



Hubungan Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Barru

Ichsan Trisutrisno

Sarjana Administrasi Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Medika

Suherman, Kabupaten Bekasi, Indonesia

Email: ichsan.trisutrisno31@gmail.com

Abstract

Nurse performance is an important indicator of service quality and is influenced by internal factors such as work motivation and external factors such as workload. An imbalance between job demands and available resources can reduce the quality of nursing care in inpatient wards. This study aimed to analyze the relationship between work motivation and workload with nurse performance in the inpatient wards of Barru Regional General Hospital. This study employed a quantitative method with a descriptive-analytic design and a cross-sectional approach. The sample consisted of 66 nurses selected through simple random sampling. Data were collected using questionnaires on work motivation, workload, and nurse performance, and were analyzed using the chi-square test. The results showed that most nurses had high work motivation (56.1%), heavy workload (69.7%), and good performance (62.1%). There was a significant relationship between work motivation and nurse performance ($p = 0.032$), as well as between workload and nurse performance ($p = 0.045$). Multivariate analysis showed that work motivation and workload were simultaneously and significantly associated with nurse performance, with work motivation as the most dominant factor. These findings emphasize that integrated management of work motivation and workload is an important strategy to improve nurse performance, service quality, and patient safety in inpatient wards.

Keywords: *Work Motivation, Workload, Performance, Nurses, Inpatient Ward.*

Abstrak

Kinerja perawat merupakan indikator penting dalam mutu pelayanan, yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi kerja serta faktor eksternal seperti beban kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya dapat menurunkan kualitas asuhan keperawatan di ruang rawat inap. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Barru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif analitik dan pendekatan *cross-sectional*. Sampel terdiri dari 66 perawat yang dipilih secara *simple random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja perawat, kemudian dianalisis menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja tinggi (56,1%), beban kerja berat (69,7%), dan kinerja

Penulis Korespondensi:

Ichsan Trisutrisno | ichsan.trisutrisno31@gmail.com

baik (62,1%). Terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat ($p = 0,032$), serta antara beban kerja dan kinerja perawat ($p = 0,045$). Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berhubungan signifikan dengan kinerja perawat, dengan motivasi kerja sebagai faktor yang paling dominan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan motivasi kerja dan beban kerja secara terintegrasi merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja perawat, mutu pelayanan, dan keselamatan pasien di ruang rawat inap.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja, Perawat, Ruang Rawat Inap.

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan komponen utama dalam sistem kesehatan global yang berkontribusi langsung terhadap hasil kesehatan masyarakat, dengan kualitas tenaga kesehatan sebagai penentu utama efektivitas layanan (WHO, 2016). Perawat sebagai ujung tombak pelayanan memiliki peran krusial dalam berbagai fungsi keperawatan dan keselamatan pasien, khususnya dalam menangani beban kerja dan tuntutan tugas yang kompleks di ruang rawat inap, karena peningkatan beban tugas dapat menurunkan efektivitas pelaksanaan asuhan keperawatan (Kurnia et al., 2024). Selain itu, mutu asuhan keperawatan yang diberikan perawat berhubungan erat dengan kepuasan pasien, keberhasilan terapi, serta citra dan akreditasi rumah sakit, sehingga kinerja perawat menjadi indikator penting dalam penilaian kualitas pelayanan kesehatan (Bae, 2024).

Secara global, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan keperawatan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan kondisi organisasi, termasuk beban kerja dan karakteristik tugas yang memengaruhi kepuasan kerja perawat. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja yang dirasakan, jenis *shift* kerja, dan kejelasan tugas/delegasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat, yang akan berdampak pada hasil pelayanan dan kinerja rumah sakit (Kim et al., 2024). Hasil *systematic review* juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam konteks pelayanan kesehatan, khususnya di ruang rawat inap. Motivasi yang tinggi, terutama ketika dikaitkan dengan penghargaan, pengakuan, dan sistem kerja yang kondusif terbukti berkorelasi positif dengan performa kerja perawat dalam berbagai penelitian empiris yang telah disintesis dalam *literature review sistematis* (Sultan & Peristiowati, 2023).

Dalam perspektif kesehatan masyarakat, beban kerja perawat juga berkaitan erat dengan aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tenaga medis. Beban kerja yang tinggi, jam kerja panjang, serta tekanan psikososial meningkatkan risiko kelelahan, stres kerja, kesalahan medis, dan gangguan kesehatan pada perawat, yang pada akhirnya berdampak pada keselamatan pasien dan kualitas pelayanan (Kurnia et al., 2024; WHO, 2016). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja dan peningkatan motivasi perawat tidak hanya menjadi isu manajemen rumah sakit, tetapi juga merupakan bagian dari upaya promotif dan preventif dalam kesehatan masyarakat melalui perlindungan tenaga kesehatan.

Temuan global tersebut juga tercermin dalam konteks nasional. Di Indonesia, sejumlah studi menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja perawat, yang tercermin dari kepatuhan terhadap prosedur keperawatan dan peningkatan kualitas pelayanan. Penelitian di Rumah Sakit Umum Sundari Medan menemukan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berhubungan signifikan dengan kinerja perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan (Sonia & Gurning, 2023). Studi lain di Bangkinang Hospital juga menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh

terhadap kinerja perawat rawat inap (Abadi & Norawati, 2022). Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di rumah sakit kota besar dengan sumber daya yang relatif lebih memadai, sistem rujukan yang mapan, serta beban kerja yang dikelola melalui struktur organisasi yang lebih kompleks

Berbeda dengan rumah sakit di kota besar, RSUD Barru memiliki karakteristik organisasi dan konteks pelayanan yang unik, terutama dalam hal keterbatasan sumber daya manusia, tingginya ketergantungan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit daerah, serta meningkatnya jumlah kunjungan pasien dengan rasio perawat yang relatif terbatas. Kondisi ini berpotensi memperberat beban kerja perawat dan memengaruhi motivasi serta kinerja mereka secara berbeda dibandingkan dengan rumah sakit rujukan di perkotaan. Hingga saat ini, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat dalam konteks rumah sakit daerah dengan karakteristik seperti RSUD Barru

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Barru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih kuat sebagai dasar rekomendasi kebijakan manajemen rumah sakit dalam upaya peningkatan kualitas kinerja perawat rawat inap.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kuantitatif dengan desain deskriptif analitik menggunakan pendekatan *cross-sectional*, bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Barru. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Barru pada periode Februari hingga April 2024. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat yang bertugas di instalasi rawat inap, sedangkan sampel dipilih menggunakan *simple random sampling*, sehingga setiap perawat memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Jumlah sampel sebanyak 66 responden, ditentukan berdasarkan rumus Isaac dan Michael. Kriteria inklusi meliputi perawat yang telah bekerja minimal enam bulan di ruang rawat inap, aktif dalam pelayanan, dan bersedia menjadi responden, sedangkan perawat yang sedang cuti, tugas belajar, atau tidak aktif selama periode penelitian dikeluarkan dari sampel.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner motivasi kerja, kuesioner beban kerja, dan kuesioner kinerja perawat berbasis indikator asuhan keperawatan, kepatuhan prosedur, dan efektivitas tindakan keperawatan. Kuesioner motivasi kerja terdiri dari 12 item, kuesioner beban kerja terdiri dari 10 item, dan kuesioner kinerja perawat terdiri dari 14 item, seluruhnya menggunakan skala Likert 1–5. Instrumen divalidasi oleh ahli keperawatan dan diuji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's Alpha* sebelum digunakan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,87 untuk kuesioner motivasi kerja, 0,82 untuk kuesioner beban kerja, dan 0,89 untuk kuesioner kinerja perawat, yang menunjukkan reliabilitas sangat baik. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan *Microsoft Excel* untuk tabulasi awal dan SPSS versi 18 untuk analisis statistik. Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, termasuk usia, pendidikan, dan durasi kerja. Analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* untuk menilai hubungan antara motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja perawat, dengan nilai $p < 0,05$ sebagai batas signifikansi.

HASIL

Analisis univariat bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, termasuk usia, pendidikan, durasi kerja, serta distribusi skor motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja perawat. Sementara itu, analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Barru

Tabel 1 Karakteristik Perawat RSUD Kabupaten Barru

Karakteristik	n	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	18	27.3
Perempuan	48	72.7
Usia		
21-30 tahun	20	30.3
31-40 tahun	28	42.4
41-50 tahun	12	18.2
>50 tahun	6	9.1
Pendidikan		
Diploma 3	35	53
S1+Profesi	31	47
Durasi Kerja		
<1 tahun	10	15.2
1-5 tahun	25	37.9
6-10 tahun	20	30.3
>10 tahun	11	16.7

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden adalah perempuan (72.7%) dan berusia 31–40 tahun (42%). Mayoritas responden memiliki pendidikan Diploma 3 (53%), sedangkan sisanya berpendidikan Sarjana Keperawatan beserta profesi (47%). Adapun pengalaman kerja yang paling banyak adalah 1–5 tahun (37,9%).

Tabel 2 Proporsi Motivasi Kerja

Motivasi	n	%
Rendah	29	43.9
Tinggi	37	56.1
Total	66	100

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar perawat menunjukkan motivasi kerja tinggi, yaitu sebanyak 37 responden (56,1%), sedangkan 29 responden (43,9%) memiliki motivasi rendah.

Tabel 3 Proporsi Beban Kerja

Motivasi	n	%
Ringan	20	30.3
Berat	46	69.7
Total	66	100

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar perawat di instalasi rawat inap RSUD Barru mengalami beban kerja berat, yaitu sebanyak 46 responden (69,7%), sedangkan 20 responden (30,3%) memiliki beban kerja ringan.

Tabel 4 Proporsi Kinerja Perawat

Kinerja	n	%
Kurang	25	37.9
Baik	41	62.1
Total	66	100

Berdasarkan Tabel 4 di atas, sebagian besar perawat memiliki kinerja baik, yaitu 41 responden (62,1%), sedangkan 25 perawat (37,9%) memiliki kinerja yang kurang.

Tabel 5 Hubungan Motivasi Kerja dengan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Barru

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat						P Value
	Kurang		Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	15	51.7	14	48.3	29	43.9	0.032
Tinggi	10	27	27	73	37	56.1	
Total	25	37.9	41	62.1	66	100	

Berdasarkan Tabel 5 di atas, perawat dengan motivasi kerja tinggi sebagian besar menunjukkan kinerja baik (73%), sedangkan perawat dengan motivasi kerja rendah hanya 48,3% yang memiliki kinerja baik. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan $p = 0,032$, yang menandakan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Barru

Tabel 6 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Barru

Beban Kerja	Kinerja Perawat						P Value
	Kurang		Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	5	25	15	75	20	30.3	0.045
Tinggi	20	43.5	26	56.6	46	69.7	
Total	25	37.9	41	62.1	66	100	

Berdasarkan Tabel 4, perawat dengan beban kerja ringan sebagian besar menunjukkan kinerja baik (75%), sementara perawat dengan beban kerja berat hanya 56,5% yang memiliki kinerja baik. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan $p = 0,045$, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Barru

Tabel 7 Seleksi Bivariat

Variabel	Nilai P	Kandidat
Motivasi Kerja	0.032	√
Beban Kerja	0.045	√

Berdasarkan hasil seleksi bivariat Tabel 7 di atas, variabel motivasi kerja dan beban kerja memiliki nilai $p < 0,25$, sehingga memenuhi kriteria sebagai kandidat untuk dimasukkan dalam analisis multivariat. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut selanjutnya dianalisis menggunakan regresi logistik untuk menentukan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Barru.

Tabel 8 Model Awal Model Multivariat Regresi Logistik

Variabel	Nilai P
Motivasi Kerja	0.032
Beban Kerja	0.045

Berdasarkan Tabel 8 di atas, hasil seleksi bivariat, variabel motivasi kerja dan beban kerja dimasukkan ke dalam model awal regresi logistik berganda. Pada model awal, kedua variabel menunjukkan nilai $p < 0,05$, yaitu motivasi kerja ($p = 0,032$) dan beban kerja ($p = 0,045$), sehingga memenuhi kriteria untuk dipertahankan dalam model.

Tabel 9 Hasil Analisis Model Multivariat Regresi Logistik Tahap Akhir

Variabel	Nilai P	B	Nilai Exp (B)
Motivasi Kerja	0,028	1,214	3,367
Beban Kerja	0,041	0,987	2,683

Berdasarkan Tabel 9 diatas, didapatkan analisis model multivariat regresi logistik tahap akhir. Berdasarkan hasil analisis regresi logistik tersebut, diperoleh bahwa variabel motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil analisis multivariat yang memiliki $Exp(B)$ terbesar yaitu variabel motivasi kerja dengan $Exp(B)$ 3,367 yang artinya perawat dengan motivasi kerja tinggi memiliki peluang 3,37 kali lebih besar untuk memiliki kinerja baik dibandingkan dengan perawat yang memiliki motivasi kerja rendah.

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien determinasi (*Nagelkerke R Square*) sebesar 0,412, yang menunjukkan bahwa model regresi logistik yang dibangun dengan memasukkan variabel motivasi kerja dan beban kerja mampu menjelaskan 41,2% variasi kinerja perawat, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

PEMBAHASAN

Kinerja perawat dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Faktor internal, seperti motivasi kerja, memengaruhi seberapa besar perawat berkomitmen dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas profesionalnya. Sementara itu, faktor eksternal, seperti beban kerja, menentukan tekanan yang dihadapi perawat dalam praktik sehari-hari. Pemahaman mengenai pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat menjadi penting untuk merancang strategi peningkatan mutu pelayanan di instalasi rawat inap.

Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat

Motivasi kerja merupakan salah satu determinan utama yang memengaruhi kinerja perawat di ruang rawat inap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat, dengan nilai $p = 0,032$ ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa perbedaan tingkat motivasi kerja berkaitan secara bermakna dengan perbedaan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Barru. Perawat dengan motivasi kerja tinggi lebih banyak menunjukkan kinerja baik dibandingkan perawat dengan motivasi rendah, yang menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam performa profesional keperawatan.

Perawat dengan motivasi tinggi tidak hanya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar dalam menjalankan tugas sehari-hari, tetapi juga memiliki kemampuan untuk memprioritaskan kualitas asuhan keperawatan, mematuhi prosedur standar, dan berinovasi dalam menghadapi tantangan klinis yang kompleks. Menurut teori Herzberg, faktor motivator intrinsik seperti penghargaan, tanggung jawab, pengembangan diri, dan

pencapaian personal memegang peranan penting dalam mendorong produktivitas dan efektivitas kerja individu. Motivasi intrinsik berfungsi sebagai penggerak internal yang menjaga konsistensi kinerja perawat bahkan ketika dihadapkan pada tekanan pekerjaan tinggi atau situasi yang menuntut kemampuan adaptasi cepat (Pande & Ali, 2025; Tri Andjarwati, 2015). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat, di mana perawat yang termotivasi cenderung memiliki komitmen kerja lebih tinggi, fokus terhadap kebutuhan pasien, serta menunjukkan performa yang lebih baik dibandingkan perawat yang termotivasi rendah (Ulfiana et al., 2024).

Secara empiris, motivasi kerja yang tinggi berkaitan dengan peningkatan disiplin, fokus kerja, dan konsistensi dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, sementara motivasi yang rendah berhubungan dengan penurunan performa profesional dan kualitas pelayanan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas kerja, sehingga motivasi menjadi faktor penting dalam menjamin keselamatan pasien dan mutu pelayanan kesehatan (Fitriyani et al., 2025; Putri, 2024; Rosyidawati et al., 2020)

Temuan penelitian ini menekankan pentingnya strategi manajerial untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan berbasis kinerja, dan peluang pengembangan karir. Dengan adanya intervensi tersebut, motivasi kerja dapat berfungsi sebagai buffer yang menjaga stabilitas kinerja perawat meskipun mereka menghadapi beban kerja yang tinggi atau kompleksitas kasus yang meningkat. Hal ini konsisten dengan model *Job Demands–Resources* (JD-R), yang menyatakan bahwa sumber daya internal, termasuk motivasi, dapat mengurangi risiko penurunan kinerja akibat tuntutan pekerjaan yang berat (Bakker et al., 2023). Oleh karena itu, memperkuat motivasi kerja bukan hanya strategi peningkatan performa individual, tetapi juga bagian dari upaya sistematis meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien di ruang rawat inap

Beban Kerja dengan Kinerja Perawat

Beban kerja merupakan faktor eksternal yang memiliki dampak langsung terhadap kinerja perawat. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja perawat, dengan nilai $p = 0,045$ ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja berhubungan secara bermakna dengan perbedaan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Barru, di mana perawat dengan beban kerja ringan lebih banyak menunjukkan kinerja baik dibandingkan perawat dengan beban kerja berat

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R), yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, akan menurunkan kapasitas individu untuk mempertahankan kinerja optimal (Bakker et al., 2023). Beban kerja yang tinggi berkontribusi terhadap kelelahan fisik dan emosional, yang selanjutnya menurunkan konsentrasi, ketepatan, dan efektivitas tindakan keperawatan

Dalam konteks praktik di instalasi rawat inap RSUD Barru, beban kerja yang berat terutama muncul akibat rasio pasien-perawat yang tinggi, kompleksitas kasus yang ditangani, serta tuntutan dokumentasi dan prosedur klinis yang ketat. Kondisi ini memperkuat temuan penelitian bahwa beban kerja berlebih tidak hanya meningkatkan tekanan kerja, tetapi juga berpotensi menurunkan mutu pelayanan keperawatan

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perawat yang menghadapi beban kerja berlebih memiliki risiko lebih tinggi mengalami kelelahan kerja dan burnout, yang berdampak pada penurunan konsentrasi, meningkatnya kelelahan emosional, serta

meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap menurunnya kualitas, ketepatan, dan efektivitas tindakan keperawatan, serta meningkatkan risiko keselamatan pasien dan menurunkan mutu pelayanan kesehatan (Alzoubi et al., 2024; Kurniawati et al., 2023).

Oleh karena itu, penelitian empiris menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional melalui distribusi tugas yang adil dan dukungan manajerial, guna menjaga kinerja perawat dalam memberikan layanan yang aman dan berkualitas. Leadership yang proaktif serta manajemen beban kerja yang efektif terbukti berkaitan dengan kemampuan perawat untuk memenuhi tuntutan klinis tanpa mengalami stres berlebihan dan meningkatkan kualitas asuhan yang diberikan kepada pasien (Waterfield et al., 2022). Pengaturan beban kerja yang seimbang, termasuk alokasi tugas yang rasional, pengaturan *shift*, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif, membantu perawat mempertahankan konsentrasi, meminimalkan kesalahan prosedural, dan memaksimalkan pengambilan keputusan klinis (Istiqamah & Mujtahidah, 2025)

Maghsoud (2022), menekankan bahwa manajemen beban kerja yang proporsional merupakan strategi utama untuk menjaga kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan. Pengelolaan beban kerja yang baik, termasuk distribusi tugas yang adil dan dukungan manajerial, memungkinkan perawat tetap memberikan asuhan yang aman dan berkualitas meskipun berada dalam tekanan operasional. Sebaliknya, beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan risiko kesalahan prosedural, serta mengurangi inisiatif dalam pengambilan keputusan klinis, yang pada akhirnya berdampak pada hasil asuhan pasien

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa perawat yang mengalami *overload* pekerjaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja lebih rendah, yang selanjutnya memengaruhi motivasi dan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja bukan sekadar masalah fisik, tetapi juga psikologis, sehingga memerlukan intervensi holistik, termasuk penyesuaian jumlah pasien per perawat, rotasi tugas, pemberian waktu istirahat yang cukup, pelatihan manajemen stres, dan penyediaan dukungan sumber daya tambahan (Kurniawati et al., 2023)

Kombinasi antara pengelolaan beban kerja yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi berperan signifikan dalam mempertahankan kinerja perawat yang optimal. Studi empiris memperlihatkan bahwa beban kerja dan *burnout* memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja perawat, sementara motivasi kerja memberikan pengaruh positif. Hal ini menegaskan bahwa ketika motivasi kerja perawat kuat dan beban kerja dikelola dengan baik, dampak negatif berupa stres kerja dan kelelahan dapat diminimalkan sehingga kinerja profesional dan kualitas pelayanan tetap terjaga (Kurniawati et al., 2023). Dengan demikian, pemahaman tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja menekankan perlunya kebijakan manajemen sumber daya manusia yang adaptif di rumah sakit, sehingga perawat dapat mempertahankan kualitas pelayanan sekaligus mengurangi risiko *burnout* dan kesalahan klinis. Hal ini juga sejalan dengan prinsip keselamatan pasien, karena kinerja perawat yang stabil dan optimal merupakan komponen kritis dalam mutu pelayanan kesehatan

Hubungan Simultan Motivasi Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat

Hasil analisis multivariat menggunakan regresi logistik menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berhubungan signifikan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Barru. Kedua variabel tetap bermakna setelah dikontrol secara bersama, yang menegaskan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal.

Secara statistik, motivasi kerja muncul sebagai faktor yang lebih dominan dibandingkan beban kerja dalam memengaruhi kinerja perawat. Perawat dengan motivasi kerja tinggi memiliki peluang lebih besar untuk menunjukkan kinerja baik dibandingkan perawat dengan motivasi rendah, meskipun berada dalam kondisi beban kerja yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berperan sebagai *protective factor* yang mampu mempertahankan performa profesional perawat di tengah tekanan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan model *Job Demands–Resources* (JD-R), yang menjelaskan bahwa sumber daya personal seperti motivasi dapat mengurangi dampak negatif tuntutan kerja terhadap kinerja. Ketika motivasi kerja kuat, perawat lebih mampu mengelola stres, menjaga fokus klinis, serta mempertahankan kualitas asuhan keperawatan meskipun menghadapi beban kerja berat (Bakker et al., 2023). Sebaliknya, beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi motivasi berpotensi menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelelahan, dan memperburuk mutu pelayanan (Tjokro et al., 2023).

Kombinasi antara pengelolaan beban kerja yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi berperan signifikan dalam mempertahankan kinerja perawat yang optimal. Studi empiris menunjukkan bahwa beban kerja dan *burnout* memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja perawat, sementara motivasi kerja memberikan pengaruh positif. Hal ini menegaskan bahwa ketika motivasi kerja perawat kuat dan beban kerja dikelola dengan baik, dampak negatif berupa stres kerja dan kelelahan dapat diminimalkan sehingga kinerja profesional dan kualitas pelayanan tetap terjaga (Kurniawati et al., 2023)

Integrasi antara motivasi kerja dan beban kerja dalam memengaruhi kinerja menegaskan bahwa intervensi peningkatan mutu pelayanan tidak dapat hanya berfokus pada satu aspek saja. Strategi manajemen yang efektif perlu mengombinasikan penguatan motivasi intrinsik perawat melalui penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang suportif, sekaligus pengelolaan beban kerja yang proporsional melalui penyesuaian rasio perawat pasien, pengaturan shift, dan distribusi tugas yang adil. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja perawat merupakan hasil interaksi dinamis antara faktor personal dan faktor organisasi. Pendekatan kebijakan sumber daya manusia yang komprehensif menjadi kunci dalam menjaga kinerja perawat yang optimal, meningkatkan keselamatan pasien, serta memperkuat mutu pelayanan kesehatan di ruang rawat inap RSUD Barru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Barru berhubungan dengan beban kerja dan motivasi kerja. Perawat dengan beban kerja yang lebih ringan dan motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sedangkan beban kerja yang berat dan motivasi yang rendah berpotensi menurunkan kualitas asuhan keperawatan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan penguatan motivasi kerja merupakan strategi penting dalam menjaga mutu pelayanan dan keselamatan pasien. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen rumah sakit memperhatikan pengaturan beban kerja, penguatan kepemimpinan, serta penyediaan dukungan dan penghargaan bagi perawat, serta mendorong penelitian lanjutan untuk mengkaji faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja perawat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, A. F., & Norawati, S. (2022). Relationship between Competency , Motivation and Workload of Implementing Nurses with Nurse Performance in the Inpatient Room at Bangkinang Hospital. *INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 4(2), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/influencejournal.v4i2.27>
- Alzoubi, M. M., Al-mugheed, K., Oweidat, I., Alrahbeni, T., & Alnaeem, M. M. (2024). Moderating role of relationships between workloads , job burnout , turnover intention , and healthcare quality among nurses. *BMC Psychology*, 12(495), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s40359-024-01891-7>
- Bae, S. (2024). Nurse Staf fi ng , Work Hours , Mandatory Overtime , and Turnover in Acute Care Hospitals Affect Nurse Job Satisfaction , Intent to Leave , and Burnout : A Cross-Sectional Study. *International Journal of Public Health*, 69(April), 1–9. <https://doi.org/10.3389/ijph.2024.1607068>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. (2023). Job Demands – Resources Theory : Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920.053933>
- Fitriyani, R. D., Purnomo, M., & Mardiana, S. S. (2025). The Relationship Between Work Motivation And Nurse Competence With Nurse Performance. *Proceeding of The 20 Th University Research Colloquium*, 312–326. <https://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/3091>
- Istiqamah, N. F., & Mujtahidah. (2025). Evaluasi Beban Kerja Perawat terhadap Kinerja dan Kualitas Pelayanan : Literatur Review. *JMIAK: Jurnal Manajemen Informasi Dan Administrasi Kesehatan*, 8(2), 131–141. <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jmiak-rekammedis/>
- Kim, J., Lee, E., Kwon, H., Lee, S., & Choi, H. (2024). Effects of work environments on satisfaction of nurses working for integrated care system in South Korea : a multisite cross-sectional investigation. *BMC Nursing*, 23(459), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12912-024-02075-9>
- Kurnia, A., Khusnul, N., Fatimah, S., Intan, T., & Ridwan, H. (2024). The Effect of Workload on Nurse Performance in Hospital Inpatient Settings : A Systematic Literature Review. *Genius Journal*, 05(02), 315–325. <https://doi.org/10.56359/gj>
- Kurniawati, F., Fikaris, M. F., Eryani, I. S., & Wahyudi, A. R. B. (2023). The Effect of Workload, Burnout, and Work Motivation on Nurse Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 915–927. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.21776/ub>
- Maghsoud, F., Rezaei, M., Asgarian, F. S., & Rassouli, M. (2022). Workload and quality of nursing care : the mediating role of implicit rationing of nursing care , job satisfaction and emotional exhaustion by using structural equations modeling approach. *BMC Nursing*, 21(273), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01055-1>

- Pande, M. Di. P., & Ali, H. (2025). Pengaruh Work Engagement , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Tenaga Kesehatan. *Junral Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(4), 2972–2986. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i4>
- Putri, P. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Berbasis Teori ERG dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1186–1194. <https://doi.org/https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.22>.
- Rosyidawati, D., Noor, N. B., & Zulkifli, A. (2020). The Influence of Workload, Job Satisfaction and Work Motivation on Nurse Performance in Hospital Inpatient Installation. *Journal of Asian Multicultural Research for Social Sciences Study*, 1(2), 56–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.47616/jamrsss.v1i2.60>
- Sonia, P., & Gurning, F. P. (2023). Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Sundari Medan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), 6259–6266. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jkt.v4i4.19029>
- Sultan, & Peristiowati, Y. (2023). The Influence of Reward , Work Motivation on Nurse Performance in Inpatient Rooms. *STRADA : Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 12(2), 177–185. <https://doi.org/https://doi.org/10.30994/sjik.v12i2.1009>
- Tjokro, S. H., Saputera, A. W., & Marga, I. (2023). Gambaran Beban Kerja Dengan Tingkat Stress Perawat Di Ruang Cempaka RS X. *Journal Of Health Management Research*, 2(1), 22–28.
- Tri Andjarwati. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow , Teori Dua Faktor Herzberg , Teori X Y Mc Gregor , dan Teori Motivasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>
- Ulfiana, M., Suharyono, Maghfuroh, L., Judi, T. E., Saifuddin, M. A., Rahmaati, N. V., & Kusbiantoro, D. (2024). Jurnal surya. *Jurnal Media Komunikasi Ilmu Kesehatan*, 16(01), 52–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.38040/js.v16i1.1435>
- Waterfield, D., Specialist, N., & Barnason, S. (2022). The integration of care ethics and nursing workload : A qualitative systematic review. *J Nurs Manag*, 30(6), 2194–2206. <https://doi.org/10.1111/jonm.13723>
- WHO. (2016). *Global strategy on human resources for health : Workforce 2030*. World Health Organization. <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/3ef6ee65-42fa-4d2b-9c75-d55b2df17f9a/content>