

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT PADA MASA PANDEMI COVID-19 : LITERATURE REVIEW

Annisa Rahmi Galleryzki ^{1*}, Sefti Wahyu Lestari ¹⁾, Sekarini¹⁾

1) Program Studi Ilmu Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kapanjen, Kabupaten Malang, Jawa Timur Indonesia

Jl. Trunojoyo No. 16 Krajan, Panggungrejo, Kecamatan Kapanjen, Kabupaten Malang Jawa Timur

*E-mail korespondensi : annisarahmig@gmail.com

ABSTRAK

Pandemi COVID-19 berdampak pada seluruh aspek kehidupan di seluruh dunia. Tingginya angka mortalitas dan morbiditas selama masa pandemi ini berlangsung menuntut perawat untuk memberikan layanan keperawatan yang komprehensif dan berkualitas. Untuk mencapai kualitas layanan yang baik tersebut, diperlukan kinerja yang baik oleh seluruh perawat yang ada. Tujuan: untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di masa pandemi COVID-19. Metode yang digunakan adalah *literature review* dengan menggunakan model *Preffered Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis* (PRISMA). Artikel diperoleh dari database dan mesin pencari yaitu *Google Scholars*, *Science Direct* dan *Scopus*. Kriteria inklusi populasi adalah perawat di rumah sakit, berbahasa Indonesia dan Inggris, terbit antara tahun 2020-2022. Kata kunci untuk pencarian Bahasa Indonesia adalah "kinerja perawat" dan "Pandemi" atau "COVID-19", sedangkan kata kunci Bahasa Inggris yaitu "*nurse performance*" and "*pandemic*" or "*COVID-19*". Total artikel yang didapatkan adalah 534, kemudian diseleksi sampai pada tahap akhir didapatkan 18 artikel. Hasil: Dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi motivasi perawat, komitmen terhadap organisasi serta kecerdasan dan pengetahuan. Sedangkan faktor eksternal adalah stress kerja, insentif/penghargaan, beban kerja, lingkungan kerja dan peran kepemimpinan. Saran: untuk mempertahankan kualitas layanan keperawatan yang baik selama masa pandemi COVID-19 maka dibutuhkan dukungan yang baik dari instansi tempat kerja sebagai faktor eksternal utama agar dapat meningkatkan komitmen, motivasi dan performa perawat dalam menjalankan perannya

Kata kunci: COVID-19, Kinerja, Kinerja Perawat, Pandemi

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has impacted all aspects around the world. The high mortality and morbidity rates during this pandemic require nurses to provide comprehensive and quality nursing services. To achieve good service quality, good performance is needed by all nurses. Objective: to determine the factors related to the performance of nurses during COVID-19. The method used is a literature review with Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA). Articles are obtained from databases and search engines, Google Scholar, Science Direct, and Scopus. The Population inclusion criteria were nurses in hospitals, speaking Indonesian and English, published between 2020-2022. The keywords for the Indonesian search are "Kinerja Perawat" and "Pandemi" or COVID-19, while the English keywords are "nurse performance" and "pandemic" or COVID-19". The obtained 534 articles and in the final stage 18 articles are obtained. Results: two main factors that affect the performance of nurses are internal and external factors. Internal factors include the motivation of nurses, commitment to the organization as well as intelligence and knowledge. While external factors are work stress, incentives/awards, workload, work environment, and leadership. Suggestion: to maintain good quality nursing services during COVID-19, good support is needed from workplace agencies as the main external factor in order to increase the commitment, motivation, and performance of nurses in carrying out their roles

Keywords: COVID-19, Performance, Nurse Performance, Pandemic

A. PENDAHULUAN

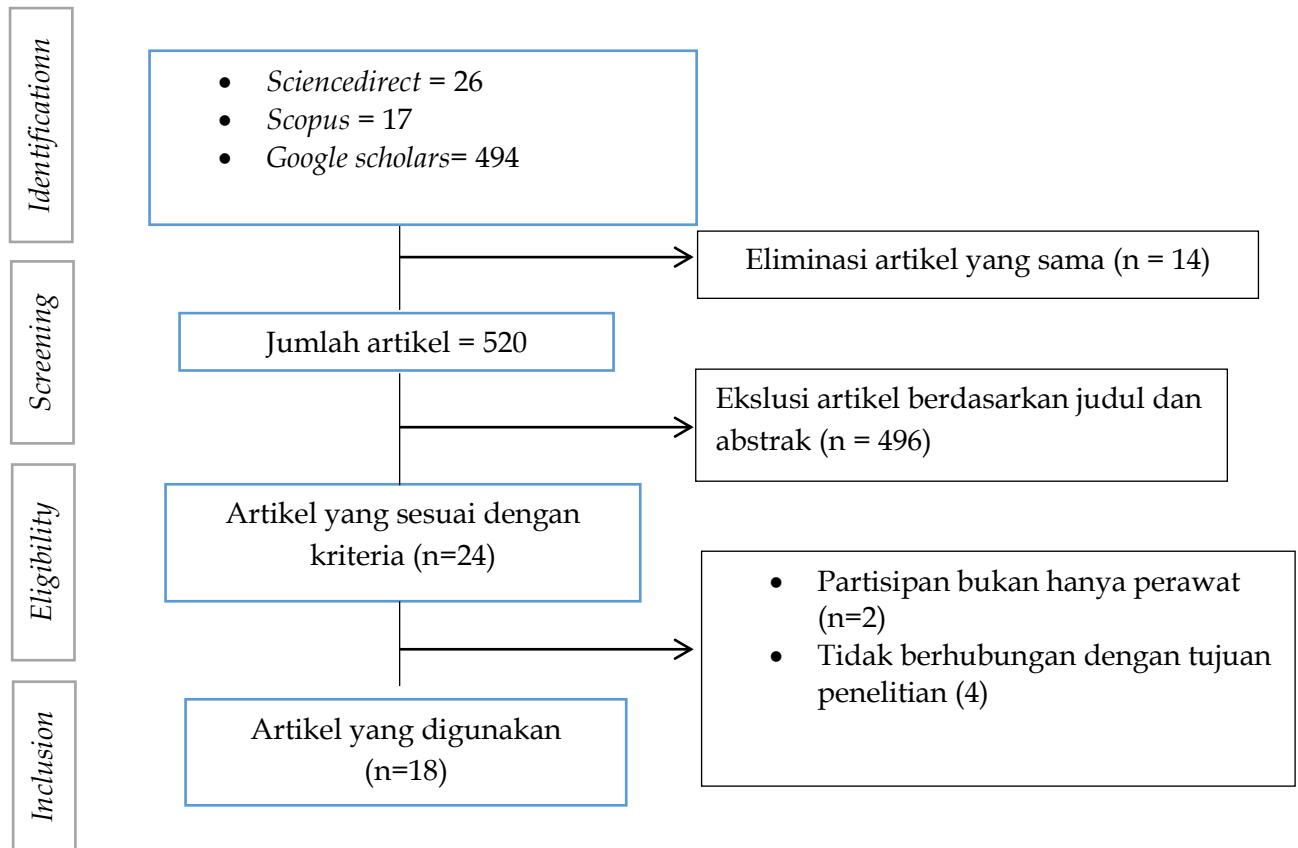
Pandemi COVID-19 menjadi salah satu wabah yang membuat masa sulit bagi seluruh negara, termasuk Indonesia. Dampak yang ditimbulkan adanya pandemi COVID-19 berpengaruh dalam berbagai aspek kehidupan seperti ekonomi sosial dan kesehatan. Dibidang kesehatan berdampak pada peningkatan jumlah kasus positif dan kematian yang cukup tinggi serta penurunan cakupan sebagian besar layanan kesehatan (Aeni, 2021). Sinergitas dari pemangku kepentingan dalam bidang kesehatan diperlukan untuk mengatasi pandemic covid-19.

Perawat memiliki peran penting dalam masa pandemi covid-19 yaitu *caring*. Perawat terlibat aktif dalam merawat pasien sepanjang waktu sesuai dengan asuhan keperawatan yang ditetapkan. Perawat dituntut untuk cepat dan tanggap dalam memberikan pelayanan terhadap pasien COVID-19. Kinerja dari perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berpengaruh dalam kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan dikatakan baik adalah jika mampu memenuhi harapan dari pasien sebagai pelanggannya (Yanuarti et al., 2021).

Diperlukan analisis tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam masa pandemi covid-19. Penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Hasanah & Maharani (2022) menjelaskan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan demokratis, komitmen organisasi, beban kerja pada masa pandemi Covid-19 dan kecemasan pada masa pandemi Covid-19 berhubungan dengan kinerja perawat selama pandemic covid-19. Semakin baik kinerja perawat maka semakin tinggi kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat. Berdasarkan uraian diatas diperlukan analisis lebih mendalam terkait factor yang mempengaruhi kinerja perawat dimasa pandemi covid-19. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di masa Covid-19.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *literature review* untuk menjawab pertanyaan "Apakah faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di masa pandemi COVID-19?". *Preffered Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis* (PRISMA) digunakan dalam pelaporan hasil pemilihan jurnal dari database. Artikel diperoleh dari database dan mesin pencari yaitu *Google Scholars*, *Science Direct* dan *Scopus* dengan kriteria inklusi populasi adalah perawat di rumah sakit, berbahsa Indonesia ataupun Inggris, dan terbit dalam rentang tahun 2020-2022. Kata kunci yang digunakan untuk pencarian Bahasa Indonesia adalah "kinerja perawat" dan "Pandemi" atau "COVID-19", sedangkan kata kunci Bahasa Inggris yaitu "*nurse performance*" and "*pandemic*" or "*COVID-19*". Hasil pencairan artikel didapatkan secara keseluruhan arukel berjumlah 534 artikel, kemudian diseleksi tahap pertama dengan eliminasi artikel yang sama sebanyak 14 artikel. Selanjutnya seleksi kedua dengan judul abstrak dan pada proses akhir didapatkan 18 artikel yang digunakan.



C. HASIL PENELITIAN

Review dilakukan dengan 18 penelitian melibatkan 1.348 perawat dan seluruhnya menggunakan pendekatan cross-sectional yang dijabarkan pada tabel 1.

Tabel 1. Ekstraksi faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat pada masa pandemi COVID-19

No	Peneliti, tahun terbit	Judul penelitian	Metodologi	Hasil penelitian
1	Maisarah Siahhan et al., (2022)	Pengalaman dan Motivasi Berhubungan dengan Tingkat Kinerja Perawat Selama Masa Pandemi COVID-	Pendekatan cross-sectional kepada 44 orang perawat yang bertugas di ruang COVID-19	Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dengan nilai p value =0,025 serta nilai OR =2,636

2	Agustin et al., (2022)	Analisis Sistem Penghargaan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit pada Masa Pandemi COVID -19	Desain yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian <i>ex-post facto</i> . Teknik sampling yang akan digunakan adalah stratified proportional sampling pada 134 perawat.	Terdapat hubungan yang signifikan sistem penghargaan dengan kinerja serta terdapat hubungan yang signifikan beban kerja dengan kinerja.
3	Purba & Siagian (2021)	Kelelahan Kerja Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Isolasi Covid 19	Pendekatan cross sectional pengambilan sampel dengan <i>purposive sampling</i> pada 61 perawat.	Hasil uji statistic didapati nilai $p=,148<0,05$ berarti ada hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat.
4	Gultom (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu	Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, observasi dan wawancara. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling pada 34 perawat.	Kecerdasan emosional , kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil uji Simultan (uji F), ketiga variabel berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pada masa pandemi COVID-19
5	Hakman et al., (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19	Pendekatan cross sectional pengambilan sampel dengan teknik total sampling pada 77 perawat.	Terdapat pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Pasien

					Covid-19 nilai Exp (B) = 3.447
6	Khusnawati et al., (2021)	Stres Kerja dan Kinerja Perawat Ruang Isolasi Covid-19 RSUP Dr Sardjito Yogyakarta	Pendekatan cross-sectional dengan pengambilan sampel dengan <i>purposive sampling</i> pada 61 perawat di ruang isolasi COVID-19	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat Ruang Isolasi COVID-19 RSUP Dr. Sardjito dengan nilai p=0.000.	
7	Hardy et al., (2021)	Hubungan Stres Kerja Perawat Selama Masa Pandemi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Isolasi Covid-19 Rumah Sakit TK. II Udayana	Pendekatan cross sectional dengan total sampling pada 30 perawat di ruang isolasi COVID-19.	Ada hubungan antara stres kerja berdasarkan gejala fisik, gejala psikologis, gejala perilaku terhadap kinerja perawat diruang isolasi Covid-19 Rumah Sakit TK. II Udayana.	
8	Shinta et al., (2021)	Pengaruh Stress dan Kecemasan Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Covid-19 yang Menggunakan Ventilator di Lantai 6 Gedung Anggrek RSUP Fatmawati	Pendekatan cross sectional dengan pengambilan sampel dengan random sampling pada 51 perawat di ruang isolasi COVID-19.	Variabel stress dan kecemasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien stress dan kecemasan bernilai negative terhadap kinerja	
9	Hadi et al., (2022)	Analisis Kinerja Perawat Saat Masa Wabah COVID-19 di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru tahun 2020	Pendekatan cross sectional dengan pengambilan sampel dengan total sampling pada 51 perawat.	Hasil penelitian menunjukkan analisis bivariat variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja perawat yaitu pengetahuan OR=1,364, beban kerja OR=2,714, stress kerja OR=2,200, motivasi OR=1,617, insentif OR=17,14, lingkungan kerja OR=4,541.	

10	Dafriani et al., (2022)	Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Saat Pandemi Covid-19	Pendekatan cross-sectional kepada 135 perawat di ruangan COVID-19	Terdapat hubungan yang bermakna antara cemas dan beban kinerja dengan kinerja(nilai $p=0,000$ dan $p=0,007$).
11	Tou et al., (2021)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Hemodialisa RSUD Panembahan Senopati Bantul di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021	Pendekatan cross sectional dan pengambilan sampel dengan Teknik <i>purposive sampling</i> pada 34 perawat.	Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat di ruangan Hemodialisa RSUD Panembahan Senopati Bantul.
12	Soleha et al., (2021)	Analisis Faktor Kinerja Perawat dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit	Pendekatan <i>cross sectional</i> dan pengambilan sampel dengan Teknik <i>random sampling</i> pada 66 perawat.	Ada hubungan antara motivasi ($p=0,028$), supervisi ($p=0,017$) dan kepemimpinan ($p=0,013$) dengan kinerja perawat.
13	Mustriwati et al., (2021)	<i>The impact of self-leadership and organizational commitment on the performance of COVID-19 nurses</i>	Pendekatan <i>cross sectional</i> . Jumlah sampel 52 perawat yang bekerja di ruang perawatan COVID-19.	Kepemimpinan pada diri sendiri dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada performa perawat di ruang rawat inap COVID-19.
14	Diana et al., (2021)	<i>Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance amidst COVID-19 pandemic.</i>	Pendekatan <i>cross sectional</i> . Jumlah sampel 62 perawat.	Motivasi kerja dan komitmen bekerja memiliki dampak positif dengan performa/kinerja perawat di masa pandemi COVID-19.

15	Andrianti et al., (2022)	<i>Factors Influenced of Nurse Performance: The Mediating Role of Organization Commitment with SEM-PLS Approach</i>	Pendekatan <i>cross sectional. purposive</i> Teknik <i>sampling</i> pada 120 perawat.	Komitmen memiliki signifikansi perawat pada pandemi.	organisasi memiliki hubungan dengan kinerja pada masa pandemi.
16	Hadiyatno et al., (2021)	<i>Employee Work Motivation In Maintaining The Performance Of Balikpapan Regional Hospital Nurses During The Covid-19 Pandemic</i>	Pendekatan <i>cross sectional.</i> Jumlah sampel 138 perawat.	Motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak positif pada kinerja perawat pada masa pandemi.	
17	Zainaro et al., (2021)	<i>Motivation and Workload of Nurses with Nurse Performance in Handling Events of Corona Virus (Covid-19)</i>	Pendekatan <i>cross sectional.</i> Jumlah sampel 58 perawat.	Motivasi dan beban kerja berhubungan dengan kinerja perawat pada masa pandemi.	
18	Yulianti (2021)	<i>The Analysis of Nurse Performance During Covid-19 Pandemic: A Case Study from Private Hospital in Tangerang</i>	Pendekatan <i>cross sectional.</i> Jumlah sampel 140 perawat.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pada masa pandemi.	

Hasil analisis menunjukkan terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di masa pandemi COVID-19 yaitu faktor eksternal perawat dan faktor perawat internal. Faktor eksternal terdiri dari stress kerja, insentif, beban kerja, lingkungan kerja, dan peran kepemimpinan. Faktor internal perawat terdiri dari motivasi, komitmen organisasi, kecerdasan dan pengetahuan (tabel 2).

Tabel 2. Hasil Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat

Faktor	Penjabaran	Penulis
Faktor eksternal	Stress kerja	Hakman et al., (2021), Khusnawati et al., (2021), Hardy et al., (2021), Shinta

perawat		et al., (2021), Hadi et al., (2022), Dafriani et al., (2022), Tou et al., (2021), dan Soleha et al., (2021)
	Insentif	Agustin et al., (2022), Hadi et al., (2022), dan Hadiyatno et al., (2021)
	Beban kerja	Agustin et al., (2022), Hakman et al., (2021), Hadi et al., (2022), dan Zainaro et al., (2021)
	Lingkungan kerja	Hadiyatno et al., (2021), Hadi et al., (2022),
	Peran kepemimpinan	Soleha et al., (2021)
Faktor internal	Motivasi	Maisarah Siahaan et al., (2022), Hakman et al., (2021), Hadi et al., (2022), Diana et al., (2021), Zainaro et al., (2021), dan Yulianti (2021)
	Komitmen terhadap organisasi	Mustriwati et al., (2021), Diana et al., (2021), dan Andrianti et al., (2022)
	Kecerdasan dan pengetahuan	Gultom (2020) dan Hadi et al., (2022)

D. PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di masa pandemi COVID-19 yaitu faktor internal dan faktor eksternal perawat.

1. Faktor internal perawat

Faktor internal pada penelitian ini berasal dari diri perawat. Faktor internal perawat terdiri dari motivasi, komitmen organisasi, kecerdasan dan pengetahuan.

a. Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu dalam diri diri individu untuk memberikan energi, aktivitas, dan tindakan yang mengarahkan tingkah laku untuk mencapai tujuan. Sementara motivasi kerja adalah dorongan bagi perawat agar mampu ikut serta secara maksimal dalam mencapai tujuan rumah sakit (D. P. Hadi et al., 2022). Motivasi bersumber dari dua hal yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang yang mendorong dirinya untuk menjadi produktif, sementara motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ditingkatkan oleh lingkungan kerja ata penghargaan eksternal (Ryan & Deci, 2020). Oleh karena itu motivasi menjadi hal penting sebagai pendorong perawat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja perawat (Diana et al., 2021; Hakman, Suhadi, & Nani, 2021; Maisarah Siahaan et al., 2022). Semakin tinggi motivasi perawat, semakin tinggi kinerja perawat pelaksana termasuk pada masa pandemi COVID-19. Selama pandemi motivasi perawat untuk tetap bekerja sangat dibutuhkan dalam pemberian asuhan yang komprehensif. Penelitian (Sperling, 2020) menunjukkan selama pandemi hal yang paling menjadi motivasi kuat perawat dalam bekerja adalah tanggung jawab merawat pasien yang membutuhkan bantuan dalam pemenuhan kebutuhannya. Selain itu menjadi seorang “perawat” memberikan rasa bangga dan memotivasi perawat untuk tetap tenang dan percaya diri dalam merawat pasien (Rony et al., 2022). Dapat disimpulkan, motivasi sangat memberikan pengaruh pada kinerja perawat selama pandemi. Hal tersebut dapat menjadi catatan penting bagi organisasi untuk memperhatikan motivasi ekstrinsik perawat karena secara tidak langsung peningkatan kerja perawat akan memberikan dampak positif dalam kinerja rumah sakit dalam penanganan pandemi.

b. Komitmen terhadap organisasi

Komitmen organisasi merupakan kondisi perawat berupaya memenuhi tujuan organisasi dan harapan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Robbins & Judge, 2017). Hasil penelitian menunjukkan komitmen terhadap organisasi memberikan dampak positif kepada kinerja perawat selama pandemi (Diana et al., 2021; Mustriwati et al., 2021). Semakin tinggi komitmen perawat, semakin tinggi kinerja perawat dalam memberikan asuhan. Kondisi pandemi merupakan situasi dimana “menyelamatkan diri” lebih utama, oleh karena itu peningkatan komitmen organisasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan kepada pasien COVID-19 (Nia et al., 2021).

Rumah sakit sangat membutuhkan staf dengan komitmen organisasi yang tinggi untuk tetap tumbuh dan berkembang, termasuk komitmen organisasi perawat sebagai tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan sebagai penunjang komitmen terhadap organisasi. Hal tersebut sebagai upaya meningkatkan kinerja perawat dan nilai dari organisasi (Mustriwati et al., 2021). Selain itu peran dari pemimpin untuk menunjukkan perilaku caring sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja perawat (Faramawy & Kader, 2022). Komitmen organisasi sangat penting dimiliki oleh perawat dimasa pandemi, oleh karena itu diperlukan peran dari organisasi dan pimpinan untuk menciptakan program-program retensi staf untuk meningkatkan komitmen organisasi yang akan berdampak pada kinerja perawat dalam memberikan pelayanan, utamanya pada pasien dengan COVID-19.

c. Kecerdasan dan pengetahuan

Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan perawat (intelektual, emosional dan spiritual) memiliki hubungan signifikan dengan kinerja perawat (Gultom,

2020). Perawat yang memiliki kecerdasan intelektual dapat menyelesaikan permasalahan dalam melayani pasien, terutama di masa pandemi yang harus memberikan informasi secara cepat dan akurat. Selain itu dibutuhkan kemampuan menganalisa risiko dari keputusan klinis. Perawat dengan kecerdasan spiritual mampu menjalankan perintah agama dengan sebaik mungkin dan membentuk sikap berserah diri dan berani dalam menangani pasien teridentifikasi COVID-19 (Gultom, 2020). Kecerdasan emosional selama pandemi sangat dibutuhkan untuk perasaan empati dan komunikasi dalam perawatan pasien serta mampu menghindari stressor dan emosi negatif selama pandemi (Kılıç et al., 2022). Berdasarkan penjabaran diatas, ketiga bentuk kecerdasan yaitu kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual perawat sangat dibutuhkan dalam mengelola pasien selama pandemi COVID-19 untuk mendukung peningkatan kinerja perawat.

Selain dibutuhkan kecerdasan dari perawat, diperlukan peningkatan pengetahuan perawat. Penelitian (D. P. Hadi et al., 2022) didapatkan pengetahuan juga berhubungan positif dengan kinerja perawat. Untuk membentuk kinerja perawat maksimal, perawat harus memiliki pengetahuan, sikap yang sesuai dengan standar profesi dan lingkungan kerja yang mendukung (D. P. Hadi et al., 2022). Oleh karena itu, selain kecerdasan yang dimiliki perawat, peningkatan pengetahuan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana di masa pandemi COVID-19.

2. Faktor eksternal perawat

Faktor eksternal pada penelitian ini berasal dari lingkungan sekeliling perawat. Faktor eksternal terdiri dari stress kerja, insentif, beban kerja, lingkungan kerja, dan peran kepemimpinan.

a. Stress kerja

Hasil analisis menunjukkan stress kerja berhubungan negatif dengan kinerja perawat (Dafriani et al., 2022; D. P. Hadi et al., 2022; Hakman, Suhadi, & Nani, 2021; Hardy et al., 2021; Khusnawati et al., 2021). Artinya semakin rendah tingkat stress perawat, kinerja perawat akan semakin baik. Segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan sebagai suatu tuntutan dapat menimbulkan stress (Shinta et al., 2021). Pekerjaan yang berhubungan dengan kesehatan mempunyai kecenderungan tinggi untuk stress sehingga dapat menyebabkan pelayanan terganggu (D. P. Hadi et al., 2022).

Stres kerja jika tidak teratasi akan berpengaruh pada prestasi kerja, *burnout*, kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik. Di ruang isolasi COVID-19 dibutuhkan stamina, tenaga, pikiran stabil, kemampuan cepat dan manajemen diri yang baik (Khusnawati et al., 2021). Hal tersebut akibat aktivitas kerja perawat selama masa pandemi COVID-19 meningkat drastis (Hardy et al., 2021). Selain itu perawat merupakan garda terdepan dalam penanganan pandemi

COVID-19 sehingga perawat harus siap dalam segala kondisi (D. P. Hadi et al., 2022). Penelitian (Galleryzki et al., 2022) menyebutkan pada masa pandemi COVID-19 stres kerja tertinggi dirasakan akibat persiapan inadekuat hal ini terkait ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD), protokol yang jelas, ruang isolasi yang cukup, serta pelatihan sesuai yang dibutuhkan. Jika stress kerja tidak teratasi, akan berdampak pada kemampuan perawat beradaptasi dengan kondisi yang tidak menentu dan memberikan dampak negatif pada kondisi fisik dan emosional yang akan mempengaruhi kinerja perawat.

b. Insentif/penghargaan

Hasil analisis menunjukkan faktor insentif/penghargaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Insentif merupakan faktor pendorong perawat untuk bekerja maksimal (D. P. Hadi et al., 2022). Rendahnya penghargaan atau reward atas prestasi perawat menggambarkan sistem kesehatan yang belum dapat membangun pendekatan sumber daya manusia yang baik bagi pelayanan kesehatan (Agustin et al., 2022)

Pemberian insentif yang layak untuk perawat diberikan sesuai dengan prestasi dan kemampuan perawat, serta menjadi salah satu upaya untuk menghargai kerja keras perawat selama pandemi. Pemerintah Indonesia mengeluarkan peraturan melalui KEPMENKES No. 447 tahun 2020 tentang pemberian insentif dan santunan kematian bagi tenaga kesehatan yang menangani COVID-19. Penyaluran insentif sudah dilakukan sejak 2020 dan perawat menjadi salah satu tenaga kesehatan yang berhak mendapatkan insentif tersebut. Hal ini menjadi bukti bahwa pemberian insentif sebagai bentuk penghargaan sangat dibutuhkan oleh tenaga kesehatan. Namun, terdapat daerah tidak memberikan insentif tersebut kepada tenaga kesehatan dan dialihkan untuk pembangunan puskesmas atau pemotongan lainnya (U. Hadi, 2021). Oleh karena itu, rumah sakit diharapkan mampu memperhatikan penghargaan/insentif bagi perawat baik yang berasal dari eksternal organisasi maupun dari internal organisasi sebagai upaya meningkatkan dan mempertahankan kinerja perawat.

c. Beban kerja

Hasil analisis menunjukkan beban kerja perawat merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Beban kerja perawat didefinisikan sebagai tugas dan tanggung jawab baik secara kualitas maupun kuantitas yang harus dilaksanakan sebagai profesional kesehatan. Besarnya beban kerja berpengaruh pada capaian pelayanan keperawatan. Beban kerja yang sesuai membuat perawat menghasilkan kinerja terbaik untuk layanan keperawatan yang berkualitas. Beban kerja sangat dipengaruhi oleh kecukupan jumlah tenaga perawat yang melayani pasien atau rasio perawat:pasien (Agustin et al., 2022).

Selama pandemi COVID-19 perawat mengalami beban kerja yang lebih berat. Terutama pada awal masa pandemi COVID-19, beban profesional yang di tanggung perawat sangat tinggi (Souza, 2021). Hal tersebut salah satunya disebabkan oleh penggunaan APD lengkap dan kelelahan karena harus memenuhi semua kebutuhan pasien (Liu et al., 2020).

Perawat seringkali dihadapkan pada kewajiban menyelesaikan dua atau lebih tugas dalam waktu yang bersamaan. Tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, sumber daya dan tenaga untuk menyelesaikannya (D. P. Hadi et al., 2022). Oleh karena itu beban kerja perawat perlu menjadi perhatian bagi manajerial rumah sakit. Hal tersebut karena keberhasilan pengelolaan pandemi salah satunya tergantung pada kemampuan mengelola dan manajemen beban kerja di rumah sakit (Souza, 2021). Beban kerja yang memiliki deskripsi, ruang lingkup dan prosedur kerja yang jelas, jam kerja yang pasti dan konsisten, serta jumlah pekerjaan yang diselesaikan sebanding dengan lamanya waktu yang tersedia selama pandemi COVID-19, diharapkan mampu memberikan ruang untuk pengembangan diri dan memperluas pengetahuan perawat (Dafriani et al., 2022)

d. Lingkungan kerja

Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. Perawat bekerja di lingkungan yang unik, yaitu terdapat penularan penyakit namun perawat harus tetap memberikan pelayanan kepada individu yang sakit dan perlu perhatian khusus (Yuniraya & Hendarwan, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman nyaman sehingga staf dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mengontrol emosi dtaff, jika staf menyukai lingkungan kerja, staf cendderung akan bekerja dengan efektif (D. P. Hadi et al., 2022). Oleh karena itu perawat sangat memerlukan lingkungan yang sesuai. Perawat menginginkan tempat kerja yang aman, menyenangkan dan tenang terutama pada masa pandemi COVID-19. Kondisi lingkungan kerja yang sesuai akan membuat perawat bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (D. P. Hadi et al., 2022). Lingkungan kerja aka sesuai jika terdapat pencahayaan yang cukup, udara segar dan tidak kotor (Toga et al., 2021)

e. Peran kepemimpinan

Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan atasan menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. Pada awal pandemi, kepemimpinan dari manajer perawat diuji maksimal sehingga dibutuhkan inovasi-inovasi yang dilakukan untuk dapat memberikan pelayanan kepada pasien dengan COVID-19 ataupun pasien yang tidak terinfeksi (Lyng et al., 2021). Organisasi harus memberikan perhatian khusus pada kepala ruangan, manajer yang tidak memiliki pendidikan formal manajerial dan juga manajer dengan pengalaman minimal dua tahun. Jika manajer mampu memaksimalkan

kepemimpinannya, diharapkan staf merasa didukung oleh manajer dan manajer mampu berinteraksi aktif dengan staf (Hølge-Hazelton et al., 2021; Sihvola et al., 2022). Kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan dalam periode pandemi untuk memastikan staf mendapatkan dukungan dan perawatan berkualitas tetap diberikan. Setiap gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan *laissez-faire* dapat digunakan dalam pandemi namun perlu mempertimbangan gaya yang paling efektif dan disesuaikan dengan kondisi tempat kerja (Harrington, 2021).

E. KESIMPULAN

Dalam masa pandemi COVID-19 ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu faktor internal perawat dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi motivasi perawat, komitmen perawat terhadap organisasi serta kecerdasan dan pengetahuan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja perawat selama masa pandemi COVID-19 adalah stress kerja perawat, insentif/penghargaan dari tempat bekerja, beban kerja, kondisi lingkungan kerja dan peran kepemimpinan. Oleh sebab itu kami merekomendasikan bahwa untuk mempertahankan kualitas layanan keperawatan yang baik selama masa pandemi COVID-19 maka dibutuhkan dukungan yang baik dari instansi tempat kerja sebagai faktor eksternal utama agar dapat meningkatkan komitmen, motivasi dan performa perawat dalam menjalankan perannya.

F. REFERENSI

- Aeni, N. (2021). Pandemi COVID-19: Dampak Kesehatan, Ekonomi, & Sosial. *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan dan IPTEK*, 17(1), 17-34. <https://doi.org/10.33658/jl.v17i1.249>
- Agustin, I., Mulyadi, M., & Maulida, M. N. (2022). Analisis Sistem Penghargaan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit pada Masa Pandemi COVID -19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 1249-1258. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3289>
- Andrianti, R., Supriyantoro, & Anindita, R. (2022). Factors Influenced of Nurse Performance: The Mediating Role of Organization Commitment with SEM-PLS Approach. *International Journal of Nursing and Health ...*, 5(1), 17-28.
- Dafriani, P., Fernando, F., & Fauzia, H. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(21), 065-070. <https://doi.org/10.24252/kesehatan.v7i2.54>
- Diana, Eliyana, A., Susita, D., Aditya, V., & Anwar, A. (2021). Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance amidst COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 89-96. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.08](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.08)
- Faramawy, M. A. E. A., & Kader, A. I. A. El. (2022). Covid-19 anxiety and organizational commitment among front-line nurses: Perceived role of nurse managers' caring behavior. *Nursing Practice Today*, 9(1), 37-45. <https://doi.org/10.18502/npt.v9i1.7328>

- Galleryzki, A. R., Hariyati, R. T. S., & Kuntarti. (2022). Nurse Work Stress During the Covid-19 Pandemic. *Alauddin Scientific Journal of Nursing*, 2022(1), 48-57.
- Gultom, E. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 33-41.
- Hadi, D. P., Hartono, B., & Amir, U. (2022). Analisis Kinerja Perawat Saat Masa Wabah Covid-19 di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru tahun 2020. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health Sciences)*, 11(1).
- Hadi, U. (2021, Juli). *Belum Dibayarkan, Insentif Nakes Nganjuk Mau Dialihkan untuk Bangun Puskesmas*. Kompas.com.
- Hadiyatno, D., Yuliani, T., & Pudjiati, P. (2021). Employee Work Motivation In Maintaining The Performance Of Balikpapan Regional Hospital Nurses During The Covid-19 Pandemic. *Eduvest - Journal Of Universal Studies*, 1(11), 1268-1275. <https://doi.org/10.36418/edv.v1i11.265>
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47-54. <https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.17>
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47-54.
- Hardy, I. P. dedy K., Natalia Yudha, N. L. G. A., & Pratiwi, A. A. P. (2021). Hubungan Stres Kerja Perawat Selama Masa Pandemi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Isolasi Covid-19 Rumah Sakit TK. II Udayana. *Journal Center of Research Publication in Midwifery and Nursing*, 5(1), 67-74. <https://doi.org/10.36474/caring.v5i1.188>
- Harrington, A. (2021). Understanding effective nurse leadership styles during the COVID-19 pandemic. *Nursing standard (Royal College of Nursing (Great Britain) : 1987)*, 36(5), 45-50. <https://doi.org/10.7748/ns.2021.e11601>
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75-82. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/IJPHN>
- Hølge-Hazelton, B., Kjerholt, M., Rosted, E., Thestrup Hansen, S., Zacho Borre, L., & McCormack, B. (2021). Health Professional Frontline Leaders' Experiences During the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Journal of Healthcare Leadership*, 13, 7-18. <https://doi.org/10.2147/JHL.S287243>
- Khusnawati, S., Endriyani, L., Isni Yuli Lestari, T., Koeswandari Program Studi Profesi Ners, R., Ilmu Ilmu Kesehatan, F., & Alma Ata Yogyakarta, U. (2021). Stres Kerja dan Kinerja

- Perawat Ruang Isolasi Covid-19 RSUP Dr Sardjito Yogyakarta. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 4(2), 69–75.
- Kılıç, Z., Aydın, A., Günaydin, Y., Aytekin Aydın, T., & Günaydin, Ü. (2022). Relationship Between Nurses' Compassion Level and Emotional Intelligence During the COVID-19 Pandemic: Case of City Hospitals. *Journal of Holistic Nursing*, 08980101221089471. <https://doi.org/10.1177/08980101221089471>
- Liu, Y., Wang, H., Chen, J., Zhang, X., Yue, X., Ke, J., Wang, B., & Peng, C. (2020). Emergency management of nursing human resources and supplies to respond to coronavirus disease 2019 epidemic. *International Journal of Nursing Sciences*, 7(2), 135–138. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.03.011>
- Lyng, H. B., Ree, E., Wibe, T., & Wiig, S. (2021). Healthcare leaders' use of innovative solutions to ensure resilience in healthcare during the Covid-19 pandemic: a qualitative study in Norwegian nursing homes and home care services. *BMC Health Services Research*, 21(1), 878. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06923-1>
- Maisarah Siahaan, Waruwu, P. M., Laia, E. Y., Lase, H. E. Y., & Sunarti. (2022). Pengalaman dan Motivasi Berhubungan dengan Tingkat Kinerja Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 4(3), 801–810.
- Mustriwati, K. A., Sudarmika, P., & Candiasa, I. M. (2021). The impact of self-leadership and organizational commitment on the performance of COVID-19 nurses. *Journal of nursing and social sciences related to health and illness*, 23(1), 40–44. <https://doi.org/10.32725/kont.2021.005>
- Nia, H. S., Arslan, G., Naghavi, N., Sivarajan Froelicher, E., Kaveh, O., Pahlevan Sharif, S., & Rahmatpour, P. (2021). A model of nurses' intention to care of patients with COVID-19: Mediating roles of job satisfaction and organisational commitment. *Journal of Clinical Nursing*, 30(11–12), 1684–1693. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jocn.15723>
- Purba, T. A., & Siagian, N. (2021). Kelelahan Kerja Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Isolasi Covid 19. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 3(2), 319–326. <https://doi.org/10.37287/jppp.v3i2.428>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (stephanie Wall (ed.); Seventeenth). Pearson.
- Rony, M. K. K., Islam, K., & Alamgir, H. M. (2022). Coping strategies that motivated frontline nurses while caring for the COVID-19 patients during the pandemic: A scoping review. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 1881–1891. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jonm.13644>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary*

Educational Psychology, 61, 101860.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>

- Shinta, Windiyaningsih, C., & Kodyat, A. G. (2021). Pengaruh Stress dan Kecemasan Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Covid-19 yang Menggunakan Ventilator di Lantai 6 Gedung Anggrek RSUP Fatmawati. *Pengaruh Stress dan Kecemasan Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Covid-19 yang Menggunakan Ventilator di Lantai 6 Gedung Anggrek RSUP Fatmawati*, 5(2), 173–193.
- Aeni, N. (2021). Pandemi COVID-19: Dampak Kesehatan, Ekonomi, & Sosial. *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan dan IPTEK*, 17(1), 17–34. <https://doi.org/10.33658/jl.v17i1.249>
- Agustin, I., Mulyadi, M., & Maulida, M. N. (2022). Analisis Sistem Penghargaan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit pada Masa Pandemi COVID -19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 1249–1258. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3289>
- Andrianti, R., Supriyantoro, & Anindita, R. (2022). Factors Influenced of Nurse Performance: The Mediating Role of Organization Commitment with SEM-PLS Approach. *International Journal of Nursing and Health ...*, 5(1), 17–28.
- Dafriani, P., Fernando, F., & Fauzia, H. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(21), 065–070. <https://doi.org/10.24252/kesehatan.v7i2.54>
- Diana, Eliyana, A., Susita, D., Aditya, V., & Anwar, A. (2021). Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance amidst COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 89–96. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.08](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.08)
- Faramawy, M. A. E. A., & Kader, A. I. A. El. (2022). Covid-19 anxiety and organizational commitment among front-line nurses: Perceived role of nurse managers' caring behavior. *Nursing Practice Today*, 9(1), 37–45. <https://doi.org/10.18502/npt.v9i1.7328>
- Galleryzki, A. R., Hariyati, R. T. S., & Kuntarti. (2022). Nurse Work Stress During the Covid-19 Pandemic. *Alauddin Scientific Journal of Nursing*, 2022(1), 48–57.
- Gultom, E. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 33–41.
- Hadi, D. P., Hartono, B., & Amir, U. (2022). Analisis Kinerja Perawat Saat Masa Wabah Covid-19 di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru tahun 2020. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health Sciences)*, 11(1).
- Hadi, U. (2021, Juli). *Belum Dibayarkan, Insentif Nakes Nganjuk Mau Dialihkan untuk Bangun*

Puskesmas. Kompas.com.

- Hadiyatno, D., Yuliani, T., & Pudjiati, P. (2021). Employee Work Motivation In Maintaining The Performance Of Balikpapan Regional Hospital Nurses During The Covid-19 Pandemic. *Eduwest - Journal Of Universal Studies*, 1(11), 1268-1275. <https://doi.org/10.36418/edv.v1i11.265>
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47-54. <https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.17>
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47-54.
- Hardy, I. P. dedy K., Natalia Yudha, N. L. G. A., & Pratiwi, A. A. P. (2021). Hubungan Stres Kerja Perawat Selama Masa Pandemi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Isolasi Covid-19 Rumah Sakit TK. II Udayana. *Journal Center of Research Publication in Midwifery and Nursing*, 5(1), 67-74. <https://doi.org/10.36474/caring.v5i1.188>
- Harrington, A. (2021). Understanding effective nurse leadership styles during the COVID-19 pandemic. *Nursing standard (Royal College of Nursing (Great Britain) : 1987)*, 36(5), 45-50. <https://doi.org/10.7748/ns.2021.e11601>
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75-82. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/IJPHN>
- Hølge-Hazelton, B., Kjerholt, M., Rosted, E., Thestrup Hansen, S., Zacho Borre, L., & McCormack, B. (2021). Health Professional Frontline Leaders' Experiences During the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Journal of Healthcare Leadership*, 13, 7-18. <https://doi.org/10.2147/JHL.S287243>
- Khusnawati, S., Endriyani, L., Isni Yuli Lestari, T., Koeswandari Program Studi Profesi Ners, R., Ilmu Ilmu Kesehatan, F., & Alma Ata Yogyakarta, U. (2021). Stres Kerja dan Kinerja Perawat Ruang Isolasi Covid-19 RSUP Dr Sardjito Yogyakarta. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 4(2), 69-75.
- Kılıç, Z., Aydın, A., Günaydin, Y., Aytakin Aydın, T., & Günaydin, Ü. (2022). Relationship Between Nurses' Compassion Level and Emotional Intelligence During the COVID-19 Pandemic: Case of City Hospitals. *Journal of Holistic Nursing*, 08980101221089471. <https://doi.org/10.1177/08980101221089471>
- Liu, Y., Wang, H., Chen, J., Zhang, X., Yue, X., Ke, J., Wang, B., & Peng, C. (2020). Emergency management of nursing human resources and supplies to respond to coronavirus disease 2019 epidemic. *International Journal of Nursing Sciences*, 7(2), 135-138. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.03.011>

- Lyng, H. B., Ree, E., Wibe, T., & Wiig, S. (2021). Healthcare leaders' use of innovative solutions to ensure resilience in healthcare during the Covid-19 pandemic: a qualitative study in Norwegian nursing homes and home care services. *BMC Health Services Research*, 21(1), 878. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06923-1>
- Maisarah Siahaan, Waruwu, P. M., Laia, E. Y., Lase, H. E. Y., & Sunarti. (2022). Pengalaman dan Motivasi Berhubungan dengan Tingkat Kinerja Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 4(3), 801-810.
- Mustriwati, K. A., Sudarmika, P., & Candiasa, I. M. (2021). The impact of self-leadership and organizational commitment on the performance of COVID-19 nurses. *Journal of nursing and social sciences related to health and illness*, 23(1), 40-44. <https://doi.org/10.32725/kont.2021.005>
- Nia, H. S., Arslan, G., Naghavi, N., Sivarajan Froelicher, E., Kaveh, O., Pahlevan Sharif, S., & Rahmatpour, P. (2021). A model of nurses' intention to care of patients with COVID-19: Mediating roles of job satisfaction and organisational commitment. *Journal of Clinical Nursing*, 30(11-12), 1684-1693. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jocn.15723>
- Purba, T. A., & Siagian, N. (2021). Kelelahan Kerja Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Isolasi Covid 19. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 3(2), 319-326. <https://doi.org/10.37287/jppp.v3i2.428>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Stephanie Wall (ed.); Seventeenth). Pearson.
- Rony, M. K. K., Islam, K., & Alamgir, H. M. (2022). Coping strategies that motivated frontline nurses while caring for the COVID-19 patients during the pandemic: A scoping review. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 1881-1891. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jonm.13644>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Shinta, Windiyaningsih, C., & Kodyat, A. G. (2021). Pengaruh Stress dan Kecemasan Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Covid-19 yang Menggunakan Ventilator di Lantai 6 Gedung Anggrek RSUP Fatmawati. *Pengaruh Stress dan Kecemasan Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Covid-19 yang Menggunakan Ventilator di Lantai 6 Gedung Anggrek RSUP Fatmawati*, 5(2), 173-193.
- Sihvola, S., Kvist, T., & Nurmeksela, A. (2022). Nurse leaders' resilience and their role in supporting nurses' resilience during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 1869-1880. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jonm.13640>

- Soleha, S., Misnaniarti, M., & Windusari, W. (2021). Analisis Faktor Kinerja Perawat dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 6(2).
- Souza, D. de O. (2021). Health of nursing professionals: workload during the COVID-19 pandemic. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho : Publicacao Oficial Da Associacao Nacional de Medicina Do Trabalho-ANAMT*, 18(4), 464-471. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2020-600>
- Sperling, D. (2020). Ethical dilemmas, perceived risk, and motivation among nurses during the COVID-19 pandemic. *Nursing Ethics*, 28(1), 9-22. <https://doi.org/10.1177/0969733020956376>
- Toga, E., Rudiyanto, R., Fahmi, A. Y., & ... (2021). Studi Korelasional Kondisi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Isolasi Khusus Covid 19. ... *JKJ): Persatuan Perawat ...*, 9(3), 621-628.
- Tou, F., Sumarmi, & Putri, I. R. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Hemodialisa RSUD Panembahan Senopati Bantul di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 4(2), 63-68.
- Yanuarti, R., Febriawati, H., & Angraini, W. (2021). PERSEPSI PASIEN TENTANG KUALITAS PELAYANAN RUMAH SAKIT PADA MASA PANDEMI COVID 19. *Jurnal Kesmas Asclepius*, 3, 49-59.
- Yulianti, R. (2021). The Analysis of Nurse Performance During Covid-19 Pandemic: A Case Study from Private Hospital in Tangerang. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 14(2), 147. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v14i2.27672>
- Yuniraya, & Hendarwan, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Era Covid19 Di Rsal Dr. Minthohardjho Jakarta Tahun 2020. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 10(2), 215-228.
- Zainaro, M. A., Ridwan, R., & Isnainy, U. C. A. S. (2021). Motivation and Workload of Nurses with Nurse Performance in Handling Events of Corona Virus (Covid-19). *Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 6(4), 673-680. <https://doi.org/10.30604/jika.v6i4.688>