

Literatur Review : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Perawat Dalam Penerapan Asuhan Keperawatan

Desi Fittoria Lanpada^{1*}, Fitri A Sabil², Mutmainnah³

^{1*}STIKES Nani Hasanuddin Makassar, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII, Kota Makassar, Indonesia, 90245

²STIKES Nani Hasanuddin Makassar, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII, Kota Makassar, Indonesia, 90245

³STIKES Nani Hasanuddin Makassar, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII, Kota Makassar, Indonesia, 90245

*e-mail: penulis-korespondensi:@desifittoria@gmail.com/ 081339155088

Received: 18.08.2021; Reviewed: 03.03.2022 ; Accepted: 30.04.2022)

Abstract

Morale is a condition that reflects a person's attitude that creates a happy atmosphere where as an encouragement for each individual to carry out work diligently and better and enthusiastic in achieving the goals set by the organization. Great morale can improve work professionalism and also improve the quality of nursing services. The purpose of the study was to determine the factors that influence the morale of nurses in the application of nursing care in hospitals. This study uses a System Literature Review design. The databases used are Pubmed, SincDirec and Google Scholar. There were 53 articles related to the work spirit of nurses in the application of nursing care that were identified and published from 2017-2021. Of the 53 articles, 8 articles met the review requirements. The results obtained, from 8 articles stated that the factors that influence the work spirit of nurses in the application of nursing care in hospitals, namely: psychological factors of nurses, work discipline, nurse self-regulation, organizations that support, work environment, communication, compensation, work facilities, motivation and organization, as well as a good work atmosphere can affect nurses' morale and vice versa. The conclusion is based on the results of the study that the most influential factors to increase the morale of nurses are the work environment and work facilities.

Keywords: *Application of Nursing Care; Nurses' Work Spirit*

Abstrak

Semangat kerja merupakan sesuatu kondisi yang mencerminkan sikap seseorang yang menimbulkan suasana senang dimana sebagai satu dorongan tiap pribadi untuk melaksanakan pekerjaan dengan rajin serta lebih baik dan bersemangat dalam menggapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasinya. Semangat kerja merupakan hal yang penting dalam tatanan keperawatan, karena semangat kerja yang besar dapat meningkatkan profesional kerja dan juga meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Tujuan penelitian Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja perawat dalam penerapan asuhan keperawatan di rumah sakit. Penelitian ini menggunakan desain *System Literature Review*. Data base yang digunakan adalah *Pubmed*, *SincDirec* dan *Google Scholar*. Didapatkan 53 artikel terkait semangat kerja dalam penerapan asuhan keperawatan yang di publikasikan dari tahun 2017- 2021. Dari 53 artikel 8 artikel yang memenuhi syarat review. Hasil penelitian didapatkan, dari 8 artikel menyatakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi semangat kerja perawat dalam penerapan asuhan keperawatan di rumah sakit yaitu faktor psikologis perawat, disiplin kerja, regulasi diri perawat, organisasi yang mendukung, lingkungan kerja, komunikasi, kompensasi, fasilitas kerja, motivasi dan organisasi, serta suasana kerja yang baik dapat mempengaruhi semangat kerja perawat dan sebaliknya. Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yaitu faktor yang paling berpengaruh untuk meningkatkan semangat kerja perawat ialah lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

Kata Kunci: *Penerapan Asuhan Keperawatan; Semangat Kerja Perawat*

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan suatu organisasi sebagai sarana pelayanan kesehatan, dengan segala fasilitas kesehatan yang bekerja pada pelayanan jasa kesehatan. Rumah sakit menyediakan pelayanan gawat darurat, rawat inap, rawat jalan, serta bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang dapat membantu pasien dalam meningkatkan kesehatan dan mencapai kesembuhan secara optimal baik fisik, psikis maupun sosial (Selpi et al., 2020; Simamora et al., 2019).

Suksesnya sebuah organisasi rumah sakit ditentukan oleh kinerja yang melibatkan seluruh karyawan dari manajer puncak sampai kebawahannya. Salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi, berkualitas dan profesional sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing. Tenaga kesehatan khususnya perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di Rumah Sakit yang dituntut profesional dan diharapkan mempunyai peran serta dalam menjaga manajemen mutu rumah sakit. Rumah sakit akan dinilai baik kualitasnya dimata masyarakat apabila pasien merasakan puas dengan pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan khususnya tenaga perawat (Selpi et al., 2020; Sudibya & Sudharma, 2017).

Perawat merupakan tenaga pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam pelayanan kesehatan karena perawat yang berada di pusat pelayanan selama 24 jam bersama dengan pasien (Putri & Rahayu, 2018; Simamora et al., 2019). Seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya, tidak terlepas dari semangat dalam bekerja sehingga bisa menambah kinerja yang akan berakibat langsung terhadap kualitas pelayanan serta kepuasan pasien.

Hasil penelitian (Kamal et al., 2018), dapat dinyatakan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi semangat kerja. Selain itu juga semakin baik komunikasi kerja perawat maka semakin tinggi tingkat semangat kerja yang akan di alamami oleh perawat RS Paru Dr. H. A Rotinsulu Bandung (Kamal et al., 2018).

Asuhan keperawatan merupakan proses atau rangkaian aktivitas dalam praktik keperawatan yang diberikan secara eksklusif kepada klien diberbagai tatanan pelayanan kesehatan yang dilaksanakan berdasarkn kaidah-kaidah keperawatan sebagai suatu profesi yang berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan, bersifat humanistik dan berorientasi dalam kebutuhan objektif klien untuk mengatasi masalah yang dihadapi klien. Asuhan keperawatan dilaksanakan berdasarkan kaidahkaidah keperawatan atau kewenangan pelayanan keperawatan melaksanakan pengkajian keperawatan kepada individu di sarana kesehatan yang meliputi status bio-psikosial, kultural dan spiritual klien, merumuskan diagnosis keperawatan terkait dengan fenomena tidak terpenuhinya kebutuhan dasar manusia, menyusun rencana untuk tindakan keperawatan sederhana dan kompleks pada individu, kelompok, dan masyarakat di sarana kesehatan, melaksanakan tindakan keperawatan yang telah dilakukan, mendokumentasikan hasil keperawatan yang dilaksanakan (Hartono, 2016; Irenawati, 2020; Simamora et al., 2019).

Segala sesuatu yang dilakukan oleh perawat harus ditanamkan semangat dalam diri agar tidak bosan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang perawat, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai perawat pastinya harus ada sesuatu yang dapat menjadi penyemangat dalam bekerja kususnyaperawatat dalam penerapan asuhan keperawatan. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Sunan KalijagaDemak dilihat dari faktor Pengetahuan sangat mempengaruhi perawat dalam bekerja serta untuk mendukung kinerja bagi perawat dibutuhkan pengetahuan yang layak. Sedangkan dilihat dari area kerja bahwa dalam bekerja perawat tergantung dari lingkungan yang ada di ruangan sehingga diharapkan perawat mampu menjaga lingkungan kerja dengan baik, sebaliknya dilihat dari pimpinan bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan menggambarkan aspek yang mempengaruhi kinerja disebabkan menurut informan seluruh kebijakan serta pekerjaan dipengaruhi oleh pemimpinnya. Sedangkan menurut faktor kompensasi bisa disimpulkan bahwa kompensasi sangat pengaruhi kinerja mereka disaat bekerja, karena tanpa kompensasi yang sesuai maka perawat merasa merasa tidak termotivasi dalam bekerja dan berikutnya bisa pengaruhi kinerja

Metode

Desain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Systematic literature review (SLR) juga disebut Tinjauan pustaka sistematis dengan jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*Library research*). Proses pengumpulan referensi dan jurnal-jurnal penelitian ini menggunakan data sekunder diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Sumber data sekunder yang dimaksud berupa artikel atau jurnal. Data base yang digunakan yaitu menggunakan *Pubmed*, *SincDirec* dan *Google Scholar*.

Hasil

Tabel 1. Sintesis Grid Hasil Penelitian

Studi/Author	Tempat penelitian	Populasi	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
Gembaran Lingkungan kerja, Komunikasi Kerja dan Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Paru Dr. H.A.	Rumah Sakit Umum Paru Dr. H.A. Rotinusolo Bandung	Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Umum Avisena yang berjumlah 370 orang	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan semangat kerja.	Metode <i>explanatory survey</i> .	Hasil penelitian 1. Lingkungan kerja memperoleh skor 14.823 dengan persentase 82,46% yang artinya variabel lingkungan kerja berada pada kategori kondusif. 2. Komunikasi kerja memperoleh skor 5.777 dengan persentase 85,67%, Dengan demikian variabel komunikasi kerja berada pada kategori baik. 3. Semangat kerja Memperoleh skor 8.286 dengan persentase 85,09%, maka variabel semangat kerja baerada pada kategori tinggi.
Konfirmasi Faktor Yang Mempengaruhi Evejtifitas Kerja Perawat di Rumah Sakit	Depok	Semua perawat yang bertugas di Rumah Sakit Puri Cinere	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara pengawasan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.	Metode <i>cross sectional</i>	Keefektifan dalam bekerja terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Dengan adanya pengawasan yang ketat, memberikan motifasi kepada perawat, mengatur lingkungan kerja yang konsif, maka akan muncul disiplin kerja dari dalam diri, dan akan tercapai efektifitas kerja yang baik.

Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Perawat RSUD Hasanudin Damrah Kabupaten Bengkulu Selatan	Bengkulu selatan	Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 orang	Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor pemberian kesejahteraan, faktor fasilitas kerja dan suasana kerja mempengaruhi loyalitas perawat RSUD Hasanudin Damrah Kabupaten Bengkulu Selatan.	Metode survei	Loyalitas Perawat: 1. Pemberian tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja perawat dengan nilai koefisien sebesar 6.332 ($0,012 < 0,05$). 2. Penyediaan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja perawat. 3. Suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja perawat dengan nilai koefisien sebesar 8.430 ($0,004 < 0,05$) dan suasana kerja merupakan faktor yang paling besar berpengaruh terhadap loyalitas kerja perawat.
Hubungan Regulasi Diri Dengan Semangat Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof Dr. V. L. Ratumbusang Manado	Manado	Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang berada di RSJ. Prof. Dr. V. L. Ratumbusang Manado yang berjumlah 69 orang	Tujuan penelitian ini untuk menguji hubungan regulasi diri dengan semangat kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. DR. V. L. Ratumbusang Manado.	<i>deskriptif analitik</i>	Ragulasi Diri dan semangat kerja perawat: Hasil Uji chi-square menunjukkan nilai $p=0,000$ lebih kecil dari nilai q ($0,05$). H_0 di tolak artinya adalah terdapat hubungan antara regulasi diri dengan semangat kerja perawat.
Analisis Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Daerah Kota Medan	Medan	Seluruh perawat yang bertugas di Rumah Sakit Daerah Kota Medan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor penyebab rendahnya kinerja perawat di kota RSUD Medan	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian <i>Cross Sectional Study</i>	Kinerja Perawat: Perawat pelaksana yang memiliki kinerja kurang baik lebih besar dengan persentase 75,1%, sedangkan kinerja perawat yang baik 25,9%. Hasil uji Uji <i>Chi square</i> menunjukkan

					individu $p=0,000$, prikologis $p=0,006$, Organisasi $p=0,002$, dapat di artikan bahwa ada hubungan dimensi kerja perawat dengan rendahnya kinerja perawat.
Hubungan Pendelegasian Dan Supervisi Dengan Semangat Kerja Perawat	Kediri	Populasi adalah seluruh perawat ruang rawat inap sebanyak 94 orang.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pendelegasian dan supervisi dengan semangat kerja perawat di RSUD Kota Kendari.		Semangat Kerja Perawat: 1. Pendelegasian yang baik maka semangat kerja perawat menjadi baik ada juga yang semangat kerja kurang karena disebabkan oleh pendelegasian kurang. 2. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan semangat kerja tersendiri. 3. Berdasarkan uji statistik ada hubungan supervisi dengan semangat kerja perawat.
Semangat Kerja Tenaga Medis Maxine Aesthetic Clinic Surabaya Pada Kinerja	Surabaya	Seluruh tenaga medis di PT. Maxine Abdi Medika (Maxine Asthetic Clinic) Surabaya.	Tujuan penelitian ini untuk menganalisis semangat kerja tenaga medis di PT. Maxine Abdi Medika (Maxine Asthetic Clinic) Surabaya.	Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif	Semangat kerja perawat: 1. Ada hubungan pendelegasian dengan semangat kerja perawat (p value = 0,001). 2. Ada ubngan supervisi dengan semangat kerja perawat (p value = 0,001).
Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta	Yogyakarta	Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta berjumlah 128 orang.	Tujuan umun penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat. Tujuan khusus untuk mengetahui hubungan motivasi, etos	Metode penelitian ini adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Kinerja Perawat: Hasil penelitian didapatkan semua variabel yaitu motivasi, etos kerja, lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perawat diperoleh nilai p 0,011, 0,000, 0,018, 0,000, 0,000 ($P<0,05$). Uji

			kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dengan kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.		multivariat didapatkan nilai sig. 0,000, artinya secara bersamaan variabel independen berhubungan dengan kinerja perawat.
--	--	--	--	--	--

Semangat kerja merupakan sesuatu kondisi yang mencerminkan sikap seorang yang menimbulkan suasana senang dimana sebagai satu dorongan tiap pribadi untuk melaksanakan pekerjaan dengan rajin serta lebih baik dan bersemangat dalam menggapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasinya. Semangat kerja seorang perawat didukung oleh pimpinan seperti kepala ruangan, keberhasilan kepala ruangan bergantung pada kemampuannya mempengaruhi bawahan dalam pengelolaan kebutuhan keperawatan disuatu ruang akan mendapatkan kepercayaan dan pengaruh dari bawahan. Semangat kerja mesti sebagai perhatian, karena semangat kerja yang besar dapat meningkatkan profesional kerja dan juga meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Kinerja seorang perawat bisa dilihat dari kepatuhan perawat profesional dalam melakukan asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien sesuai standar (Akmal Mundiri, 2019; Esita, 2016; Selpi et al., 2020).

1. Artikel ke-dua menunjukkan semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat semangat kerja perawat RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung. Selain itu semakin baik komunikasi kerja perawat, maka semakin tinggi pula tingkat semangat kerja kerja yang akan dialami oleh perawat RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung.
2. Artikel ke-tiga menunjukkan bahwa keefektifan dalam bekerja terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Dengan adanya pengawasan yang ketat, memberikan motivasi kepada perawat, mengatur lingkungan kerja yang kondusif, maka akan muncul disiplin kerja dari dalam diri, dan akan tercapai efektifitas kerja yang baik.
3. Artikel ke-lima menunjukkan bahwa Pemberian tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja perawat dengan nilai koefisien sebesar 6.332 ($0,012 < 0,05$). Penyediaan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja perawat. Suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja perawat dengan nilai koefisien sebesar 8.430 ($0,004 < 0,05$) dan suasana kerja merupakan faktor yang paling besar berpengaruhnya terhadap loyalitas kerja perawat.
4. Artikel ke-lima menunjukkan bahwa terdapat hubungan Ragulasi Diri dan semangat kerja perawat: Hasil Uji chi-square menunjukkan nilai $p=0,000$ lebih kecil dari nilai $q (0,05)$. H_0 di tolak artinya adalah terdapat hubungan antara regulasi diri dengan semangat kerja perawat.
5. Artikel ke-enam menunjukkan bahwa kerja perawat pelaksana mayoritas memiliki kinerja pada kategori kurang baik sebesar 115 orang (75,1%) dan minoritas kinerja berada pada kategori baik sebesar 44 orang (25,9%). Tiga dimensi faktor kinerja perawat memiliki hubungan dengan kinerja perawat yaitu faktor individu $p = 0,000$, faktor psikologis $p = 0,006$, dan organisasi $p = 0,002$.
6. Artikel ke-tujuh menunjukkan bahwa terdapat hubungan pendelegasian dengan semangat kerja perawat (p value = 0,001) dan ada hubungan supervisi dengan semangat kerja perawat (p value = 0,001). Jadi kesimpulan pada penelitian ini yaitu ada hubungan pendelegasian dan supervisi dengan semangat kerja pada perawat. Disarankan agar meningkatkan pendelegasian dan supervisi kepala ruangan kepada perawat agar semangat kerja perawat tetap baik dan terjaga dalam melayani pasien di rumah sakit.
7. Artikel ke- delapan bahwa faktor-faktor penghambat semangat kerja tenaga perawat yaitu kompensasi yang rendah dikarenakan tenaga medis memiliki STR dan SIP sedangkan gaji yang diberikan cukup jauh dari standart UMR di Surabaya dan belum ada kenaikan gaji, kurangnya disiplin kerja dikarenakan kebijakan jam operasional dan kebijakan hari libur yang tetap masuk tanpa ada pergantian libur atau insentif tambahan dari perusahaan, dan kurangnya kontribusi pimpinan dikarenakan pimpinan jarang berada ditempat sehingga setiap permasalahan dan aspirasi hanya bisa disampaikan namun jarang ditanggapi oleh pimpinan. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja tenaga medis yaitu lingkungan kerja yang baik dan fasilitas penunjang kinerja yang memadai.
8. Artikel ke-sembilan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja perawat hasil penelitian didapatkan semua variabel yaitu motivasi, etos kerja, lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perawat diperoleh nilai $p 0,011, 0,000, 0,018, 0,000, 0,000 (P<0,05)$. Uji multivariat didapatkan nilai sig. 0,000, artinya secara bersamaan variabel independen berhubungan dengan kinerja perawat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pencarian dan seleksi studi diperoleh 9 jurnal yang layak digunakan sebagai sampel dalam *literature review*. Daftar jurnal yang masuk dalam penelitian berdasarkan hasil 9 artikel yang direview didapatkan hasil faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja perawat dalam penerapan asuhan keperawatan di rumah sakit, sebagai berikut:

1. Faktor Psikologis

Faktor psikologi merupakan pengalaman-pengalaman yang muncul dalam diri manusia, berupa perasaan, pikiran, panca indera, merasa (*feeling*), dan kehendak (Hartono, 2016). Dari hasil review artikel penelitian Silalahi & Siregar, (2021), menyatakan bahwaterdapat hubungan dimensi kerja perawat dengan rendahnya perawat pelaksana karena kinerja perawat pelaksana berada pada kategori kurang baik dan faktor penyebab rendahnya kinerja perawat mayoritas berada pada dimensi individu, psikologis dan organisasi. Penelitian sejalan dengan penelitian Irenawati, (2020), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang buruk antara kepuasan psikologi dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RS Marinir Cilandak. Faktor psikologis menjadi salah satu penyebab semangat kerja karena perawat mempunyai masalah pribadi yang dipikirkan yang menyebabkan perawat tidak fokus dalam mengerjakan tugasnya sebagai seorang perawat di rumah sakit tersebut, ada pula perawat tidak berani sendiri saat bertugas, dan terjadinya konflik antara perawat sehingga tidak menutup kemungkinan bisa memicu terjadinya ketidak nyaman antara perawat (Ni'matuzahroh, & Susanti, 2018).

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja yang dimiliki perawat dalam menjalankan tugas sebagai pemberi asuhan keperawatan sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja, dengan adanya disiplin kerja dalam diri maka tenaga perawat tetap semangat dalam menjalankan tugas (Aquasita & Barusman, 2021). Dari hasil review artikel penelitian (Riadinni Alita, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja, dalam artian disiplin kerja berpengaruh baik terhadap kinerja perawat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aquasita & Barusman, (2021), menyatakan secara statistik ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan semangat kerja terhadap disiplin kerja. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Sudibya & Sudharma, (2017), yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh eksklusif terhadap kinerja perawat, dan A berpengaruh eksklusif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat.

3. Regulasi diri

Regulasi diri merupakan awal dari proses sosialisasi karena berhubungan dengan lingkungan. Seorang yang mempunyai regulasi diri yang baik dapat membangun hubungan dan pekerjaan dengan baik, sebagai seorang perawat yang bekerja untuk kesehatan manusia, harus mampu mengontrol diri sebelum mengatasi pasien serta dalam menjalankan tugas lainnya (Nursalam, 2015). Dari hasil review artikel penelitian Damajanti Pangemanan, (2017), menyatakan bahwa terdapat hubungan regulasi diri dengan semangat kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V.L. Ratumbuang Manado. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Barabanshchikova, (2010), seorang yang memiliki regulasi diri baik memiliki reaksi yang baik juga dalam bekerja. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Digdyani et al., (2018) yang menyatakan bahwa seorang perawat tidak hanya mempunyai kemampuan untuk menguasai dan mengatur diri agar dapat tercapai tujuan, namun dibutuhkan kemampuan untuk bertahan dan menyesuaikan diri terhadap tekanan yang dialami sehingga perawat dapat memiliki kualitas pekerjaan yang baik.

4. Faktor organisasi

Organisasi memberikan perhatian yang layak bagi pekerjaan yang efisien, kesadaran akan kualitas dan keamanan dalam bekerja atau beroperasi, mengidentifikasi dan mencoba perubahan demi kinerja yang lebih baik (Setiawan & Stefanus supriyanto, 2020). Dari hasil review artikel penelitian yang dilakukan oleh Silalahi & Siregar, (2021), menyatakan bahwa faktor penyebab rendahnya kinerja perawat terdapat faktor organisasi terdapat hubungan dimensi kinerja perawat dengan rendahnya kinerja perawat pelaksana. Dimana peneliti juga melakukan tanya jawab kepada beberapa orang perawat tentang apa saja yang mempengaruhi kinerja saat melakukan pekerjaan sehari-hari, dan banyak di antaranya memberi jawaban bahwa mereka kurang nyaman bekerja di tempat kerjanya dan perlakuan organisasi yang masih kurang kepada perawat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Alfiansyah, (2017) menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi organisasi berpengaruh positif pada semangat kerja. Begitupun dengan penelitian Puspitasari, (2018) yang menyatakan bahwa Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai, yang memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dalam mencapai tujuan suatu instansi rumah sakit. Oleh sebab itu perawat membutuhkan lingkungan yang nyaman agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Dari hasil review artikel penelitian yang dilakukan oleh Riadinni Alita, (2019); Supriadi, (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan positif serta penting terhadap efektifitas kerja,

lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perawat, dapat di artikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas kerja perawat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sudibya & Sudharma, (2017), terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Manihuruk & Tirtayasa, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja

6. Komunikasi

Menurut Robbins & Judge (2016), komunikasi merupakan proses menyampaikan atau menerima dan penyampaian pesan dari satu orang kepada orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung dan secara tertulis maupun lisan. Dari hasil review artikel penelitian yang dilakukan oleh Kamal et al., (2018), menyatakan bahwa semakin baik komunikasi kerja perawat, maka semakin tinggi pula tingkat semangat kerja yang akan di alami perawat RS Paru Dr. H.A. Rotinsulu Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widiyanti & Widodo, (2012) yang menyatakan bahwa komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan Arianto, (2015), menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara baik terhadap semangat kerja karyawan.

7. Kompensasi

Pemberian kompensasi yang diterapkan kepada pegawai secara benar akan mengurangi rasa kekhawatiran pegawai terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karena kebutuhan ekonomi dapat di penuhi dengan kompensasi yang diterima dari tempat kerja, keadaan seperti ini akan memicu semangat kerja tersendiri dalam diri (Jaya et al., 2017). Dari hasil review artikel penelitian yang dilakukan oleh Devi & Farida, (2019), menyatakan bahwa hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor-faktor penghambat semangat kerja tenaga medis yaitu kompensasi yang rendah di karena tenaga medis memiliki STR dan SIP sedangkan gaji yang diberikan jauh dari standar UMR di Surabaya dan belum ada kenaikan gaji. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Jaya et al., (2017), bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas kesehatan kabupaten Tabanan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto, (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh baik terhadap semangat kerja karyawan.

8. Fasilitas kerja

Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif dan efisien serta memicu peningkatan kualitas yang sesuai dengan standar kerja yang ada (Pangarso et al., 2016). Dari hasil review artikel penelitian yang dilakukan oleh Devi & Farida, (2019), menyatakan bahwa faktor penunjang semangat kerja tenaga perawat yaitu lingkungan kerja yang baik dan fasilitas penunjang kinerja yang memadai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Sianturi, (2019), bahwa ada hubungan penyediaan fasilitas kerja pegawai dengan kinerja pegawai. Begitupun penelitian dilakukan oleh Farhah et al., (2020), menyatakan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan baik dan signifikan.

9. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan suatu hal positif, serta memicu semangat dalam bekerja sebagai tenaga perawat yang berhadapan langsung dengan pasien selama 24 jam (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Dari hasil review artikel penelitian yang dilakukan oleh Riadinni Alita, (2019), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sudibya & Sudharma, (2017), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula semangat kerja. Penelitian dari Sibarani, (2018), menyatakan bahwa disiplin berpengaruh eksklusif terhadap kinerja perawat, dan berpengaruh eksklusif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Begitupun dengan penelitian Farhah et al., (2020), yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

10. Suasana kerja

Suasana kerja yang baik dipengaruhi oleh hubungan yang baik antara manajer dan bawahan, pembagian tugas yang tidak memberatkan satu pihak, pembagian shift dan bekerja tim. Dari hasil review artikel penelitian yang dilakukan oleh Amin et al., (2019), menyatakan bahwa hasil penelitian di ketahui bahwa suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerjanya semakin baik suasana kerja maka semakin baik pula loyalitas kerja perawat. Penelitian ini sejalan dengan Manihuruk & Tirtayasa, (2020), Secara simultan stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh (Hamsyah, 2004), yang menyatakan bahwa suasana kerja berpengaruh besar terhadap kerja perawat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari *literature refiew* tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja perawat dalam penerapan asuhan keperawatan dirumahsakit dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi semangat kerja perawat dalam penerapan asuhan keperawatan di rumah sakit yaitu faktor psikologis, disiplin kerja, regulasi diri, faktor organisasi, lingkungan kerja, komunikasi kerja perawat, kompensasi, fasilitas kerja, motivasi dan suasana kerja. Faktor yang paling berpengaruh untuk meningkatkan semangat kerja perawat adalah lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

Saran

1. Bagi perawat
Diharapkan perawat dapat menjalankan tugas sebagai pemberi asuhan tengan penuh rasa tanggung jawab dari dalam diri sendiri sesuai dengan sumpah profesi keperawatan, tanpa di pengaruhi oleh apapun sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik di mata pasien dan juga sang penciptanya.
2. Bagi rumah sakit
Diharapkan manajemen rumah sakit dapat memperhatikan bawahannya dalam pemenuhan mereka untuk menjalankan tugas sebagai pemberi akuhan keperawatan yang baik dan benar kepada pasien sesuai SOP.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja perawat di rumah sakit dengan metode penelitian secara langsung agar dapat mengetahui lebih akurat dan sebaiknya di lakukan penelitian di daerah terpencil.

Ucapan Terimah Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf di STIKES Nani Hasanuddin Makassar atas bimbingan dan arahnya. Kepada orang tua, rekan, sahabat, saudara serta berbagai pihak yang tidak penulis menyebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terima kasih setiap doa dan bantuan yang diberikan.

Referensi

- Akmal Mundry, J. (2019). *Kepemimpinan Dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam Konsep Dan Implementasi* (K. Hefniy (Ed.); 1st Ed.). Duta Media Publishing.
- Alfiansyah, J. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Pada Semangat Kerja Perawat Rsud Dr. Soedirman Kebumen*. <https://lib.unnes.ac.id/30684/>
- Amin, M., Afriyanto, & Nengsih, W. Putri. (2019). *Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Perawat Rsud Hasanudin Darmah Kabupaten Bengkulu Selatan*. 14(1), 44–49. <https://doi.org/19780664>
- Andini Aquasita, Andala R P Barusman, H. H. (2021). *Pengaruh Insentif Beban Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Dppkad) Kabupaten Lampung Timur*. 5.
- Arianto, D. A. N. (2015). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*.
- Damajanti Pangemanan, H. B. (2017). Hubungan Regulasi Diri Dengan Semangat Kerja Perawat Di Erumah Sakit Jiwa Prof Dr.V.L Ratumbusang. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Devi, C. C., & Farida, I. (2019). Semangat Kerja Tenaga Medis Maxine Aesthetic Clinic Surabaya Pada Kinerja. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr ...*, 27, 77–90. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/2948>
- Digdyani, N., Veronika, D., & Kaloeti, S. (2018). Hubungan Antara Regulasi Diri Dan Resiliensi Dengan Kualitas Hidup Pada Perawat Rumah Sakit Swasta X Di Kota Semarang. *Empati*, 7(3), 179–185.
- Esita, Z. (2016). Semangat Kerja Dan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Kolaka Sulawesi Tenggara. *Psikologia : Jurnal Psikologi*, 3(1), 157. <https://doi.org/10.21070/psikologia.v3i1.119>

- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/Jopspe.v5i1.13326>
- Hamsyah, A. (2004). *Analisis Pengaruh Suasana Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rsu Ungaran*.
- Hartono, B. (2016). *Modul Cetak Keperawatan Psikologi*.
- Irenawati, O. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan (Perawat) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Marinir Cilandak. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit*, 4(1). <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/marsi/article/view/797>
- Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6. <https://doi.org/23373067>
- Kamal, N., Sumiyati, S., & Purnama, R. (2018). Gambaran Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Paru Dr. H.A. Rotinsulu Bandung. *Journal Of Business Management Education (Jbme)*, 3(3), 34–44. <https://doi.org/10.17509/Jbme.V3i3.14296>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Ni'Matuzahroh, S.Psi, M.Si, Susanti Prasetyaningrum, M. P. (2018). *Observasi: Teori Dan Aplikasi Dalam Psikologi* (A. Riyantono (Ed.); 1st Ed., p. 193). Ummpress.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Pangarso, A., Fajar Firdaus, F., & K. Moeliono, N. (2016). Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Is The Biannual Scientific Journal Of Business Administration, Published By The Center For Business Studies (Cebis), Business Administration Study Program, Faculty Of Social And Political Sciences., *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Dan Diklat Pt. Dirgantara Indonesia*, 12, 50–62.
- Puspitasari, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Organisasi*.
- Putri, S., & Rahayu, E. P. (2018). *Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja Perawat Rumah Sakit*. 3(2), 271–277.
- Riadinni Alita. (2019). Konfirmasi Faktor Yang Memengaruhi Efektivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 08(03), 89–99. <https://doi.org/10.33221/jikm.v8i03.304>
- Selpi, Narmi, & Narmawan. (2020). Hubungan Pendelegasian Dan Supervisi Dengan Semangat Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 03(03), 17–22.
- Setiawan, F. E. B., & Stefanus Supriyanto. (2020). Manajemen Rumah Sakit. In *Buku Elektronik* (p. 384). Zifatama Jawa.
- Sianturi, R. S. (2019). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Rantang Medan Petisah*. 2(3), 150–157.
- Sibarani, E. (2018). *Jom Fisip Vol. 5 No. 1 April 2018 Page 1 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru*.
- Silalahi, K. L., & Siregar, P. S. (2021). *Analisa Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Kota Medan*. 4(1), 106–112.

- Simamora, R. H., Purba, J. M., Bukit, E. K., & Nurbaiti. (2019). *Penguatan Peran Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan*. 3(1), 25–31.
- Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Serta Kompensasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2, 533–564.
- Supriadi, S. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Pdhi Yogyakarta. *Health Sciences And Pharmacy Journal*, 1(1), 30. <https://doi.org/10.32504/Hspj.v1i1.4>
- Widiyanti, W., & Widodo, P. P. (2012). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Dosen. *Seminar Nasional Inovasi Dan Teknologi*, 113.