

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSU SARI MUTIARA LUBUK PAKAM

Adventy Riang Bevy Gulo^{1*}, Eva Kartika Hasibuan², Masri Saragih³

¹⁻³Program Studi Keperawatan Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan
Universitas Sari Mutiara Indonesia

^{*})Email Korespondensi: evakartikahsb86@gmail.com

Abstract: The Relationship between Workload and Motivation with Nurse Performance in the Inpatient Room of Sari Mutiara Lubuk Pakam General Hospital. Good performance can be seen from the participation of nurses in providing quality nursing care to patients where nursing care consists of assessment, diagnosis, planning, implementation and evaluation of nursing actions given to patients. The purpose of this study is to determine the relationship between workload and motivation with the performance of nurses in the inpatient room of Sari Mutiara Lubuk Pakam General Hospital. This type of research is a quantitative study with a cross-sectional design. The population is all nurses in the inpatient room of Sari Mutiara Lubuk Pakam General Hospital as many as 89 people and the sample is a total population of 89 respondents. To obtain the required data, a research instrument in the form of a questionnaire is used and the Chi Square correlation test is used to analyze. The results show that the workload with the majority of light loads is 52.8%, the motivation with the majority being moderate motivation is 50.6%, and the performance of nurses with the majority being moderate performance is 78.7%. Statistical results show that there is a relationship between workload and nurse performance at Sari Mutiara Lubuk Pakam General Hospital with a significant value (p -value = 0.000) and there is a relationship between motivation and nurse performance at Sari Mutiara Lubuk Pakam General Hospital (p -value = 0.000). Statistical results show that there is a relationship between workload and nurse performance and there is a relationship between motivation and nurse performance. From the research results, it is suggested that the hospital management to carry out a performance evaluation to find out how far the performance of nurses is in providing health services for nurses to have high performance, nurses can carry out self-development through additional literacy or knowledge-related to duties and responsibilities responsible as a nurse and also able to overcome if there is excessive workload.

Keywords: Workload, Motivation, Nurse, Performance

Abstrak: Hubungan Beban Kerja Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam. Kinerja yang baik dapat dilihat dari partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien dimana asuhan keperawatan terdiri dari pengkajian, diagnosa, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi adalah seluruh perawat di ruang rawat inap RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam sebanyak 89 orang dan sampel merupakan total populasi sebanyak 89 responden. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner dan dianalisa menggunakan uji korelasi *Chi Square*. Hasil penelitian diperoleh beban kerja dengan mayoritas beban yang ringan sebanyak 52,8%, motivasi dengan mayoritas motivasi yang sedang sebanyak 50,6%, dan kinerja perawat dengan mayoritas kinerja yang sedang sebanyak 78,7%. Hasil statistik

menunjukkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam dengan nilai signifikansi (p value = 0,000) dan ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam (p value = 0,000). Dari hasil penelitian disimpulkan ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dan ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat dan diharapkan kepada pihak manajemen rumah sakit agar melakukan evaluasi kinerja untuk mengetahui sejauh mana kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan sedangkan bagi perawat agar memiliki kinerja yang tinggi, maka perawat dapat melakukan pengembangan diri melalui penambahan literasi atau pengetahuan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai perawat dan juga mampu mengatasi jika terjadinya beban kerja yang berlebihan

Kata Kunci : Beban Kerja, Motivasi, Kinerja, Perawat

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit dinyatakan bahwa rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan yang dimaksud akan terus berubah sesuai era global karena masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat juga mengalami perubahan sehingga pelayanan kesehatan semestinya memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas (Shobur, 2017).

Salah satu indikator keberhasilan fasilitas kesehatan yang efektif dan efisien adalah tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup dengan kualitas yang tinggi, profesional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap tenaga kesehatan. Kemampuan tenaga kesehatan merupakan faktor penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan menuntut tenaga kesehatan untuk lebih profesional dalam hal kecekatan, keterampilan dan kesiagaan setiap saat dalam melayani pasien (Sholachudin dan Sari, 2018). Tenaga kesehatan yang sering berhadapan dengan pasien adalah perawat.

Perawat merupakan unsur pelaksana kegiatan pelayanan suatu rumah sakit sehingga kualitas dari perawat akan menentukan kinerja rumah sakit. Oleh karena itu dibutuhkan perawat yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja perawat erat kaitannya

dengan seberapa besar motivasi dan beban kerja yang dimiliki perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Fajriani dkk, 2022). Kinerja yang baik dapat dilihat dari partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien dimana asuhan keperawatan terdiri dari pengkajian, diagnosa, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Librianty, 2018). Kinerja dalam hal ini erat kaitannya dengan seberapa besar beban kerja dan motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan (Aprilia, 2017).

Perawat harus meningkatkan kemampuannya terkait dengan berbagai peran, serta perawat harus mengerti karakteristik pelayanan keperawatan dengan tepat, cermat dan cepat, serta mengerti cara bersikap dan cara berkomunikasi dengan baik dalam kondisi *emergency*. Makin luas lingkup tanggung jawab yang diemban perawat dalam pelayanan gawat darurat, makin banyak peran yang harus dilakukan, maka semakin berat beban kerja yang dialami perawat (Sitohang, 2012).

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa jumlah perawat di seluruh dunia pada tahun 2011 ada 19,3 juta perawat. Secara nasional, rasio perawat adalah 87,65 per 100.000 penduduk. Hal ini masih jauh dari target 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk. Data Dari Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) mengungkapkan bahwa

persentase jumlah perawat adalah yang terbesar diantara tenaga kesehatan lain yaitu 29,66% dari seluruh rekapitulasi tenaga kesehatan di Indonesia per Desember 2016 (Dimayanti dkk, 2020). Peningkatan kinerja merupakan gambaran dari keseriusan berbagai pihak termasuk perawat dalam menjalankan proses keperawatan kepada pasien secara optimal. Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas di masa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh untuk menciptakan kinerja yang optimal dan dapat memberikan beban kerja yang seimbang terhadap perawat (Kusumawati dan Frandinata, 2015).

Oleh karena itu kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan (Mulyono, 2015). Namun demikian berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat. Pada dasarnya tingkat kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri perawat itu sendiri dan faktor luar perawat. Faktor dari luar diri perawat yaitu beban kerja yang sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja perawat (Nursalam, 2014).

Pendapat Nursalam tersebut telah dibuktikan berdasarkan penelitian Dimayanti dkk (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Penelitian ini menunjukkan bahwa perawat yang memiliki beban kerja tinggi dengan kinerja baik. Hal ini disebabkan motivasi yang tinggi dari perawat dan kerja keras dalam menjalankan tanggung jawabnya, pengawasan dari kepala ruangan dan tuntutan yang mengharuskan perawat/staff untuk selalu menerapkan asuhan keperawatan yang berkualitas. Perencanaan SDM dengan baik merupakan hal yang perlu diperhatikan

agar beban kerja dari perawat tidak melebihi kapasitas dan tetap memberikan kinerja terbaiknya dalam melayani pasien, tentunya untuk meningkatkan mutu pelayanan khususnya pelayanan dari perawat ruang inap. Motivasi yang tinggi dari perawat diperlukan dalam menjalankan tanggung jawabnya, serta pengawasan dari kepala ruangan dan tuntutan yang mengharuskan perawat/staff untuk selalu menerapkan asuhan keperawatan yang berkualitas.

Namun sebaliknya, kurangnya tenaga kerja perawat menyebabkan perawat harus berkerja lebih dalam melakukan pelayanan kepada pasien kemudian juga dapat mengakibatkan pasien mengantri terlalu lama. Kurangnya perawat atau tenaga kerja menimbulkan beban kerja perawat bertambah berat sehingga menyebabkan kelalaian dan kelelahan (Widiyanto dan Wijayanti, 2020). Selain beban kerja, motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motifasi kerjanya tinggi dan ada juga motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerjanya yang tinggi dan begitu pula sebaliknya (Hezberg, 2008).

Setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi dengan bersemangat, bergairah dan berdedikasi (Hasmalawati, 2017). Motivasi kerja karyawan didukung dari beberapa aspek seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan, seperti makan atau minum atau sandang pangan, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan dan adanya kebebasan menyampaikan pendapat. Dengan adanya hal-hal tersebut, maka karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan semakin

meningkat (Kusuma, 2013). Pendapat tersebut telah dibuktikan melalui penulisan Fajriani dkk (2022) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam terkait kinerja perawat dan faktor yang berhubungan dengan hal tersebut diketahui bahwa perawat memiliki intensitas kerja yang cukup tinggi karena banyaknya pasien yang berobat ke rumah sakit tersebut. Dari data yang diperoleh dari bagian informasi diketahui *Bed Occupancy Ratio* (BOR) setiap tahunnya adalah 76,3%, namun dalam 5 tahun terakhir terjadi peningkatan drastis yaitu untuk tahun 2018 sebesar 79,4%, untuk tahun 2019 sebesar 86,1%, tahun 2020 sebesar 84,5% dan tahun 2021 sebesar 82,6%. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan beban kerja bagi perawat dalam melayani pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Untuk mengetahui lebih mendalam, peneliti melakukan wawancara kepada lima orang perawat dan diketahui dari empat orang perawat menyatakan bahwa pada umumnya beban kerja perawat mengalami peningkatan sementara satu orang menyatakan bahwa hal tersebut memang biasa terjadi di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam. Peningkatan beban kerja perawat tentu harus ditopang dengan pemberian motivasi dari pihak manajemen rumah sakit agar para perawat dapat memberikan pelayanan yang maksimal sehingga memberikan penilaian yang baik

terhadap kinerja perawat. Namun dari empat orang perawat tersebut menyatakan bahwa ketika beban kerja meningkat, pihak manajemen rumah sakit kurang memperhatikan ketika beban kerja meningkat dengan alasan memang hal tersebut sudah menjadi tugas dan tanggung jawab sebagai perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada pasien. Tentu hal ini akan berdampak terhadap kinerja perawat itu sendiri.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Penelitian korelasional dimaksudkan untuk mencari atau menguji hubungan beban kerja dan motivasi dengan kinerja perawat. Penelitian ini telah dilakukan di ruang rawat inap RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat di ruang rawat inap RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam sebanyak 89 orang dan sampel merupakan total populasi sebanyak 89 responden. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuisioner, dimana kuisioner kinerja perawat diadopsi dari Standar Praktik Keperawatan PPNI. Kuisioner beban kerja diadopsi dari penelitian Lestari (2022) dengan nilai *cronbach alfa* = 0,847. Kuisioner motivasi diadopsi dari penelitian Suryandika (2016) dengan nilai *cronbach alfa* = 0,787. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisa univariat dan bivariat. Uji statistik yang digunakan dalam analisa bivariat ini adalah uji *Chi Square* dengan $\alpha = 0,05$.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam

No	Karakteristik Responden	n	%
1.	Umur		
	> 40 Tahun	61	68,5
	≤ 40 Tahun	28	31,5
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	27	30,3
	Perempuan	61	68,7
3.	Pendidikan		

D3	81	91,0
S1	8	9,0

Dari data yang telah dikumpulkan diketahui bahwa umur responden mayoritas dengan umur > 40 tahun yaitu 61 responden (68,5%). Jenis kelamin responden mayoritas dengan jenis kelamin perempuan yaitu 61 responden (68,7%) sedangkan Pendidikan responden mayoritas D3 yaitu 81 orang

(91,0 %). Analisa univariat bertujuan untuk mengetahui gambaran secara umum dari masing-masing variabel yang diteliti yaitu variabel beban kerja, motivasi dan kinerja perawat. Hasil analisa univariat dapat dilihat dalam uraian sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam

No	Beban Kerja	n	%
1.	Ringan	47	52.8
2.	Sedang	37	41.6
3.	Berat	5	5.6

Berdasarkan tabel 2 di atas memiliki beban kerja yang ringan diperoleh bahwa mayoritas responden sebanyak 47 responden (52,8%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam

No	Motivasi	n	%
1.	Kuat	39	43.8
2.	Sedang	45	50.6
3.	Lemah	5	5.6

Berdasarkan tabel 3 di atas memiliki motivasi yang sedang sebanyak diperoleh bahwa mayoritas responden 45 responden (50,6%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam

No	Kinerja Perawat	n	%
1.	Baik	8	9.0
2.	Sedang	70	78.7
2.	Kurang	11	12.4

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh bahwa mayoritas responden memiliki kinerja perawat yang sedang sebanyak 70 responden (78,7%). Analisa bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu

variabel beban kerja dan variabel motivasi dengan variabel terikat yaitu kinerja perawat. Hasil analisa bivariat dapat dilihat dalam uraian sebagai berikut:

Tabel 5. Tabulasi Silang Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam

No	Beban Kerja	Kinerja Perawat						Jumlah		Nilai p
		Baik		Sedang		Kurang		N	%	
		n	%	n	%	n	%			
1.	Ringan	8	9.0	39	43.8	0	0	47	52.8	0.000
2.	Sedang	0	0	31	34.8	6	6.7	37	41.6	
3.	Berat	0	0	0	0	5	5.6	5	5.6	
Jumlah		8	9,0	70	78.7	11	12.4	89	100	

Dari tabel 5 di atas diperoleh bahwa dari 47 responden yang menyatakan beban kerja ringan, mayoritas dengan kinerja perawat yang sedang sebanyak 39 responden (43,8%) dan ditemukan ada 8 responden (9%) yang menyatakan beban kerja ringan dengan kinerja perawat yang baik. Kemudian dari 37 responden yang menyatakan beban kerja sedang, mayoritas dengan kinerja perawat yang sedang sebanyak 31 responden (34,8%)

dan ditemukan ada 6 responden (6,7%) yang menyatakan beban kerja sedang dengan kinerja yang kurang. Selanjutnya ditemukan 5 responden (5,6%) yang menyatakan beban kerja berat dengan kinerja perawat yang kurang.

Selanjutnya dari hasil uji statistik *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam.

Tabel 6. Tabulasi Silang Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam

No	Motivasi	Kinerja Perawat						Jumlah		Nilai p
		Baik		Sedang		Kurang		n	%	
		n	%	n	%	n	%			
1.	Kuat	8	9.0	31	34.8	0	0	39	43.8	0.000
2.	Sedang	0	0	38	42.7	7	7.9	45	50.6	
3.	Lemah	0	0	1	1.1	4	4.5	5	5.6	
Jumlah		8	9,0	70	78.7	11	12.4	89	100	

Dari tabel 6 di atas diperoleh bahwa dari 39 responden yang memiliki motivasi kuat, mayoritas dengan kinerja perawat yang sedang sebanyak 31 responden (34,8%) dan ditemukan ada 8 responden (9%) yang menyatakan motivasi yang kuat dengan kinerja perawat yang baik. Kemudian dari 45 responden yang memiliki motivasi sedang, mayoritas dengan kinerja perawat yang sedang sebanyak 38 responden (42,7%) dan ditemukan ada 7 responden (7,9%) yang memiliki motivasi sedang dengan kinerja yang kurang. Selanjutnya dari 5 responden (5,6%), mayoritas dengan kinerja perawat yang kurang dan ada 1 responden (1,%) yang menyatakan motivasi yang lemah dengan kinerja perawat yang sedang. Selanjutnya dari

hasil uji statistik *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam.

PEMBAHASAN Beban Kerja Perawat Di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam

Berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan diketahui bahwa beban yang ringan sebanyak 52,8%, beban kerja yang sedang sebanyak 41,6% dan beban kerja yang berat sebanyak 5,6%. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja perawat dirumah sakit RSU Moewardi memiliki beban kerja dengan tingkat ringan ada

51 orang (100%). Hal ini juga mendukung penelitian dari Maweikere, dkk (2021) yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat memiliki beban kerja kategori ringan.

Hal ini juga didukung oleh Nova Maulana (2021) pada penelitiannya yang berjudul beban kerja berhubungan dengan kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul yang menyatakan bahwa hasil analisis beban kerja perawat dalam kategori ringan yaitu sebanyak 17 responden (56,7%). dari penelusuran data diketahui bahwa beban kerja yang tidak sesuai tersebut, perawat menilai bahwa cukupnya tenaga perawat untuk melayani pelayanan profesional kepada klien, tuntutan keluarga untuk keselamatan pasien dan setiap saat menghadapi klien dengan karakteristik yang berbeda. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja perawat agar dapat kesinambungan antara tenaga perawat dengan beban kerja.

Manuaba (2000) mendefinisikan beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Tarwaka dan Sudiajeng (2004) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor eksternal yaitu tugas-tugas dimana tugas ada yang bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Faktor lainnya adalah faktor internal yaitu faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi,

kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain-lain.

Sementara Manuaba (2000) juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas-tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Faktor internal yaitu : faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal ini meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Berdasarkan hal di atas dapat diketahui beban kerja perawat tidak boleh melebihi dari kemampuan perawat tersebut sehingga dibutuhkan solusi dengan menambah perawat. Kemudian beban kerja perawat dalam bentuk psikis/mental, maka pihak manajemen dapat mengatasinya dengan memberikan imbalan tambahan terhadap beban kerja yang lebih sehingga memberikan suatu motivasi agar para perawat dapat melaksanakan tugas sebagaimana mestinya.

Motivasi Perawat Di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam

Berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan diketahui bahwa motivasi yang kuat sebanyak 43,8%, motivasi yang sedang sebanyak 50,6% dan motivasi yang lemah sebanyak 5,6%. Dari penelusuran data yang telah dikumpulkan diketahui bahwa motivasi yang kurang tersebut diantaranya karena memberikan kurangnya pujian dan dukungan atas hasil kerja, tidak mendapatkan tambahan gaji jika saya, kurangnya perhatian pihak manajemen setelah melaksanakan pekerjaan, dan ruangan tempat bekerja yang kurang luas.

Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Diana (2018) dalam penelitiannya yang berjudul motivasi dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan keselamatan pasien yaitu dengan hasil motivasi sedang (52,2%). Dari penelusuran data

diketahui terlaksananya kinerja individu dilihat dari motivasi menentukan hasil kerja seseorang. Motivasi kerja perawat sangat mempengaruhi proses dalam melaksanakan asuhan keperawatan, karena semakin baik atau semakin kuat motivasi kerja perawat maka semakin baik proses pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien, sehingga proses perawatan pasien dapat dicapai target yang telah ditentukan sebelumnya demi kesembuhan pasien atau setidaknya meminimalkan banyaknya keluhan yang dirasakan pasien (Hamzah, 2016).

Suarli dan Bahtiar (2010) mengemukakan bahwa "proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan". Tujuan yang dimaksud dalam hal ini pencapaian hasil yang memuaskan pasien ketika melakukan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu memotivasi perawat merupakan proses manajemen rumah sakit untuk mempengaruhi tingkah laku setiap individu berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat individu tergerak.

Berbagai cara yang dapat dilakukan pihak manajemen rumah sakit yaitu yang diantaranya memberikan perhatian dalam bentuk pujian, uang dan lain sebagainya. Hal ini sesuai dengan pendapat Herzberg dalam Ivancevich dkk (2008) yang menyatakan bahwa uang sangat penting bagi karyawan karena merupakan alat pertukaran. Sebuah studi dari hampir 2.500 karyawan menemukan bahwa meskipun orang-orang ini tidak setuju apa yang menjadi motivasi nomor satu mereka, mereka sepakat memilih uang sebagai motivasi nomor dua mereka. Menurut teori keadilan uang, teori penguatan dan teori harapan, menegaskan nilai uang sebagai motivator.

Ardana (2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, meliputi: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan, dan nilai-nilai. Faktor luar pekerjaan,

meliputi: faktor lingkungan kerja, gaji dan benefit yang diterima, kebijakan-kebijakan perusahaan, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, seperti jam kerja, lingkungan kerja fisik. Faktor dalam pekerjaan, meliputi: adanya kepuasan dalam pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan.

Demikian halnya dalam bentuk lingkungan kerja dimana lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh pada prestasi organisasi. Mewujudkan semangat dan kinerja kerja yang baik tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi. sementara itu, lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan pendukung perawat dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja juga merupakan suatu tempat bagi perawat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja Perawat Di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam

Berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan diketahui bahwa kinerja perawat yang baik sebanyak 9%, kinerja perawat yang sedang sebanyak 78,7% dan kinerja perawat yang kurang sebanyak 12,4%. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Hayulita, dkk (2023) yaitu berdasarkan hasil penelitiannya terkait hasil kinerja perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang menyatakan bahwa sebanyak 72,7 % perawat memiliki kinerja sedang. Hal ini karenakan sebagian besar perawat sudah mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, memiliki pengetahuan yang cukup tentang lingkup pekerjaannya dan mampu bekerja sama dengan anggota sesama organisasi dalam mencapai tujuan organisasi atau rumah sakit.

Dari penelusuran data diketahui bahwa rendahnya kinerja perawat disebabkan perawat tidak menentukan tujuan dilakukan tindakan sesuai dengan diagnosa yang ditetapkan. Ini artinya

perawat tidak diberikan kesempatan untuk melakukan suatu tindakan dari kelebihan yang dimiliki perawat di dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan kepada pasien. Menurut peneliti, semakin baiknya kinerja seorang perawat dalam bekerja akan meningkatkan rasa percaya diri sesama tenaga kesehatan dan meningkatkan kepuasan pada pasien maupun keluarga pasien yang nantinya akan mampu meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit tersebut (Indita 2020).

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: Faktor kemampuan (*ability*) yaitu secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Faktor motivasi yaitu motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu: sasaran, standar, umpan balik, peluang, sarana, kompetensi dan motivasi.

Secara spesifik Kewuan (2013) menyatakan bahwa indikator kinerja keperawatan, adalah: indikator input yaitu: segala sesuatu yang dibutuhkan perawat dalam pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan, antara lain personel, alat/fasilitas, informasi, dan peraturan/kebijakan. Indikator proses yaitu: kecepatan, ketepatan, dan tingkat akurasi dalam pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan yang diberikan kepada klien. Indikator *output/effect* yaitu: hasil pelayanan asuhan, dan praktik keperawatan. Indikator *outcome* yaitu: menilai dampak/impact pelayanan, asuhan dan praktik keperawatan yang telah dilakukan.

Hal ini dapat dilihat dari pendapat Sutrisno (2016) yang mengemukakan bahwa dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Dari pendapat tersebut diketahui bahwa perawat yang mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien mempunyai hak yang sama diantara sesama perawat. Jika ada diantara para perawat memiliki suatu kelebihan keterampilan dan atau wawasannya, maka perawat tersebut memiliki hak untuk melakukan suatu tindakan yang dianggap perlu. Hal ini sangat penting karena pelayanan kesehatan itu berdampak pada kehidupan pasien dimana jika terlambat dalam memberikan pelayanan yang maksimal maka akan berpengaruh terhadap pemulihan kesehatan pada diri pasien.

Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam

Berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan diperoleh bahwa mayoritas perawat di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam dengan beban kerja yang sesuai dan dari hasil uji statistik diketahui bahwa beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja perawat. Hasil penelitian diperoleh bahwa dari 47 responden yang menyatakan beban kerja ringan yaitu sebanyak 52,8%, dengan mayoritas kinerja perawat yang sedang sebanyak 34,8%, hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan penilaian beban kerja ringan akan mempunyai kinerja baik dan beban pekerjaan perawat dengan kondisi baik dilihat dari setiap tuntutan tugas yang diterima oleh perawat yang dapat diselesaikan dengan baik.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Nursalam (2014) yang menyatakan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh

faktor dari dalam diri perawat itu sendiri dan faktor luar perawat. Faktor dari luar diri perawat yaitu beban kerja. Menurut Mulyono (2015) bahwa "kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan." Oleh karena itu kinerja perawat merupakan dasar bagi pihak manajemen rumah sakit dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat.

Perawat memiliki andil yang besar di dalam aktivitas rumah sakit yang selalu dengan pasien dan keluarganya. Jika perawat tidak memberikan pelayanan yang memuaskan pasien dan keluarganya, maka dapat berdampak kepada kualitas pelayanan rumah sakit, sehingga diharapkan setiap perawat diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Namun kinerja tinggi ini tidak akan tercapai jika pihak manajemen rumah sakit tidak mampu mengelola dengan baik terhadap aktivitas perawat dalam melaksanakan tugasnya. Jika perawat diberikan beban kerja yang berlebihan maka akan berdampak pada diri perawat tersebut. Perencanaan SDM dengan baik dari pihak manajemen rumah sakit merupakan hal yang perlu diperhatikan agar beban kerja perawat tidak melebihi kapasitas sehingga mampu memberikan kinerja terbaiknya dalam melayani pasien.

Dari data-data yang diperoleh terungkap bahwa beban kerja yang tidak sesuai menurut perawat tersebut adalah kurangnya tenaga perawat dibanding dengan klien serta perawat menghadapi klien dengan karakteristik yang berbeda. Kurangnya tenaga perawat dapat menyebabkan perawat harus berkerja lebih dari biasanya dalam melakukan pelayanan kepada pasien yang dapat mengakibatkan pasien mengantri terlalu lama. Demikian halnya kurangnya tenaga perawat dapat menimbulkan beban kerja yang menyebabkan kelalaian dan kelelahan pada diri perawat dan tentunya dapat berbahaya bagi pasien yang ditanganinya. Menurut penelitian Hikmawati dkk (2020)

diketahui bahwa "terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di rawat inap Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Yogyakarta." Dari hasil penelitian tersebut maka dapat diketahui jika perawat mengalami beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan efek stres bagi perawat. Jika perawat mengalami stres ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, maka hal ini sangat berbahaya bagi pasien yang di rawat oleh perawat tersebut atau setidaknya tidak dapat memberikan pelayanan yang maksimal.

Selain itu berdasarkan pengolahan data diketahui adanya perawat yang menyatakan beban kerja sesuai namun dengan kinerja yang kurang. Dari data-data yang diperoleh diketahui hal ini dapat saja terjadi karena karakteristik perawat itu sendiri yang diantaranya adalah usia perawat yang sudah mencapai 50 tahun ke atas dimana usia seperti ini pada umumnya tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan karir sehingga tidak perlu memperlihatkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya juga ditemukan adanya perawat yang menyatakan beban kerja tidak sesuai tapi dengan kinerja yang baik berdasarkan data yang diperoleh bahwa perawat-perawat tersebut dengan usia di bawah 50 tahun sehingga kekuatan fisik dan keinginan untuk lebih masih dimiliki perawat-perawat tersebut sehingga berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa perawat dengan beban kerja yang tidak sesuai namun dengan kinerja yang tinggi karena dilatarbelakangi oleh usia perawat yang masih kuat. Jika mengacu pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat diantaranya adalah faktor motivasi dari perawat itu sendiri. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri perawat terarah untuk mencapai tujuan kerja. Pada umumnya kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu: sasaran, standar, umpan balik, peluang, sarana, kompetensi dan motivasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Febrina dkk (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna

antara beban kerja dengan kinerja perawat. Untuk lebih meningkatkan kinerja perawat harus meninjau kembali keseimbangan antara beban kerja, jumlah pasien dan jumlah tenaga Perawat.

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam

Berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan diperoleh bahwa mayoritas perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam dengan motivasi yang kuat dan dari hasil uji statistik diketahui bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil dengan mayoritas motivasi yang sedang sebanyak 50,6% dengan kinerja mayoritas kinerja perawat yang sedang sebanyak 78,7%. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa motivasi memiliki peranan yang sangat penting bagi setiap orang agar mampu melakukan sesuatu dengan baik. Motivasi memberikan suatu kekuatan bagi seseorang untuk mencapai tujuannya yaitu memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi yang ada pada organisme manusia. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa motivasi yang ada pada setiap individu memiliki kadar yang berbeda-beda, namun pada umumnya memiliki fungsi yang sama yaitu: mendorong timbulnya suatu perbuatan sehingga dapat dipahami bahwa tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan. Selain itu motivasi berfungsi sebagai pengarah yang artinya adalah mengarahkan perbuatan ke arah pencapaian yang diharapkan.

Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengatakan bahwa "motivasi merupakan suatu daya dorong untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam memberikan kontribusi sebesar mungkin". Oleh karena itu Hasmalawati (2017) menyebutkan

bahwa "setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi dengan bersemangat, bergairah dan berdedikasi." Motivasi di dalam diri perawat tersebut bisa muncul dari dalam diri perawat itu sendiri dan juga motivasi itu bisa datang dari luar diri perawat. Sebagai perawat yang berkerja dalam suatu organisasi rumah sakit, maka motivasi yang dapat diharapkan dari pihak manajemen rumah sakit tersebut diantaranya pemberian penghargaan, pujian dan juga bisa dalam bentuk insentif dari hasil kerja yang telah dicapai dan juga bisa datang dari sesama perawat.

Selain itu data juga menunjukkan adanya perawat dengan motivasi yang kurang. Lemahnya motivasi yang dimiliki perawat ini pada umumnya karena kurangnya perhatian pihak manajemen dalam memberikan kenaikan gaji, pujian ataupun memberikan insentif dari hasil yang dicapai oleh pihak rumah sakit. Hal ini sejalan dengan pendapat Nivalinda (2019) dari hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat antara lain adalah keinginan adanya peningkatan, rasa percaya bahwa gaji yang dimiliki sudah mencukupi, memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang diperlukan. Faktor lainnya yaitu adanya umpan balik, adanya kesempatan untuk mencoba pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan, adanya instrumen kinerja untuk promosi, kerja sama dan peningkatan penghasilan.

Untuk memberikan gairah semangat kerja perawat, maka pihak rumah sakit harus juga memperhatikan keinginan perawat dalam bentuk penghargaan. Pada umumnya perawat tidak memiliki keberanian untuk diperhatikan dalam bentuk penghargaan sehingga dalam hal ini pihak manajemen rumah sakit harus mampu memahami keinginan perawat walaupun tanpa diberitahu. Perhatian tersebut sangat penting karena setiap manusia pasti ingin dihargai dari kinerjanya. Jika perhatian ini diwujudkan, maka para

perawat pasti memiliki semangat untuk bekerja lebih baik dari hari sebelumnya yang tentunya ini juga akan meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit secara umum.

KESIMPULAN

Hasil penelitian univariat diperoleh bahwa mayoritas responden memiliki beban kerja yang ringan, motivasi dan kinerja perawat yang sedang. Dan hasil penelitian bivariat terdapat ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam dengan hasil uji statistik *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam serta terdapat ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam dengan hasil uji statistik *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C & Rabiul, I. 2013. Relationship among Job Demand-Resources, Job Stress, Organizational Support and Nurses' Job Performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(9), 294-308.
- Ardana, Komang. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Brahmasari, I. A dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10 (1996), pp. 124-135.
- Desima. 2015. Tingkat stres kerja perawat dengan perilakucaring perawat. *Jurnal Keperawatan*, 4 (1), 43-55.
- Dimayanti, Sylvania; Asrinawaty, Ahmad Zacky Anwary. 2020. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin*.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fajriani, Suci; Muhammad Alwy Arifin & Suci Rahmadani. 2022. Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar. *INSOLOGI: Jurnal Sains dan Teknologi*, Vol. 1 No. 4.
- Hezberg. 2008. *Kepemimpinan Yang Memotivasi*. Terjemahan Rahman. Bandung: CV Makmur Jaya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Hasmalawati, Nur. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mediapsi*, Vol. 3 No. 2.
- Hikmawati dkk. 2020. Beban Kerja Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Jiwa* Vol 2 No 3: Desember 2020.
- Ilyas. 2004. *Perencanaan SDM Rumah Sakit, Teori, Metode dan Formula*. Jawa Barat: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Kusuma, A. A. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Semarang: Skripsi, Universitas Negeri Fakultas Ekonomi.
- Kusumawati, Diana & Frandinata, Deny. 2015. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang IGD RSUD Blambangan

- Banyuwangi. *Jurnal Ilmiah Kesehatan RUSTIDA*, Vol. 2 No. 1.
- Kemenkes RI. 2014. *Permenkes RI No. 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. Jakarta.
- Kewuan, Nikolaus. N. 2013. *Manajemen Kinerja Perawat*. Jakarta: EGC.
- Lestari, Iva Puji. 2022. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Syndrome Perawat Isolasi Covid-19 di Ruang Muzdalifah Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo*: Skripsi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Linda, M. R., Megawati, & Japriska, Y. 2014. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan Partial Least Square (PLS). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 74–88.
- Muttaqillah, A. Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Implikasinya Pada Kinerja Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa (BLUD RSJ) Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Unsyiah*, 4 pp. 144-153.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manuaba 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Bandung: Alumni.
- Nursalam. 2016. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penulisan Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- _____. 2014. *Manajemen Keperawatan. Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Suriana. 2014. Analisis Kinerja Perawat (Studi Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau). Artikel Penulisan. Program Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suarli dan Bachtiar. 2010. *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Sitohang. 2012. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pelayanan Kegawatdaruratan Di Rumah Sakit Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar*. Medan: Tesis, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.
- Sholachudin, Ilham Magfur & Sari, Diah Jerita Eka. 2018. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD R.A Basoeni Mojokerto, *Journal Infokes Stikes Insan Unggul Surabaya*, Vol. 10, No. 1 Juni 2018.
- Shobur, AR. 2017. *Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Penerapan Pendokumentasian di Ruang Inap RSUD Wates 2017*. Yogyakarta: Skripsi: STIKES Jendral Achmad Yani Yogyakarta.
- Suryandika, Maulana. 2016. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera*. Jakarta: Skripsi Universitas Esa Unggul.
- Soleman, Aminah. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Jurnal ARIKA*. Vol. 05, No. 2.
- Tanjung dan Arep. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Gramedia Widya Sarana.
- Tarwaka, Bakri, Solichul HA., dan Sudiajeng, Lililik. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan*

- dan Produktivitas*. Surakarta:
UNIBA PRESS.
- Wahyudi, Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Widiyanto, Wijayanti RA. 2020. Analisis Faktor Penyebab Rendahnya Bed Occupancy Rate (BOR) Di Rumah Sakit Mitra Medika Kabupaten Bondowoso. *J-REMI: Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*; 1(4): 529-3.