

The Relationship Of Perceptions Of The Physical Work Environment, Workload And Wages With Contract Nurse Performance In Mataram City Hospital

Author :

I Made Amarta Bratasena¹,
Lalu Sulaiman²

E-mail: senaaa1242@gmail.com,
Universitas Qamarul Huda
Badaruddin, Bagu, Indonesia¹
E-mail: sulaimanlalu@gmail.com,
Universitas Qamarul Huda
Badaruddin, Bagu, Indonesia²

DOI :10.24903/kujkm.v8i1.1588

Received : July 2022

Accepted : September 2022

Published : December 2022

Abstract

Background: Nurses' performance as an integral part of the health care system is an important part that determines the quality of health services in hospitals. Nurses' performance in providing health services always gets special attention from patients. The perception of patients at the Mataram City Hospital shows that the performance of contract nurses is still considered low. There are several factors that can affect the performance of nurses in hospitals, including the physical work environment, workload and work wages.

Objective: This study aims to determine whether there is a relationship between the physical work environment, workload and work wages with the performance of contract nurses at the Mataram City Hospital.

Research Methods: The type of research used is quantitative research with a cross sectional approach. The research location is at the Mataram City Hospital. Data collection using a questionnaire. Respondents in this study were contract nurses at the Mataram City Hospital. The number of samples in this study were 80 respondents.

Results: The results of the analysis showed that $p < 0.05$, this means that statistically the independent variables have an influence on the dependent variable, it can be concluded that there is a joint effect of perceptions of the work environment, workload and work wages with the performance of contract nurses at the Mataram City Hospital.

Conclusion: this study concludes that there is a relationship between the physical work environment, workload and work wages with the performance of contract nurses at the Mataram City Hospital

Keywords: nurse performance; physical work environment; workload; wages

Abstrak

Latar Belakang: Kinerja perawat sebagai bagian integral sistem pelayanan kesehatan merupakan bagian penting yang menentukan kualitas layanan kesehatan di rumah sakit. Kinerja perawat dalam memberikan layanan kesehatan selalu mendapatkan perhatian khusus dari pasien. Persepsi pasien di RSUD kota Mataram menunjukkan bahwa kinerja perawat kontrak dinilai masih rendah. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit, antara lain lingkungan kerja fisik, beban kerja dan upah kerja.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan antara lingkungan kerja fisik, beban kerja dan upah kerja dengan kinerja perawat kontrak di RSUD kota Mataram.

Metode Penelitian: Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Lokasi penelitian di RSUD kota Mataram. Pengumpulan data menggunakan angket. Responden dalam penelitian ini adalah perawat kontrak di RSUD kota Mataram. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden.

Hasil: Hasil analisis menunjukkan bahwa $p < 0,05$, hal ini berarti secara statistik variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh bersama-sama persepsi lingkungan kerja, beban kerja dan upah kerja dengan kinerja perawat kontrak RSUD Kota Mataram.

Kesimpulan: penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik, beban kerja dan upah kerja dengan kinerja perawat kontrak di RSUD kota Mataram.

Kata kunci: kinerja perawat; lingkungan kerja fisik; beban kerja; upah kerja.

Copyright Notice



This work is licensed under [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Pendahuluan

Kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien selalu mendapatkan sorotan. Perawat dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja terbaiknya (Purwandari, 2015). Hal ini dikarenakan perawat merupakan salah satu ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kinerja perawat dalam penanganan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak dapat dikesampingkan. Baik buruknya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan selalu mendapatkan perhatian dari pasien. Maka dari itu tidak mengherankan jika banyak kasus pasien yang mengeluhkan buruknya pelayanan perawat di rumah sakit cepat beredar di media sosial. Kinerja perawat sebagai bagian integral sistem pelayanan kesehatan merupakan bagian penting yang menentukan kualitas layanan kesehatan di rumah sakit (Pieter, 2017). Kinerja perawat dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus selalu dipantau agar pasien merasa puas dengan layanan kesehatan yang diberikan rumah sakit.

Begitu pentingnya peran perawat dalam memberikan layanan kesehatan maka rumah sakit terus melakukan upaya untuk meningkatkan profesionalisme perawat. Hal ini wajar dilakukan karena berkaitan erat dengan mutu layanan rumah sakit itu sendiri. Semakin baik kualitas layanan dari perawat maka semakin baik pula kualitas layanan rumah sakit tersebut. Keberhasilan rumah sakit mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh kinerja perawat (Andriani, 2020). Kinerja perawat merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan rumah sakit (Rahayu, 2018). Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasakan puas atau tidak puas (Rahmah, 2021). Jika pasien merasa puas

dengan layanan kesehatan yang diberikan maka pasien akan memberikan penilaian positif dan citra rumah sakit semakin baik.

Keluhan masyarakat terkait dengan buruknya kinerja perawat masih sering dijumpai (Dewi, 2018). Hal ini sesuai dengan hasil studi pendahuluan pada salah satu rumah sakit di kota mataram. Hasil studi awal tersebut menunjukkan bahwa banyak pasien yang merasa kurang puas terhadap layanan yang diberikan perawat di rumah sakit. Ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan perawat mengindikasikan bahwa kinerja perawat masih belum optimal. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perawat (Prasetiya, 2017). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain lingkungan kerja fisik, beban kerja dan upah kerja (Aprilia et al., 2017).

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja. Lingkungan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Muzammil et al., 2014). Beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik antara lain penerangan di tempat kerja, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, getaran mekanisme, dan aroma-aroma yang terdapat di tempat kerja. Persepsi perawat terhadap kenyamanan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja yang dijalankan (Raharjanto, 2020).

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja

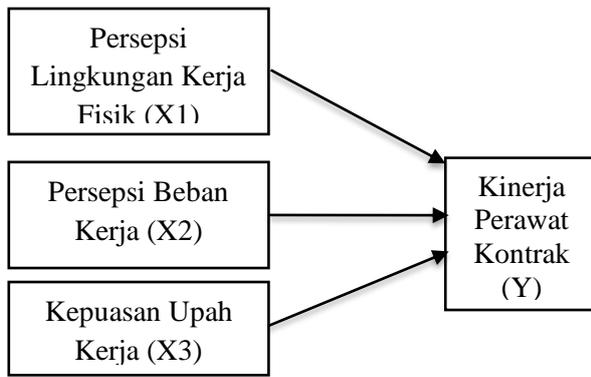
suatu unit organisasi (Romadhoni et al., 2015). Beban kerja merupakan perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Persepsi pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta berbagai upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Semakin berat beban kerja seseorang maka semakin berat pula tekanan psikologis maupun fisik yang didapatkan (Kurniawan et al., 2022).

Upah kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Kepuasan terhadap upah kerja yang diterima berpengaruh kepada tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang (Masilan et al., 2015). Apabila gaji tidak sesuai dengan jasa yang telah diberikan kepada pekerja maka tingkat turnover akan semakin tinggi atau bahkan karyawan akan cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan tidak maksimal. Implikasinya adalah tingkat produktivitas unit kerja juga akan menurun (Fadila, 2022). Pekerja selalu menuntut upah yang layak karena motivasinya dalam bekerja adalah mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar. Jika pekerja merasa puas dengan upah kerja yang diterimanya maka akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja yang diberikan kepada unit kerja (Rampisela & Lumintang, 2020).

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah disampaikan perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat kontrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan antara lingkungan kerja fisik, beban kerja dan upah kerja dengan kinerja perawat kontrak di RSUD kota Mataram.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Cross Sectional. Desain penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan dari persepsi lingkungan kerja fisik, beban kerja dan upah kerja dengan kinerja perawat kontrak. Lokasi penelitian di RSUD Kota Mataram. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat kontrak di ruang rawat inap RSUD Kota Mataram berjumlah 200 orang, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan angket. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, dengan tingkat pengukuran skala ordinal, dimana instrumen tentang persepsi lingkungan kerja fisik, beban kerja, upah kerja dan kinerja perawat kontrak telah dilakukan uji validitas dan realibilitas di RSUD Kota Mataram dengan cara mengambil sampel pada populasi di luar sampel penelitian. Analisis data menggunakan analisis multivariat. Analisis multivariat dilakukan untuk melihat pengaruh bersama-sama faktor-faktor persepsi lingkungan kerja fisik, beban kerja, upah kerja dengan kinerja perawat kontrak, maka dilakukan uji statistik dengan analisis multivariat. Apabila data berdistribusi normal, maka uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sedangkan apabila data berdistribusi tidak normal maka uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi logistik. Pada penelitian ini distribusi data baik variabel bebas maupun variabel terikat normal sehingga uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model penelitian

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan persepsi lingkungan kerja, beban kerja dan upah kerja dengan kinerja perawat kontrak RSUD Kota Mataram Tahun 2022

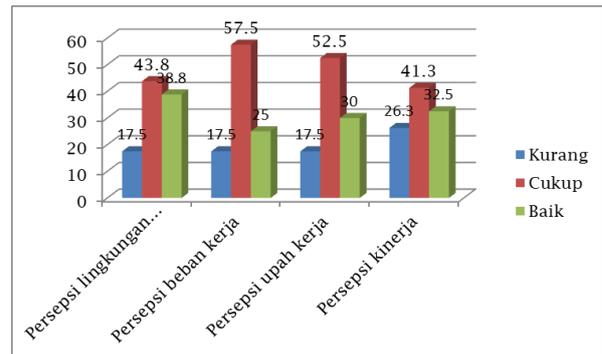
1 Gambaran umum lokasi penelitian

RSUD Kota Mataram merupakan salah satu Rumah Sakit milik pemerintah kota mataram yang ada diwilayah kota mataram yang berdiri sejak Maret 2010 berdasarkan Surat Keputusan Operasional Nomor : 163/II/2010 tentang Izin penyelenggaraan Operasional Pelayanan. Visi RSUD Kota Mataram “ Rumah sakit pilihan masyarakat dalam bidang Pelayanan Kesehatan, Pendidikan dan Penelitian yang berstandar Internasional “. Beserta Misi dari RSUD Kota Mataram sebagai berikut: 1. Memberikan Pelayanan Kesehatan yang komprehensif, berkualitas dan professional. 2. Melaksanakan pendidikan dan penelitian kesehatan yang berkelanjutan dan berkualitas. 3. Meningkatkan kompetensi SDM yang berdaya saing. 4. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan/karyawati. 5. Meningkatkan sarana prasarana sesuai standard RS pendidikan dan kemajuan IPTEKDOK. Jumlah perawat secara keseluruhan di RSUD Kota Mataram sebanyak 129 perawat dengan rincian 106 perawat kontrak dan 13 perawat berstatus ASN.

2 Deskripsi hasil penelitian

a. Tabulasi angket responden

Deskripsi hasil angket terhadap 80 responden dapat terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1 Deskripsi angket responden

Diagram pada gambar 1 merupakan tabulasi persepsi responden terhadap lingkungan kerja fisik, beban kerja, upah kerja dan kinerja. Berdasarkan diagram yang terdapat pada gambar tersebut dapat diketahui bahwa responden yang menganggap lingkungan kerja dalam kategori kurang sebanyak 17.5%, cukup 43.8% dan baik sebanyak 38.8%. Persepsi terhadap beban kerja yang masuk dalam kategori kurang sebanyak 17.5%, cukup 57.5%, dan baik 25%. Persepsi terhadap upah kerja yang termasuk dalam kategori kurang sebanyak 17.5%, cukup 57.5%, dan baik sebanyak 30%. Penilaian responden terhadap kinerja yang dilakukan berkategori kurang sebanyak 26.3%, cukup 41.3% dan baik sebanyak 32.5%.

b. Uji statistic chi-square

Uji chi-square kinerja perawat kontrak dengan persepsi lingkungan kerja fisik, didapatkan nilai p sebesar 0,001 sehingga nilai $p < 0,05$ dengan demikian artinya ada hubungan bermakna antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kinerja perawat kontrak di RSUD Kota Mataram tahun 2022. Jika di lihat dari nilai $r = 0.445$ memiliki arti bahwa persepsi lingkungan kerja fisik masuk dalam hubungan korelasi moderat dengan arah positif. Jadi persepsi perawat kontrak terhadap lingkungan kerja fisik cukup maka kemungkinan besar kinerja perawat kontrak cukup dengan persentase 51.4% atau sebaliknya jika persepsi perawat kontrak terhadap lingkungan kerja fisik kurang maka kinerja kurang dengan persentase 71.4%.

Uji chi-square kinerja perawat kontrak dengan beban kerja, didapatkan nilai p sebesar 0,000 sehingga nilai $p < 0,05$ dengan demikian artinya ada hubungan bermakna antara beban kerja dengan kinerja perawat kontrak di RSUD Kota Mataram tahun 2022. Jika di lihat dari nilai $r = 0.630$ memiliki arti bahwa beban kerja masuk dalam hubungan korelasi sedang dengan arah positif. Jadi persepsi perawat kontrak terhadap beban kerja berat maka kemungkinan besar kinerja perawat kontrak kurang dengan persentase 92.9% atau sebaliknya jika persepsi perawat terhadap beban kerja ringan maka kinerja baik dengan persentase 70%.

Uji chi-square kinerja perawat kontrak dengan upah kerja, didapatkan nilai p sebesar

0,000 sehingga nilai $p < 0,05$ dengan demikian artinya ada hubungan bermakna antara upah kerja dengan kinerja perawat kontrak di RSUD Kota Mataram tahun 2022. Jika di lihat dari nilai $r = 0.450$ memiliki arti bahwa upah kerja masuk dalam hubungan korelasi sedang dengan arah positif.

c. Analisis multivariat

Analisis multivariat dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda untuk mencari kekuatan hubungan masing-masing variabel independen (Persepsi Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, dan Upah Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Perawat Kontrak). Berdasarkan hasil uji didapatkan data sebagai berikut:

Tabel.1 Hasil analisis multivariat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.014	6.367		-.002	.998
	Lingkungan Kerja Fisik	.434	.128	.358	3.385	.001
	Beban Kerja	.887	.123	.633	7.224	.000
	Upah	.320	.140	.252	2.295	.002

Hasil analisis menunjukkan bahwa $p < 0,05$, hal ini berarti secara statistik variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh bersama-sama persepsi lingkungan kerja, beban kerja dan upah kerja dengan kinerja perawat kontrak RSUD Kota Mataram.

Pembahasan

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawanti, 2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar, sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat. Menurut (I. Setiawan & Khurosani, 2018) perasaan senang yang ditunjukkan karyawan mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman dan di dukung dengan peraturan peraturan tempat bekerja yang sesuai. Lingkungan kerja tersebut terdiri atas lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah keadaan di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi

karyawan secara langsung (kursi, meja dan lain-lain) maupun tidak langsung (temperatur, kelembaban, sirku lasi udara dan lain-lain), sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Sesuai dengan Hasil penelitian (Setyadi et al., 2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berhubungan positif dan signifikan dengan kebosanan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang di lakukan oleh (Cintia & Gilang, 2016). Menurut (Hilda & Arsyawina, 2018) kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: karyawan (kemampuan dan pengalaman sebelumnya), praktik sumber daya manusia, dan lingkungan kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Ningrum et al., 2014) yang

menyebutkan bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, adalah lingkungan kerja utama kondisi yang berdampak negatif pada kinerja dan harus mendapatkan perhatian lebih.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian (Ahmad et al., 2019) yang menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoretik dan pembuktian empirik, penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pada dasarnya tekanan atau beban kerja dapat menjadi positif, hal ini mengarah pada peningkatan kinerja (Nabawi, 2019). Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Menurut perawat terkait tuntutan rumah sakit untuk mengerti diluar bidang keperawatan seperti manajemen rumah sakit, asuransi dan kesiapsiagaan dalam menagani pasien dalam keadaan apapun membuat perawat terus meningkatkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja pelayanan asuhan keperawatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh mengenai (Maharani & Budianto, 2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang berarti bahwa semakin rendah beban kerja perawat maka akan semakin baik juga kinerjanya.

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa ada hubungan antara persepsi upah kerja terhadap kinerja perawat kontrak RSUD Kota Mataram, berdasarkan hasil penelitian dilapangan, pemberian upah kerja dalam bentuk gaji pada persepsi perawat kontrak, yang diterima masih dibawah UMK Kota Mataram hal ini membuat kinerjanya cukup. Seharusnya gaji perawat kontrak di RSUD Kota Mataram di sesuaikan dengan UMK Kota Mataram, oleh karena itu

perawat terkadang mengatakan cukup dalam melaksanakan tugas mereka karena imbalan yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan gaji yang mereka terima, selain gaji ada insentif yang mereka terima yaitu jasa pelayanan yang diberikan kepada perawat dalam bentuk uang untuk meningkatkan perilaku produktif dalam memberikan pelayanan. Tujuan pemberian insentif sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan serta realisasi menghadapi kompetitor di bidang SDM, sehingga tercapai pelayanan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan upah kerja yang netral dengan kinerja cukup yang dilakukan oleh yang perawat bertahan dengan upah kerja dalam hal ini gaji yang di bawah UMK, dan juga jasa pelayanan yang mereka terima namanya zona kenyamanan ikatan persaudaraan bagi mereka. Penelitian ini di dukung oleh (Suryani, 2019) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel upah dan insentif terhadap kinerja karyawan RSI. Sakinah Mojokerto. jika upah dan insetif yang diberikan adil maka kinerja akan lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen ketika dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, memiliki keterkaitan yang sangat erat hubungannya dengan variabel dependen hal ini dibuktikan dengan P value < 0.05. Persepsi lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan upah kerja secara simultan (bersama-sama) dapat mempengaruhi kinerja perawat kontrak sebesar 64.6% dan sisanya sebesar 35.6% ada pada variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini. Maka hipotesis diterima kebenarannya, yaitu persepsi lingkungan kerja beban kerja dan upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat kontrak RSUD Kota Mataram. Jika perawat bekerja pada lingkungan yang kurang kondusif dan berisiko tinggi baik risiko fisik maupun psikis, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Lingkungan kerja yang bersifat rutin dan monoton akan berpengaruh terhadap

rasa bosan, sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya. Hasil penelitian (Azhar & Harahap, 2021) mengemukakan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi perawat dalam melaksanakan tugasnya sehingga hasil yang didapatkan pun kurang maksimal. lingkungan kerja perawat yang sehat adalah tempat kerja aman, memberdayakan dan memuaskan, dimana semua staf perawatan kesehatan bekerja sungguh-sungguh untuk kesehatan yang optimal dan keselamatan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja di Rumah Sakit maka dapat meningkatkan kinerja perawat.

Jika seorang perawat menerima beban kerja yang tidak sesuai dengan tupoksi kerja dan kemampuannya, maka akan terbebani secara baik secara fisik dan psikis. Jika perawat menerima beban kerja secara bersamaan dan menumpuk dengan tuntutan kecepatan waktu, maka akan kurang konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerjanya. Menurut (D. P. Setiawan, 2016) beban kerja yang tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa adanya beban kerja yang baik maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga karyawan akan terfokus dengan pekerjaannya.

Upah kerja terhadap kinerja perawat kontrak menyatakan adanya hubungan yang signifikan, karena dengan adanya upah kerja menjadikan kepuasan atas hasil kerja yang telah dilakukan seorang perawat dalam bekerja dan merupakan bagian penting seorang perawat untuk memenuhi kebutuhannya serta merupakan bentuk balas jasa Rumah Sakit yang diberikan terhadap perawat. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sukidi & Wajdi, 2017) bahwa uang merupakan motivator seseorang melakukan pekerjaan, upah kerja yang baik merupakan faktor kunci memuaskan karyawan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal. Penelitian tersebut

relevan dengan yang dilakukan oleh (Efendi et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara upah kerja terhadap kinerja perawat. Upah kerja mempengaruhi kinerja perawat dan sistem reward yang diterima ada hubungan secara langsung terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja perawat (Muguongo et al., 2015).

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan persepsi perawat kontrak memiliki persepsi lingkungan kerja fisik cukup (43.8%), beban kerja berat yaitu (57.5%), dan netral dengan upah kerja yang diterima (41.3%). Terdapat hubungan dari ketiga variabel independen (persepsi lingkungan kerja fisik, beban kerja dan upah kerja) dengan variabel dependen (kinerja perawat kontrak) RSUD Kota Mataram sebesar 64.6% dan sisanya sebesar 35.6% ada pada variabel lain yang tidak diteliti. Apabila lingkungan kerja nyaman, beban kerja normal, dan upah kerja yang diberikan kepada perawat sesuai dengan harapan maka tingkat kinerja yang dilakukan oleh perawat maka akan maksimal. Namun apabila lingkungan kerja, beban kerja dan upah kerja tidak sesuai dengan harapan maka kinerja yang dilakukan kurang maksimal.

Referensi

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Andriani, M. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)*, 6(1), 21–27.
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2017). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

- perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. In *Universitas Riau*.
- Azhar, M. E., & Harahap, M. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan*. UMSU.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung. " *EProceedings of Management*.
- Dewi, S. U. (2018). Pengukuran Hubungan Antara Kinerja Perawat dan Faktor Yang Berpengaruh di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 5(18), 22–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.56014/jp hi.v5i18.171>
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Fadila, N. (2022). *Analisis Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Hilda, H., & Arsyawina, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Aw Sjahranie. *Husada Mahakam: Jurnal Kesehatan*, 8(1), 326–335.
- Kurniawan, Soni, I., & Nugroho, K. W. (2022). Memperkuat Kinerja Karyawan: Peran Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik. *Mandar: Management Development and Applied Research Journal*, 4(2), 1–6.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Masilan, O., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2015). *Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)*. Brawijaya University, 2015. Universitas Brawijaya.
- Muguongo, Muguna, & Murithi. (2015). Effect of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teacher in Maara Sub-Country of Tharaka Nithi Country. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47–59.
- Muzammil, A., Hendriani, S., & Noviasari, H. (2014). *Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Petala Bumi Pekanbaru*. Diss. Riau University, 2014. Universitas Riau.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Ningrum, N. L., Prasetya, A., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan auto 2000 sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1).
- Pieter, H. Z. (2017). *Dasar-Dasar Komunikasi bagi Perawat*. Kencana.
- Prasetya, C. H. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RSUD Sunan Kalijaga Demak. *Jurnal Ilmu Dan Teknologi Kesehatan*, 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.33666/jit k.v7i2.11>
- Purwandari, R. (2015). Hubungan motivasi dan stres kerja perawat ruang rawat inap RSUD Sragen. *Jurnal Keperawatan*, 6(2).
- Raharjanto, B. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Rahayu, M. T. (2018). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 3(1).
- Rahmah, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bandung Medan. *Jurnal Rekam Medic*, 2(1), 25–35. <https://doi.org/10.33085/jrm.v2i1.4254>
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor*

- pelayanan pajak Pratama Malang Utara*). Brawijaya University.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.8.1.2020.27535>
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 3(2), 125–145.
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia. *Jurnal Manajemen*.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh keselamatan kerja fisik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 1–19.
- Setyadi, B., Utami, H. N., & Nurtjahjono, G. E. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), 79–91.
- Suryani, Y. (2019). *Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsi. Sakinah Mojokerto*. Universitas Islam Majapahit Mojokerto.