Aspiration of Health Journal e-ISSN 2985-8267
Vol. 01 No. 02, Juni 2023: 252-263
DOI : https://doi.org/10.55681/aohj.v1i2.105
Website : https://ejournal.itka.ac.id/index.php/aohj

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSD dr. H. SOEMARNO SOSROATMODJO TANJUNG SELOR KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2022

Sandi Putra[1*], Edi Sukamto[2], Rivan Firdaus[3]
[1,2,3]*Politeknik Kesehatan Kalimantan Timur*
**Corresponding Author: sandiputra912@gmail.com*

Article Info

Article History:
Received: 18 April 2023
Accepted: 12 May 2023
Published: 28 June 2023

Keywords:
beban kerja, motivasi kerja

Abstract

Beban kerja perawat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Hal ini disebabkan ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan perawatan yang disebabkan oleh kapasitas dan kemampuan pegawai tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Motivasi kerja perawat yang rendah akan tampak dalam berbagai hal, yaitu kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki pekerjaan namun tidak sesuai dengan rencana dan tujuan, bersikap apatis, tidak percaya diri, ragu dalam mengambil keputusan, dan tidak mempunyai semangat dalam bekerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2022. Desain penelitian cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di delapan ruang rawat inap (ruang VIP, Anggrek, Anyelir, Bougenville, Daisy, ICU, Flamboyan, dan Perinatologi) RSD Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan. Pengambilan sampel menggunakan teknik consecutive sampling dengan besar sampel sebanyak 108 orang. Instrumen menggunakan lembar kuesioner beban kerja dan lembar kuesioner motivasi kerja perawat. Analisa data menggunakan distribusi frekuensi dan persentase serta uji chi square. Diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan beban kerja tinggi sebanyak 58 orang (53,7%) dan beban kerja rendah sebanyak 50 orang (46,3%). Diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan motivasi kerja tinggi sebanyak 58 orang (53,7%) dan motivasi kerja rendah sebanyak 50 orang (46,3%). Ada hubungan beban kerja dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2022.

Copyright © 2023, The Author(s)

How to cite: Putra, S., Sukamto, E., & Firdaus, R. (2023). HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSD dr. H. SOEMARNO SOSROATMODJO TANJUNG SELOR KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2022. *Aspiration of Health Journal*, *1*(2), 252–263. https://doi.org/10.55681/aohj.v1i2.105

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaanya sangatlah penting (Astuti, lesmana, 2018). Rumah Sakit memiliki peran yang sangat penting dalam penyediaan layanan kesehatan, serta rumah sakit dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengannya lingkungan untuk mencapai keseimbangan dinamis yang memiliki fungsi utama melayani orang yang membutuhkan pelayanan kesehatan (Russeng et al., 2020). Oleh karena itu rumah sakit dituntut memberikan pelayanan yang bermutu, efektif dan efisien untuk meningkatkan derajat sehat pasien sesuai dengan standar yang telah ditentukan. (Kemenkes, RI, 2016).

Meningkatnya derajat kesehatan di dukung dengan kualitas pelayanan rumah sakit dan adanya sumber daya manusia yang memadai salah satunya adalah perawat. Perawat memainkan peran penting dalam sistem kesehatan dan kontribusi perawat terhadap kesehatan global. (Soto-Rubio et al., 2020). Perawat yang bekerja dalam proses menunjang pelayanan kesehatan termasuk dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang diterapkan pada pasien rawat inap. Tenaga keperawatan merupakan salah satu jenis tenaga kesehatan yang diperlukan yang tanpanya pelayanan rumah sakit tidak bisa berjalan. Oleh sebab itu keperawatan di rumah sakit harus diperhatikan pengelolaannya agar pelayanan keperawatan termasuk dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rumah sakit dapat berjalan dengan baik sehingga dapat memenuhi tuntutan pasien yang semakin tinggi (Permenkes, 2017).

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI, 2011) mengungkapkan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai (Lubis, Saragih, Maretta 2022).

Beban kerja perawat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Hal ini disebabkan ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan perawatan yang disebabkan oleh kapasitas dan kemampuan pegawai tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan (Jahari, 2019). Beban kerja yang berlebihan dapat terjadi karena ketidakcocokan antara nakes juga perawatan mereka (Russeng et al., 2020).

Beban kerja yang dirasakan berlebihan akan memengaruhi kinerja perawat. Beban kerja yang harus dilaksanakan perawat hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang perawat yang mempunyai beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap perawat dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya (Hakman, suhadi yuniar 2021).

Begitu pula halnya dengan motivasi, motivasi kerja perawat yang kurang akan memberikan dampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan. Motivasi kerja perawat yang rendah akan tampak dalam berbagai hal, yaitu kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki pekerjaan namun tidak sesuai dengan rencana dan tujuan, bersikap apatis, tidak percaya diri, ragu dalam mengambil keputusan, dan tidak mempunyai semangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik terbukti memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan kerja seseorang dan pada gilirannya mendorong pertumbuhan kinerja

organisasi. Artinya bahwa, makin besar motivasi kerja seseorang maka akan semakin positif kinerja seseorang dan organisasi (Wirati, Wati, Saraswati 2021).

Secara umum motivasi muncul karena adanya uang/materi yang dapat meningkatkan kinerja, sedangkan menurut teori harapan (*Victor Vroom*) bahwa motivasi dipengaruhi oleh tiga komponen utama yaitu harapan (*expectancy*), nilai (valensi) dan hasil (*instrumentally*) (Arso, Fatmasari, 2017). Motivasi mendorong individu untuk mencapai tujuan dan sasaran rumah sakit mereka melalui setiap tantangan dan hambatan di tempat kerja mereka, menganggapinya sebagai kesempatan untuk bergerak maju ke arah mereka sendiri. Kebutuhan untuk Prestasi selalu menghasilkan keinginan untuk memberikan upaya ekstra untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan keinginan untuk sukses. (Mukhtarmizi et al., 2020).

World Health Organization (WHO) dalam Prima, wau, siagian (2019) menyatakan bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India, hal ini disebabkan oleh kurangnya jumlah tenaga kerja yang dilihat dari tingkat pemenuhan kesejahteraan, berbagai pendapat mengatakan tenaga kesehatan merupakan faktor penting dalam tercapainya pembangunan kesehatan. Tenaga kesehatan sangat mempengaruhi hingga 80% didalam tercapainya tingkat kesehatan yang baik. Negara Indonesia merupakan negara yang menghadapi kurang tercapainya pemenuhan SDM kesehatan, baik itu dalam aspek jumlah perawat ataupun dalam pendistribusinya.

Berdasarkan hasil penelitian Astuti, Lesmana (2018), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi dan beban kerja, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja dan motivasi kerja perawat

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara secara langsung kepada 15 orang perawat di ruang rawat inap (ruang anggrek dan ruang anyelir) RSD dr. H.Soemarno sosoroatmodjo Tanjung Selor pada tanggal 20 Mei 2022, mengenai beban kerja pada perawat, didapatkan hasil bahwa beban kerja yang dialami masing-masing perawat berbeda. Menurut hasil studi pendahulaun pada 15 orang perawat di dua ruang rawat inap yang berbeda, perawat di ruang anyelir (II,III) dengan jumlah responden terbanyak dibanding dengan ruang anggrek (I), yaitu sebanyak 4 perawat setuju bahwa mereka merawat pasien lebih dari 25 pasien ,sementara perawat yang shift hanya 3 sampai 4 orang saja sedangkan jumlah pasien bisa mencapai 35 orang sesuai dengan jumlah tempat tidur yang tersedia d ruangan, dengan rata – rata merawat sekitar 200 pasien per bulannya, jumlah perawat yang bertugas tidak sebanding dengan jumlah pasien yang di rawat, sedangkan rata rata pasien yang di rawat memeliki tingkat ketergantungan yang bebrbada beda, ada yang mandiri, partial bahkan ada juga yang total care, terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Sistem kerja perawat dibagi atas tiga shift yaitu pagi, sore dan malam dengan tugas pokok perawat di ruang rawat inap yaitu mulai dari tindakan tidak langsung seperti pengkajian, analisa data, merumuskan diagnosa keperawatan, pendokumentasian asuhan keperawatan, mendampingi visite dokter, melakukan serah terima pasien dan mengadakan pre dan post conference. Selain itu perawat juga melakukan tindakan langsung ke pasien berupa pemberian obat, perawatan luka, perawatan area infus hingga membantu ADL pasien. Ini menunjukkan bahwa perawat sering merasa lelah dan menjadi sebuah beban

kerja apabila tugas tersebut masih ditambah dengan banyaknya jumlah pasien serta kondisi keluarga yang tidak kooperatif.

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat yaitu belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan karena imbalan yang diterima masih tergolong rendah sedangkan beban kerja yang dilakukan oleh perawat cukup tinggi, dimana didasari dari beragam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh perawat, sehingga hal ini menjadi beban bagi setiap perawat. Sehingga dari fenomena tersebut di atas, maka perlunya diperhatikan mengenai beban kerja dan motivasi kerja yang dimiliki perawat, karena hal ini berpengaruh terhadap pencapaian kualitas pelayanan perawat khususnya di ruang rawat inap Rumah Sakit dr. H Soemarno sosrostmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan diatas, maka penulis ingin membuktikan "Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSD dr. H Soemarno sosrostmodjo Tanjung Selor".

METODE PENELITIAN

Desain penelitian *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di delapan ruang rawat inap (ruang VIP, Anggrek, Anyelir, Bougenville, Daisy, ICU, Flamboyan, dan Perinatologi) RSD Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *consecutive sampling* dengan besar sampel sebanyak 108 orang. Instrumen menggunakan lembar kuesioner beban kerja dan lembar kuesioner motivasi kerja perawat. Analisa data menggunakan distribusi frekuensi dan persentase serta uji *chi square*.

HASIL

Tabel 1 Karateristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Umur		
17 - 30 th	48	44.4
31 - 50 th	59	54.6
51 - 68 th	1	0.9
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	35	32.4
Perempuan	73	67.6
Pendidikan		
SPK	0	0
D-III Kep	96	88.9
D-IV/ S.1	1	0.9
Ners	11	10.2
Status Pegawai		
PNS	30	27.8
Non PNS	78	72.2
Masa Kerja		
Kurang 1 th	7	6.5
1-10 th	66	61.1
11-20 th	35	32.4
Diatas 20 th	0	0
Penghasilan		
</=Rp.5 Juta	78	72.2
> Rp.5 Juta	30	27.8
Jumlah	108	100

Berdasarkan tabel 1 diperoleh hasil bahwa dari 108 responden, sebagian besar berumur 31 - 50 th sebanyak 59 orang (54,6%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 73 orang (67.6%), berpendidikan D-III Kep sebanyak 96 orang (88,9%), status pegawai non

PNS sebanyak 78 orang (72,2%), masa kerja 1-10 th sebanyak 66 orang (61,1%) dan penghasilan </=Rp.5 Juta sebanyak 78 orang (72,2%).

Tabel 2 Beban Kerja

Beban Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	58	53.7
Rendah	50	46.3
Jumlah	108	100

Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan beban kerja tinggi sebanyak 58 orang (53,7%) dan beban kerja rendah sebanyak 50 orang (46,3%).

Tabel 3 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	58	53.7
Rendah	50	46.3
Jumlah	108	100

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan motivasi kerja tinggi sebanyak 58 orang (53,7%) dan motivasi kerja rendah sebanyak 50 orang (46,3%).

Analisa Bivariat

Tabel 4 Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja di Ruang Rawat Inap RSD dr. H Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2022

Beban Kerja	Motivasi Kerja				Total		*p-value*	ODDS Ratio
	Tinggi		Rendah					
	N	%	N	%	N	%		
Tinggi	39	36,1	19	17,6	58	53,7		
Rendah	19	17,6	31	28,7	50	46,3	0,004*	3.349
Total	58	93,5	50	6,5	108	100		(1.517-7.392)

Berdasarkan tabel 4 hasil analisis hubungan beban kerja dengan motivasi kerja diperoleh bahwa ada sebanyak 39 dari 58 (36,1%) responden yang menyatakan beban kerja tinggi dan motivasi kerja tinggi, sedangkan ada sebanyak 31 dari 50 (28,7%) responden yang menyatakan beban kerja rendah dan motivasi kerja rendah. Hasil uji statistik *Chi Square* diperoleh nilai p=0,004 maka disimpulkan ada hubungan beban kerja dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2022. Diperoleh pula nilai ODDS Ratio sebesar 3,3 yang berarti bahwa perawat yang memiliki beban kerja tinggi memiliki peluang 3,3 kali bermotivasi kerja tinggi.

PEMBAHASAN

Beban Kerja

Diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan beban kerja tinggi sebanyak 58 orang (53,7%) dan beban kerja rendah sebanyak 50 orang (46,3%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wirati, (2020) mendapatkan bahwa sebagian besar beban kerja perawat pelaksana sebanyak 85 orang responden (51,5%). Hasil penelitian Setiyawan, (2022) mendapatkan bahwa beban kerja perawat kategori sedang dengan persentase 47,4% sedangkan yang mempunyai beban kerja berat sebanyak 31,6%.

Beban kerja perawat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Hal ini disebabkan ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan perawatan yang disebabkan oleh kapasitas dan kemampuan pegawai tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan (Jahari, 2019). Beban kerja yang berlebihan dapat terjadi karena ketidakcocokan antara nakes juga perawatan mereka (Russeng et al., 2020).

Beban kerja yang dirasakan berlebihan akan mempengaruhi kinerja perawat. Beban kerja yang harus dilaksanakan perawat hendaknya merata, sehingga dapat menghindarkan seorang perawat mempunyai beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap perawat dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya (Hakman, suhadi yuniar 2021).

Peneliti berasumsi bahwa hasil penelitian ini disebabkan karena faktor karakteristik responden berupa umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja perawat. Hasil sebagian besar responden menyatakan beban kerja tinggi dikaitkan dengan umur berarti bahwa umur responden dalam rentang 31-50 tahun merupakan kategori umur produktifitas tinggi dan keccakapan dalam melakukan aktivitas keperawatan masih baik sehingga dirasakan memiliki beban kerja yang tinggi pula.

Karakterisik jenis kelamin dimana sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan diasumsikan oleh peneliti bahwa perawat perempuan cenderung memiliki ketelitian dan mampu mengorganisir pekerjaan aktivitas keperawatan yang banyak seiring dengan banyaknya jumlah pasien, sehingga hal ini dirasakan sebagian besar responden memiliki beban kerja yang tinggi.

Karakterisik responden yang sebagain besar berpendidikan Diploma III Keperawatan dengan status pegawai non PNS dan memiliki masa kerja 1-10 th diasumsikan oleh peneliti bahwa sebagain besar perawat merupakan perawat pelaksana di ruangan sehingga cenderung memiliki jumlah aktivitas keperawatan yang lebih banyak dan beragam seiring dengan jumlah pasien yang dikelola, sehingga hal ini dirasakan oleh sebagian besar responden memiliki beban kerja yang tinggi. Apabila beban kerja lebih besar dari SDM maka disebut overload, yaitu perawat memiliki beban kerja yang lebih tinggi, kondisi ini mengakibatkan menurunnya kemampuan bekerja dan produktifitas serta mutu pelayanan.

Peneliti berasumsi bahwa beban kerja perawat yang ada di ruang rawat inap RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2022 dinilai tinggi, hal ini tidak sebanding dengan pendapatan yang di peroleh nakes dalam hal ini perawat di ruang rawat inap RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2022 dan kurangnya pemberian reward dari pihak rumah sakit terhadap perawat yang ada di ruang rawat inap RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2022

Peneliti juga berpendapat bahwa faktor target kerja yang harus dicapai juga mempengaruhi hasil penelitian ini, target kerja yang ditetapkan oleh rumah sakit tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh perawat. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Motivasi Kerja

Peneliti memperoleh hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan motivasi kerja tinggi sebanyak 58 orang (53,7%) dan motivasi kerja rendah sebanyak 50 orang (46,3%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wirati, (2020) mendapatkan bahwa sebagian besar motivasi kerja perawat pelaksana kategori kuat sebanyak 95 orang responden (57,6%). Hasil penelitian Setiyawan, (2022) mendapatkan bahwa sebagian besar motivasi kategori sedang sebesar 51,3%, sedangkan motivasi rendah sebanyak 17,1%.

Motivasi kerja perawat yang kurang akan memberikan dampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan. Motivasi kerja perawat yang rendah akan tampak dalam berbagai hal, yaitu kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki pekerjaan namun tidak sesuai dengan rencana dan tujuan, bersikap apatis, tidak percaya diri, ragu dalam mengambil keputusan, dan tidak mempunyai semangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik terbukti memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan kerja seseorang dan pada gilirannya mendorong pertumbuhan kinerja organisasi. Artinya bahwa, makin besar motivasi kerja seseorang maka akan semakin positif kinerja seseorang dan organisasi (Wirati, Wati, Saraswati 2021).

Motivasi mendorong individu untuk mencapai tujuan dan sasaran rumah sakit mereka melalui setiap tantangan dan hambatan di tempat kerja mereka, menganggapinya sebagai kesempatan untuk bergerak maju ke arah mereka sendiri. Kebutuhan untuk Prestasi selalu menghasilkan keinginan untuk memberikan upaya ekstra untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan keinginan untuk sukses. (Mukhtarmizi et al., 2020).

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Motivasi berkaitan dengan tujuan, secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengubah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Notoatmodjo, 2018). Jika dalam diri sesorang individu ada keinginan yang merangsangnya untuk melakukan tindakan- tindakan, maka perawat memiliki keyakinan yang tinggi bahwa dirinya akan berhasil dalam mencapai tujuan dan keinginannya.

Peneliti berasumsi bahwa hasil penelitian ini disebabkan karena faktor karakteristik responden berupa umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja perawat. Hasil sebagian besar responden menyatakan motivasi tinggi dikaitkan dengan umur yang berarti bahwa umur responden dalam rentang 31-50 tahun merupakan kategori umur produktifitas tinggi dengan tujuan kerja mendapatkan penghasilan yang baik guna memenuhi kebutuhan dirinya sehingga dirasakan memiliki motivasi yang tinggi pula.

Karakterisik jenis kelamin dimana sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan diasumsikan oleh peneliti bahwa perawat perempuan cenderung berperan dalam rumah tangga sebagai pengatur penghasilan dan pengeluaran pendapatan, sehingga hal ini dirasakan sebagian besar responden memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja lebih giat.

Karakterisik responden yang sebagain besar status pegawai honorer dengan 72,2% lebih banyak dibandingkan yang berstatus PNS, menyebabkan penerimaan penghasilan yang berbeda hal ini akan memotivasi perawat sehingga perawat tergerak untuk terus bekerja keras dan meningkatkan prestasi kerjadiasumsikan oleh peneliti bahwa sebagain besar perawat memiliki keinginan tetap bekerja dengan baik sehingga dapat diperpanjang kontrak kerjanya setiap tahun, sehingga hal ini dirasakan oleh sebagian besar responden memiliki motivasi yang tinggi.

Peneliti juga berasumsi faktor eksternal mempengaruhi motivasi responden dalam penelitian ini yaitu faktor pemberian kompensasi. Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja dengan pemberian kompensasi, dimana pemberian kompensasi bentuknya sangat bervariasi. Dilihat dari cara pemberiannya kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa upah dan gaji, dan kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Faktor untuk meningkatkan pestasi kerja, motivasi dan kepuasaan kerja adalah dengan pemberian kompensasi, yang dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial.

Peneliti juga berpendapat bahwa faktor kualitas supervisi ikut berpengaruh terhadap hasil penelitian ini. Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Dengan supervisi atau pengawasan yang tidak terlalu ketat atau kaku terhadap bawahan, akan memberi peluang dan kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja, sebaliknya supervisi yang terlalu kaku dan ketat dapat mematikan kreativitas karyawan atau bawahan.

Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja di Ruang Rawat Inap RSD dr. H Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis hubungan beban kerja dengan motivasi kerja diperoleh bahwa ada sebanyak 39 dari 58 (36,1%) responden yang menyatakan beban kerja tinggi dan motivasi kerja tinggi, sedangkan ada sebanyak 31 dari 50 (28,7%) responden yang menyatakan beban kerja rendah dan motivasi kerja rendah. Hasil uji statistik Chi Square diperoleh nilai p=0,004 maka disimpulkan ada hubungan beban kerja dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2022. Diperoleh pula nilai ODDS Ratio sebesar 3,3 yang berarti bahwa perawat yang memiliki beban kerja tinggi memiliki peluang 3,3 kali bermotivasi kerja tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Astuti, Lesmana (2018), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi dan beban kerja, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja dan motivasi kerja perawat. Hasil Lubis, Saragih, Maretta (2022) juga mendapatkan hasil yang serupa yaitu diperoleh nilai thitung X2 sebesar 11.494 > 1,993 atau = 0,05, dimana sig = 0,000. artinya variabel beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial.

Menurut Munandar (2012), klasifikasi beban kerja terdiri dari 2 jenis diantaranya, beban kerja berlebih terjadi karena banyaknya kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan biasanya sangat singkat. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi sumber stres bagi karyawan dan akan mengganggu fisik maupun mental. Jumlah jam yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu akan sangat banyak, padahal perusahaan menuntut pekerjaan tersebut dapat selesai secara cepat dalam waktu yang sangat singkat.

Beban kerja kurang diakibatkan karena terlalu sedikitnya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal waktu yang diberikan sangat banyak. Hal ini juga dapat mengakibatkan stres, bosan, mempengaruhi psikologis dan mental dari karyawan. Keadaan ini menjadikan karyawan tidak mendapatkan peluang untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensi diri. Beban kerja yang terlalu sedikit ini dapat menurukan motivasi dan semangat kerja, tidak puas dalam bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas, mudah tersinggung, dan keluhan psikosomatik.

Beban kerja haruslah seimbang, sebab beban kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah akan berdampak tidak baik pada perawat. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja, minimnya konsentrasi. perawat, timbulnya keluhan pelanggan dan menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran perawat. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan memunculkan kebosanan dan rendahnya konsentrasi terhadap pekerjaan. Baik beban kerja yang terlampau tinggi maupun terlalu rendah pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya produktifitas perawat.

Peneliti berasumsi bahwa penilaian beban kerja merupakan teknik memperoleh data keefektifan dan efesiensi pekerjaan dari suatu institusi atau suatu jabatan secara sistematis dengan teknik analisis jabatan atau analisis beban kerja. Analisis beban kerja yaitu suatu metode/cara menentukan banyaknya jam pekerjaan yang diperlukan dalam menyelesaikan kegiatan kerja pada suatu rentang waktu. Perawat bertugas merawat pasien dalam waktu 24 jam, dengan menerapkan asuhan keperawatan, sejak pasien masuk rumah sakit sampai keluar rumah sakit. Perawat fungsional mempunyai tanggung jawab 28 administrasi terhadap kepala ruangan dan terkait pelayanan tekhnis medis operasional melaksanakan tanggung jawab terhadap dokter ruangan atau dokter yang bertanggung jawab di ruangan.

KESIMPULAN

Diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan beban kerja tinggi sebanyak 58 orang (53,7%) dan beban kerja rendah sebanyak 50 orang (46,3%). Diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan motivasi kerja tinggi sebanyak 58 orang (53,7%) dan motivasi kerja rendah sebanyak 50 orang (46,3%).

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, lesmana (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Jurnal Ilman, http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman. Vol. 6, No. 2, pp. 42-50, September 2018 p-ISSN 2355-1488, e- ISSN 2615-2932

Cahyani (2022). Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat dan Bidan Tunas-Tunas Riset Kesehatan, Volume 12 Nomor 1, Februari 2022 p-ISSN 2089-4686 e-ISSN 2548-5970 62 ttp://2trik.jurnalelektronik.com/index.php/2trik DOI: http://dx.doi.org/10.33846/2trik12113.

KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA, 2010, PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR PER.17/MEN/XI/2010 TENTANG PERENCANAAN TENAGA KERJA MIKRO .JAKARTA

Departemen Kesehatan RI, 2008, Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129/Menkes/SK/II/2008, tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit, Jakarta.

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Gillies, D. A. (2006). Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan Sistem Edisi Kedua. Terjemahan Illiois W. B. Saunders Company

George Terry, Prinsip – Prinsip Manajemen, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hal 131

Hakman, Suhadi, Yuniar (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo, Kendari Indonesia NURSING CARE AND HEALTH TECHNOLOGY.

Hasibuan, M. (2012) dalam Siti M. H. (2018) E-Jurnal Manajemen: Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Houston. J. F, 2016. Dasar-Dasar Manajemen. Salemba Empat. Jakarta

Huber D. (2013). Leadership Nursing and Care Management. Second edition. Philadelphia : W.B. Saunders Company

Ilyas Y. (2013). Perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit ; Teori, Metode dan Formula. Edisi I. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.

Jahari, J. (2019). Effect Of Workload , Work Environment, Work Stress On Employee Performance Of Private Universities In The City Of Bandung, Indonesia. International Journal Of Sicence And Society, 1(2), 1–8.

Kementrian Kesehatan RI (2016). Profil Kesehatan Indonesia 2015. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI.

Koesomowidjojo, S. R. M (2017) Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses

Kurniadi, (2013). Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya Teori, Konsep dan Aplikasi. Jakarta: Fakultas kedokteran Universitas Indonesia.

Lubis, Saragih, Maretta, (2022). PENGARUH BEBAN, KEPUASAN, DAN STRESS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT: (A SYSTEMATIC REVIEW). JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal) Volume 10, Nomor 3, Mei 2022 ISSN: 2715-5617 / e-ISSN: 2356-3346 http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm DOI : 10.14710/jkm.v10i3.33202 372

Manuaba (2010). Hubungan Beban Kerja dengan Kapasitas Kerja. Jakarta. Rineka Cipta

Mukhtarmizi, Amir, A., Edward, E., & Octavia, A. (2020). Influence Of Employee Development, Motivation And Leadership On The Performance Of Civil Servants, Job Satisfaction As Moderator Variable: A Case Of The Jambi Regional Police. South Asian Research Journal Of Business And Management, 02(02), 19–29. Https://Doi.Org/10.36346/Sarjbm.2020.V02i02.002

Munandar, Ashar Sunyoto. 2012. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia Pers.

Notoatmojo, S. 2018. Metodologi Penelitian Kesehatan. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Nursalam, (2012). Konsep Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis Dan Instrumen Penelitian Keperawatan. Jilid I. Jakarta : Salemba Medika.

Nursalam. (2014). Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 5. Salemba Medika.

Nursalam. (2015). Manajemen Keperawatan (Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional) (5th ed.). Jakarta: Salemba Medika

Nursalam. (2017). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. (P. P. Lestari, Ed.) (4th ed.). Jakarta: Salemba Medika.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.11 Tahun 2017 Keselamatan Pasien.

Prima, Wau, Siagiang (2019). HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT ROYAL PRIMA MEDAN TAHUN 2019. Jurnal Keperawatan dan Fisioterapi (JKF), e-ISSN 2655-0830 Vol. 2 No.1 https://ejournal.medistra.ac.id/index.php/JKF

Romadhoni, L.C., Asnomy, T., dan Suryatni, M. 2015. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram. Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah. 3 (2), 125-145

Russeng, S. S., et al (2020). The Effect Of Workload On Emotional Exhaustion And Its Impact On The Performance Of Female Nurses At Hospital Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. Journal Of Pharmaceutical Research International, 32(24), 46–51. Https://Doi.Org/10.9734/Jpri/2020/V32i2430808).

Sitorus, Ratna & Panjaitan, R. (2011). Manajemen Keperawatan: Manajemen Keperawatan di Ruang Rawat. Jakarta: Sagung Seto.

Soto-Rubio, A., et al (2020). Effect Of Emotional Intelligence And Psychosocial Risks On Burnout, Job Satisfaction, And Nurses' Health During The Covid-19 Pandemic. International Journal Of Environmental Research And Public Health, 17(21), 1–14. Https://Doi.Org/10.3390/Ijerph17217998

Sugiharto dan Sigit A. (2012). Manajemen keperawatan: Aplikasi MPKP di rumah sakit. Jakarta: EGC.

Thalib, Anindita, Purwandari (2021). Peran Beban Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mepengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 22 No. 2, hal 203-215 ISSN 1693-7619 (Print) | E-ISSN 2580-4170 Hompage: http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis

Dharma, K.K., 2011. Metodologi penelitian keperawatan: Panduan melaksanakan dan menerapkan hasil penelitian. Jakarta: Trans Info Media.

Umansky, J dan Rantanen, E. 2016. Workload in Nursing. Proccedings of the Human and Ergonomics Society 2016 Annual Meeting. Rochester Institute of Technology New York. 551-555

KEMENTERIAN PAN-RB RI,2019 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 35 tahun 2019 tentang jabatan Fungsional Perawat

Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan. R. jakarta. 2014.

Wahyu, Arso, Fatmasari (2017). ANALISIS MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RSUD AMBARAWA KABUPATEN SEMARANG TAHUN 2017. JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal) Volume 6, Nomor 1, (ISSN: 2356-3346) http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm

Wiratil, Wati, Saraswati (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Vol 3 No 1, Mei 2020 DOI: http://dx.doi.org/10.26594/jkmk.v3.i1.468 e-ISSN 2621-5047. DENPASAR BALI

KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA, 2019, PERATURAN MENTERI KESEHATANREPUBLIK INDONESIA NOMOR 40 TAHUN 2019 TENTANG PENATAAN JABATAN PELAKSANA DAN JABATAN FUNGSIONAL DI LINGKUNGAN KEMENTRIAN KESEHATAN. JAKARTA