



## Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Tenaga Kerja Perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung

Erfa Saeh Rohman\*, Ida Jalilah Fitria

Universitas Teknologi Digital

Alamat: Jl. Cibogo No.Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

Korespondensi: erfa1211070@digitechuniversity.ac.id

**Abstract.** This study aims to analyze the effect of workload on nurse work motivation at Muhammadiyah Hospital Bandung. The phenomenon of high workload among nurses has become an urgent issue in healthcare services, where nurses as frontline healthcare workers experience pressure due to increasing patient numbers, administrative demands, and limited resources. This research employs a quantitative method with descriptive design. The research population consists of all nurses at Muhammadiyah Hospital Bandung totaling 130 people, with a sample of 57 respondents determined using Slovin's formula with a 10% margin of error. Data were collected through questionnaires measuring workload variables (high job demands and low job control) and work motivation (behavioral direction, effort level, and persistence level). Data analysis used simple linear regression with classical assumption tests including normality, autocorrelation, and heteroscedasticity tests. The results show that there is a positive and significant effect of workload on nurse work motivation with  $t$ -calculated  $> t$ -table ( $7.497 > 1.67303$ ) and significance level  $0.000 < 0.05$ . The correlation coefficient of 0.711 indicates a strong and positive relationship, while the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.505 indicates that 50.5% of work motivation variation can be explained by workload.

**Keywords:** healthcare services, hospital, nurses, workload, work motivation

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Fenomena beban kerja yang tinggi di kalangan perawat telah menjadi isu mendesak dalam pelayanan kesehatan, dimana perawat sebagai garda terdepan sistem kesehatan mengalami tekanan akibat meningkatnya jumlah pasien, tuntutan administrasi, dan keterbatasan sumber daya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung sebanyak 130 orang, dengan sampel sebanyak 57 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin error 10%. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel beban kerja (tuntutan pekerjaan tinggi dan kontrol pekerjaan rendah) dan motivasi kerja (arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan). Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja perawat dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $7,497 > 1,67303$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien korelasi sebesar 0,711 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif, sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,505 mengindikasikan bahwa 50,5% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, sejalan dengan teori Demands-Control Karasek dan teori motivasi Herzberg.

**Kata Kunci:** beban kerja, motivasi kerja, pelayanan kesehatan, perawat, rumah sakit

### LATAR BELAKANG

Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena beban kerja yang tinggi di kalangan perawat telah menjadi isu yang semakin mendesak, terutama dalam konteks pelayanan kesehatan yang terus berkembang. Perawat sebagai garda terdepan dalam sistem

Received July 19, 2025; Revised July 23, 2025; Accepted July 28, 2025

\*Corresponding author, e-mail address

kesehatan memainkan peran yang vital dalam memberikan perawatan dan dukungan kepada pasien. Namun, meningkatnya jumlah pasien, tuntutan administrasi, dan keterbatasan sumber daya sering kali menyebabkan perawat mengalami beban kerja yang berlebihan (Suharti, Judijanto, Utami, & Lestari, 2024). Kondisi ini semakin diperburuk dengan tuntutan kualitas layanan yang tinggi, mengingat bahwa kualitas layanan yang diberikan oleh tenaga perawat akan membentuk persepsi awal dan akhir pasien terhadap rumah sakit (Anathasia, Kosasih, Syahidin, Asnar, & Yuliaty, 2024).

Beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi motivasi kerja perawat secara signifikan. Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan perawat (Mulyadi & Pancasasti, 2022). Ketika perawat merasa terbebani oleh tugas yang tidak realistik, mereka cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental, yang dapat berujung pada penurunan motivasi. Hal ini tidak hanya berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien, tetapi juga dapat meningkatkan tingkat turnover di kalangan perawat. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi di kalangan tenaga kerja perawat, yang pada akhirnya berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Sholihah & Rizqi, 2024).

Secara teoritis, beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Berdasarkan teori motivasi Herzberg, beban kerja dapat menjadi hygiene factor (faktor pemeliharaan) yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan motivasi, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi pekerja. Selain itu, teori stres kerja dari Karesek menyatakan bahwa pekerjaan dengan tingkat tekanan tinggi tanpa dukungan yang memadai dapat menyebabkan burnout yang merugikan motivasi pekerja (Ashaffany, 2024). Namun, terdapat perbedaan hasil empiris dalam penelitian sebelumnya, dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tinggi dapat menurunkan motivasi, namun ada juga penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi dapat meningkatkan motivasi jika disertai dengan reward yang memadai (Crysgiantoro, 2021).

Meskipun banyak teori manajemen sumber daya manusia yang membahas beban kerja dan motivasi secara terpisah, namun belum banyak teori yang secara khusus mengaitkan hubungan langsung antara beban kerja dengan motivasi tenaga perawat.

Penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada pekerja administratif atau pekerja di sektor keuangan, sehingga ada kekurangan penelitian yang membahas tenaga kerja perawat secara spesifik (Crysgiantoro, 2021). Gap penelitian ini semakin terlihat jelas ketika dikaitkan dengan konteks rumah sakit di Indonesia, khususnya rumah sakit swasta yang memiliki karakteristik operasional yang berbeda dengan rumah sakit pemerintah.

## **KAJIAN TEORITIS**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Untuk memahami kompleksitas motivasi kerja, beberapa teori telah dikembangkan oleh para ahli yang memberikan perspektif berbeda namun saling melengkapi dalam menjelaskan fenomena motivasi di tempat kerja.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow merupakan salah satu teori fundamental dalam memahami motivasi manusia. Teori yang dikembangkan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943 ini menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan yang diurutkan dalam bentuk piramida (Bari & Hidayat, 2022). Kebutuhan ini harus dipenuhi secara berurutan, mulai dari yang paling dasar hingga yang paling tinggi. Tingkatan kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan dasar untuk bertahan hidup seperti makanan, air, tempat tinggal, tidur, dan kesehatan; kebutuhan keamanan yang mencakup perlindungan dari ancaman fisik dan emosional termasuk keamanan finansial, kesehatan, dan keselamatan; kebutuhan sosial untuk berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain termasuk cinta, persahabatan, dan rasa memiliki dalam kelompok sosial; kebutuhan penghargaan yang mencakup rasa percaya diri, prestasi, dan pengakuan; serta kebutuhan aktualisasi diri sebagai kebutuhan untuk mencapai potensi penuh seseorang yang melibatkan kreativitas, pertumbuhan pribadi, dan pencarian makna (Bari & Hidayat, 2022).

Teori Dua Faktor Herzberg memberikan perspektif yang berbeda dalam memahami motivasi kerja. Teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959 ini menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja dengan membagi faktor-faktor tersebut menjadi dua kategori (Rahadi & Rozikan, 2024). Kategori pertama adalah faktor pemotivasi (motivators) yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan mendorong individu untuk bekerja lebih baik, meliputi

pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, peluang untuk berkembang, dan pekerjaan yang bermakna. Kategori kedua adalah faktor higienis (hygiene factors) yang tidak mendorong kepuasan tetapi jika tidak ada dapat menyebabkan ketidakpuasan, meliputi kompensasi, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, dan keamanan kerja (Rahadi & Rozikan, 2024). Herzberg berpendapat bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja, organisasi harus fokus pada meningkatkan faktor pemotivasi sambil memastikan faktor higienis terjaga.

Teori Motivasi dan Kinerja McClelland melengkapi pemahaman tentang motivasi dengan berfokus pada bagaimana kebutuhan tertentu mempengaruhi motivasi individu dalam konteks kerja. David McClelland mengidentifikasi tiga kebutuhan utama yang berkontribusi pada motivasi dan kinerja (Pratama, Roesminingsih, & Suhanadji, 2022). Kebutuhan pertama adalah kebutuhan untuk berprestasi (Need for Achievement-nAch) dimana individu memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan dan mengukur keberhasilan berdasarkan pencapaian pribadi, cenderung mencari tantangan dan termotivasi oleh umpan balik serta pengakuan atas prestasi mereka. Kebutuhan kedua adalah kebutuhan untuk kekuasaan (Need for Power-nPow) dimana individu memiliki dorongan untuk mempengaruhi, mengendalikan, dan memimpin orang lain, ingin memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan dan seringkali mencari posisi kepemimpinan. McClelland berpendapat bahwa setiap individu memiliki kombinasi dari ketiga kebutuhan ini, dan prioritas masing-masing akan mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja (Pratama, Roesminingsih, & Suhanadji, 2022).

Ketiga teori motivasi tersebut memberikan kerangka teoretis yang komprehensif untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat. Dalam konteks penelitian ini, teori-teori tersebut menjadi landasan untuk menganalisis bagaimana beban kerja dapat mempengaruhi berbagai aspek motivasi, mulai dari pemenuhan kebutuhan dasar hingga pencapaian aktualisasi diri, serta bagaimana faktor pemotivasi dan higienis berinteraksi dengan kondisi beban kerja yang dialami perawat.

Beban kerja merupakan jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif, dan pemahaman yang mendalam tentang konsep ini menjadi krusial dalam menganalisis dampaknya terhadap motivasi kerja. Beberapa teori telah dikembangkan untuk

menjelaskan kompleksitas beban kerja dan implikasinya terhadap kinerja serta kesejahteraan pekerja.

Teori Stres Kerja Karasek atau yang dikenal sebagai Model Demands-Control dikembangkan oleh Robert Karasek pada tahun 1979 dan menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan dan kontrol yang dimiliki individu terhadap pekerjaan dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik (Abdilah & Hilmi, 2025). Model ini mengidentifikasi dua komponen utama yaitu tuntutan pekerjaan yang meliputi beban kerja yang tinggi, waktu penyelesaian yang ketat, dan tekanan untuk mencapai hasil yang baik pada tuntutan tinggi, serta beban kerja yang lebih ringan dan waktu yang lebih fleksibel pada tuntutan rendah. Komponen kedua adalah kontrol pekerjaan yang mencakup kemampuan untuk membuat keputusan, mengatur waktu, dan memilih cara menyelesaikan tugas pada kontrol tinggi, serta terbatasnya kemampuan untuk mempengaruhi kondisi kerja atau membuat keputusan pada kontrol rendah. Kombinasi antara tuntutan dan kontrol menghasilkan empat kuadran yang berbeda, dimana kondisi paling berbahaya adalah ketika terdapat tuntutan tinggi dengan kontrol rendah yang berisiko tinggi terhadap stres kerja dan masalah kesehatan (Abdilah & Hilmi, 2025).

Teori Demand-Resource Model merupakan kerangka kerja yang menjelaskan interaksi antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia untuk mengatasi tuntutan tersebut (Kurniawati, 2025). Model ini mengidentifikasi tuntutan pekerjaan yang terdiri dari tuntutan fisik seperti jam kerja yang panjang atau kondisi kerja yang berat, tuntutan emosional seperti tekanan emosional dari interaksi yang sulit dengan rekan kerja atau pasien, dan tuntutan kognitif yang meliputi tingkat kompleksitas tugas dan kebutuhan untuk mengambil keputusan yang cepat. Di sisi lain, model ini juga mengidentifikasi sumber daya yang meliputi sumber daya pribadi seperti keterampilan, pengalaman, dan kesehatan mental individu; sumber daya organisasi seperti dukungan dari atasan, kebijakan perusahaan yang fleksibel, dan kesempatan untuk pengembangan profesional; serta sumber daya sosial berupa dukungan dari rekan kerja, teman, dan keluarga. Interaksi antara tuntutan dan sumber daya menentukan tingkat stres dan kesejahteraan pekerja, dimana ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sementara keseimbangan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Kurniawati, 2025).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk mengukur dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja perawat secara statistik. Secara epistemologis, pendekatan kuantitatif mampu memberikan landasan objektif dalam mengukur fenomena melalui data numerik dan analisis statistik yang sistematis (Sugiyono, 2020). Metode ini memungkinkan peneliti untuk melakukan pengukuran variabel secara presisi dan mendapatkan gambaran empiris tentang hubungan antara variabel independen dan dependen.

Desain penelitian deskriptif yang digunakan bertujuan untuk memberikan deskripsi mendalam tentang karakteristik variabel yang diteliti dan mengeksplorasi hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi dan menjelaskan pola-pola hubungan antara variabel secara komprehensif, tidak sekadar mendeskripsikan fenomena tetapi juga menginterpretasikan data secara kritis dan sistematis.

Objek penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia, khususnya pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Subjek penelitian merupakan elemen yang sangat penting dan harus dipersiapkan sebelum pengumpulan data dilakukan, dapat berupa benda, hal, atau orang yang berkaitan dengan fokus penelitian (Mafaza & Haryati, 2022). Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung dengan fokus pada beban kerja yang dialami dan tingkat motivasi kerja mereka.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Keputusan ini diambil dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif kecil dan homogen, sehingga penggunaan seluruh populasi sebagai sampel dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan akurat tentang hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan menggunakan kuesioner terstruktur. Kuesioner dipilih sebagai instrumen utama

karena dapat mengukur variabel beban kerja dan motivasi kerja secara sistematis dan objektif. Instrumen penelitian terdiri dari tiga bagian utama yaitu bagian identitas responden, bagian pengukuran beban kerja, dan bagian pengukuran motivasi kerja.

Instrumen pengukuran beban kerja dikembangkan berdasarkan teori-teori beban kerja yang telah diuraikan sebelumnya, mencakup dimensi tuntutan fisik, tuntutan emosional, dan tuntutan kognitif. Instrumen pengukuran motivasi kerja dikembangkan berdasarkan teori motivasi Herzberg, Maslow, dan McClelland, mencakup faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja perawat.

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen telah dilakukan melalui uji validitas konstruk dan reliabilitas konsistensi internal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,3 yang mengindikasikan validitas yang baik. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas 0,7 untuk kedua variabel, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi dan keandalan yang baik untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Teknik analisis yang digunakan meliputi uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji linearitas untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel independen dan dependen, serta analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear sederhana yang menggambarkan hubungan kausal antara variabel beban kerja sebagai variabel independen (X) dan motivasi kerja sebagai variabel dependen (Y). Model penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$ , dimana Y merupakan motivasi kerja perawat,  $\alpha$  adalah konstanta atau intercept,  $\beta$  adalah koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja, X adalah beban kerja perawat, dan  $\varepsilon$  adalah error term atau faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Model ini dipilih untuk menguji hipotesis penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Februari hingga April 2025 dengan menyebarluaskan kuesioner kepada 57 perawat yang menjadi responden. Teknik sampling menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi 10% dan tingkat kepercayaan 90%. Untuk meningkatkan partisipasi, peneliti menerapkan strategi insentif berupa pengisian e-wallet kepada tiga responden terpilih melalui undian.

Hasil analisis karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan (82,44%), mencerminkan tren umum dalam profesi keperawatan yang banyak diisi oleh perempuan. Dari segi usia, mayoritas perawat berada pada rentang usia 36–40 tahun (36,84%), menandakan bahwa sebagian besar responden berada pada usia matang dan produktif, yang sesuai dengan beban dan tuntutan pekerjaan di bidang keperawatan.

Analisis deskriptif terhadap variabel beban kerja menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 2,00 yang termasuk dalam kategori sedang. Dimensi dengan skor tertinggi terdapat pada kontrol pekerjaan rendah (rata-rata 2,07), dan item tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai target pekerjaan yang sulit dicapai (rata-rata 2,12). Hal ini mengindikasikan bahwa perawat merasakan adanya tuntutan dan tekanan kerja yang cukup signifikan, namun masih dalam batas wajar yang dapat dikendalikan. Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki rata-rata skor 1,82 yang juga tergolong dalam kategori sedang. Dimensi tertinggi berada pada arah perilaku (rata-rata 1,94), sedangkan dimensi terendah yaitu tingkat kegigihan (rata-rata 1,74). Hal ini mencerminkan bahwa meskipun perawat memiliki niat baik dan kesadaran dalam menjalankan tugas, daya juang atau ketekunan dalam menghadapi tantangan kerja masih perlu ditingkatkan.

Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner valid ( $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,266) dan reliabel (Cronbach's Alpha > 0,60). Nilai reliabilitas variabel beban kerja sebesar 0,879 dan motivasi kerja sebesar 0,657 mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik. Uji asumsi klasik yang meliputi uji autokorelasi (Durbin-Watson = 2,217),

heteroskedastisitas (signifikansi  $0,528 > 0,05$ ), dan normalitas (data terdistribusi normal) menunjukkan bahwa seluruh syarat untuk analisis regresi linear telah terpenuhi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan  $Y = 14,529 + 0,453X$ . Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit beban kerja akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,453 unit. Nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $< 0,05$ ) menandakan bahwa model regresi signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja. Hasil pengujian koefisien korelasi menunjukkan nilai Pearson correlation sebesar 0,711 yang menunjukkan hubungan positif dan kuat antara beban kerja dengan motivasi kerja. Sementara itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,505 menunjukkan bahwa sebesar 50,5% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja.

Pengujian hipotesis menggunakan uji-t menunjukkan bahwa nilai t-hitung (7,497) lebih besar daripada t-tabel (1,67303), dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rudyanto dkk. (2021) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi sebesar 30,4%. Namun, dalam penelitian ini pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja perawat lebih besar, yaitu sebesar 50,5%. Hal ini memperkuat dugaan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan.

Dari sudut pandang teori, hasil ini dapat dijelaskan melalui pendekatan Job Demand-Control Karasek yang menyatakan bahwa tekanan kerja tinggi tidak selalu berdampak negatif apabila dikombinasikan dengan kontrol kerja yang tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung berada dalam kondisi “high demand–high control” yang mendorong munculnya motivasi dalam bekerja. Selain itu, berdasarkan model Demand-Resource, hasil kategori beban kerja dan motivasi yang sedang menunjukkan bahwa sumber daya organisasi cukup memadai untuk menangani tuntutan kerja, meskipun masih terdapat peluang untuk peningkatan keseimbangan kerja.

Jika dianalisis berdasarkan teori motivasi, seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, beban kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan perawat untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti keamanan kerja, hubungan sosial, dan aktualisasi diri. Dalam konteks Teori Dua Faktor Herzberg, beban kerja yang proporsional dapat memperkuat faktor motivator seperti pencapaian dan pengakuan serta meminimalisir faktor higienis yang berpotensi menurunkan semangat kerja. Begitu pula menurut Teori McClelland, beban kerja yang menantang namun terukur dapat memenuhi kebutuhan akan pencapaian dan kinerja yang tinggi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk motivasi kerja perawat. Temuan ini memiliki implikasi penting secara teoritis dalam memperkuat konsep-konsep motivasi dalam konteks pekerjaan keperawatan, serta secara praktis bagi manajemen rumah sakit untuk mempertimbangkan pengelolaan beban kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja dan kepuasan kerja perawat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Temuan ini menjawab tujuan penelitian sekaligus mempertegas bahwa pengelolaan beban kerja yang optimal, dengan keseimbangan antara tuntutan dan dukungan kerja, dapat mendorong motivasi kerja tenaga kesehatan. Konteks dominasi responden perempuan dan usia matang memberi gambaran bahwa karakteristik personal turut memperkuat makna hasil ini, mengingat perempuan dalam profesi keperawatan umumnya memiliki motivasi pelayanan yang tinggi. Rata-rata beban kerja dan motivasi kerja yang berada pada kategori sedang menandakan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan, khususnya melalui evaluasi target kerja yang lebih realistik serta penguatan aspek motivasional berbasis pengakuan individu, seperti penghargaan "Perawat Teladan". Manajemen rumah sakit juga disarankan mengembangkan dukungan psikologis dan manajemen stres untuk menjaga semangat dan ketahanan kerja perawat. Meskipun penelitian ini menghasilkan temuan yang signifikan, perlu diakui bahwa tidak ada responden yang memiliki motivasi kerja dalam kategori tinggi, sehingga hal ini menandakan adanya faktor lain yang belum terungkap. Untuk itu, penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk mengeksplorasi

peran variabel mediasi seperti dukungan sosial dan gaya kepemimpinan, serta variabel moderasi seperti pengalaman kerja dan tingkat pendidikan. Pendekatan kualitatif juga layak dipertimbangkan agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika motivasi kerja perawat di lapangan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Abdilah, M., & Hilmi, D. (2025). Penyebab Stres Kerja, Dampak, dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan. *Jurnal Perubahan Ekonomi Vol 9 No 1*, 2-4.
- Ananda, R., Damayanti, R., & Maharja, R. (2023). Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 10.
- Anathasia, S. E., Kosasih, Syahidin, R., Asnar, E. M., & Yuliaty, F. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Medis Terhadap Kepuasan Pasien Dan Implikasinya Terhadap Jumlah Kunjungan Pasien (Studi Pada Instalasi Rawat Inap Ruangan Mawar Dalam Rumah Sakit Umum Sinar Kasih Tentena Kabupaten Poso). *Inovatif:Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 3.
- Ashaffany, M. (2024). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Di Surabaya. *Repositori Universitas Hayam Wuruk Perbanas*, 17.
- Bari, A., & Hidayat, R. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang*, 10-11.
- Cahayani, A. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal Atmajaya Vol.13 No.1*, 80-81.
- Crysgiantoro, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Reward, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PR, Pisang Agung Malang). *Eprints Repository Software*, 10.
- Habibi, A. (2023). KAJIAN SIMULASIDISTRIBUSI SAMPLING, TEOREMA LIMIT PUSAT DAN ESTIMASI PARAMETER. *Jurnal Bayesian : Jurnal Ilmiah Statistika dan Ekonometrika Vol. 3 No. 1*, 26-27.
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah. (2020). UPAYA PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN JASA . *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi UMY Vol 11, No 1* , 44-53.
- Kurniawati, F. D. (2025). Pengaruh Unhderstaffing terhadap Stres Kerja Pegawai: Peran Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi. *Transpublika*, 308-311.
- Kusumawardhani, O. B., Rejeki, M., & Nurcahyaningsih, I. (2023). BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT. *Jurna Manajamen daya saing Vol,25 No.2*, 71-75.
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., & Maretta, B. (2022). Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT Undip Volume 10, Nomor 3*, 372-378.
- Mafaza, S. R., & Haryati, E. S. (2022). Analisis Safety Management System Petugas AMC Dalam Menangani Bahaya Hewan Liar di Area Airside. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA) Vol.2, No.5*, 2533-2550.

- Maulana, A. (2021). Implementasi Hospital Bylaws dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Rumah Sakit. *Jurnal Juristic*, 237.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 11.
- Musnaini, & Asrini. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Honorer Aspek Motivasi Pada Organisasi Perangkat Daerah. *Jurnal Khazanah Intelektual*, 13.