 2025). Penelitian juga menunjukkan bahwa faktor individu memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui faktor psikologis, memperkuat temuan ini secara empiris (Agustina and Santoso, 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis multivariat, faktor kinerja perawat di RS Mitra Medika Batanghari menunjukkan hubungan signifikan dengan karakteristik individu, diikuti oleh stres kerja, motivasi, dan insentif, sementara lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Temuan ini diperkuat

oleh analisis bivariat yang menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan, insentif, motivasi, dan karakteristik individu semuanya berhubungan dengan kinerja perawat. Secara univariat, usia yang lebih tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja, namun efektivitasnya dipengaruhi oleh lama kerja dan tingkat pendidikan, sehingga karakteristik individu perlu dipahami sebagai elemen yang saling berinteraksi dalam konteks profesional keperawatan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D.I. and Santoso, A. (2021), “Peran Karakteristik Individu Sebagai Salah Satu Penentu Peningkatan Kinerja Karyawan”, *JSMB*, Vol. 8 No. 1, pp. 2021–64.
- Almutairi, D.R., Alkorbi, S.A., Alghabbashi, M.T., Aly, S.M.M. and Alsulami, S.A. (2022), “Effect of work environment on nurses’ job performance: Systematic review”, *International Journal of Health Sciences*, pp. 4935–4950, doi: 10.53730/ijhs.v6nS6.10636.
- Amalia, K.P., Sumijatun, S. and Azis, H. (2023), “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023”, *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, Vol. 7 No. 2, pp. 144–152, doi: 10.52643/marsi.v7i2.3038.
- Aprilia, F., Samsir, S. and Pramadewi, A. (2017), “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru”, *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, Vol. 4 No. 1, pp. 87–100.
- Ariawan, M., Suratmi, T. and Nugroho, D. (2023), “Analisa Diterminan yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tria Dipa Jakarta Tahun 2021”, *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, Vol. 7 No. 1, pp. 32–40, doi: 10.52643/marsi.v7i1.2927.
- Aulia, M. and Komara, E. (2022), “Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat”, *Mdp Student Conference (Msc)*, pp. 134–141.
- Babapour, A.-R., Gahassab-Mozaffari, N. and Fathnezhad-Kazemi, A. (2022), “Nurses’ job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study”, *BMC Nursing*, Vol. 21 No. 1, p. 75, doi: 10.1186/s12912-022-00852-y.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. and Sanz-Vergel, A. (2023), “Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later”, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 10 No. 1, pp. 25–53, doi: 10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933.
- Bolt, E.E.T., Cafferkey, K., Townsend, K. and van der Cingel, M. (2025), “Exploring nurses’ postturnover experiences in their new employment: A self-determination and job-fit perspective”, *BRQ Business Research Quarterly*, Vol. 28 No. 2, pp. 530–542, doi: 10.1177/23409444241252665.
- Fulmer, I.S., Gerhart, B. and Kim, J.H. (2023), “Compensation and performance: A review and recommendations for the future”, doi: 10.1111/peps.12583.
- Gerhart, B. (2023), *Compensation*, 14th edition., McGraw-Hill.
- Greenslade, J.H. and Jimmieson, N.L. (2007), “Distinguishing between task and contextual performance for nurses: development of a job performance scale”, *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 58 No. 6, pp. 602–611, doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04256.x.
- Herzberg, F. (2017), *Motivation to Work*, Routledge.

- Kusumawardhani, O.B. (2024), “BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT”, *Jurnal Manajemen Dayasaing*, Vol. 25 No. 2, pp. 71–78, doi: 10.23917/dayasaing.v25i2.21367.
- Michael Galanakis and Giannis Peramatzis. (2022), “Herzberg’s Motivation Theory in Workplace”, *Journal of Psychology Research*, David Publishing Company, Vol. 12 No. 12, doi: 10.17265/2159-5542/2022.12.009.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2022), *Organizational Behavior*, The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology, 18th ed., Harlow : Pearson Education., doi: 10.1016/B978-0-12-809324-5.06506-8.
- Sarıköse, S. and Göktepe, N. (2022), “Effects of nurses’ individual, professional and work environment characteristics on job performance”, *Journal of Clinical Nursing*, Vol. 31 No. 5–6, pp. 633–641, doi: 10.1111/jocn.15921.
- Tong, L. (2018), “Relationship between meaningful work and job performance in nurses”, *International Journal of Nursing Practice*, Vol. 24 No. 2, doi: 10.1111/ijn.12620.