

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PERAWAT
(Suatu Survey Pada Perawat Ruang Isolasi COVID-19 di RS Tk. II Dustira Cimahi)**

ARTIKEL

**Diajukan Dalam Rangka Memenuhi Syarat
Kelulusan Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen Sumah Sakit (M.M.R.S)
Pada Konsentrasi Manajemen Rumah Sakit Program Magister Manajemen
Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

Oleh :

**Febry Laurino
NPM 198020102**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN RUMAH SAKIT
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2022**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi kerja perawat, beban kerja perawat, kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat pada Rumah Sakit Dustira Cimahi. Selain itu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dan pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada Rumah Sakit Dustira Cimahi serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat secara parsial pada Rumah Sakit Dustira Cimahi.

Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner pada perawat bagian isolasi Rumah Sakit Dustira Cimahi. Uji analisis yang digunakan yaitu analisis jalur, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan secara umum bahwa motivasi termasuk kategori cukup tinggi, beban kerja kategori rendah. Begitu pula dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat termasuk dalam kategori cukup tinggi. Motivasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja perawat. Serta secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Kata kunci: motivasi, beban kerja, kepuasan, kinerja perawat, rumah sakit

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the work motivation of nurses, nurse workload, nurse job satisfaction and nurse performance at Dustira Cimahi Hospital. In addition to knowing the effect of motivation on job satisfaction, knowing the effect of workload on nurse job satisfaction and the influence of motivation and workload on job satisfaction simultaneously at Dustira Cimahi Hospital and knowing the effect of job satisfaction on nurse performance partially at Dustira Cimahi Hospital.

The research method uses descriptive quantitative data collection techniques through distributing questionnaires to nurses in the isolation section of Dustira Cimahi Hospital. The analytical test used is path analysis, multiple linear regression test. Test the coefficient of determination and test the hypothesis.

The result of the research shows that in general, motivation is categorized as high enough, workload is categorized as low. Likewise, job satisfaction and nurse performance are included in the fairly high category. Motivation and workload influence simultaneously and partially on the job satisfaction of nurses. And partially job satisfaction affects the performance of nurses.

Keywords: motivation, workload, satisfaction, nurse performance, hospital

I. PENDAHULUAN

Peningkatan kasus COVID-19 yang paling tinggi terdapat di Provinsi Jawa Barat pada bulan Februari tahun 2022 sebanyak 14.106 kasus terkonfirmasi COVID-19 yang merupakan rekor kasus baru dalam lingkup Provinsi dan disusul Provinsi Jakarta dengan jumlah 13.417 kasus terkonfirmasi aktif COVID-19. Hal tersebut terjadi karena pada awal tahun 2022 telah ditemukan mutasi dari varian COVID-19 baru yang bernama *Omicron*. Peningkatan kasus COVID-19 yang signifikan tersebut berpengaruh terhadap peningkatan beban kerja tenaga kesehatan khususnya di Provinsi Jawa Barat. Tenaga Kesehatan di Provinsi Jawa Barat pada Januari tahun 2021 ditemukan sebanyak 932 kasus yang terpapar COVID-19 dan sempat terjadi penurunan kasus hingga bulan Mei tahun 2021. Pada bulan Juni tahun 2021 terjadi peningkatan yang cukup signifikan sebanyak 1.721 kasus dan puncak tertinggi terdapat pada bulan Juli tahun 2021 sebanyak 3.123 kasus terkonfirmasi COVID-19. Peningkatan jumlah tenaga kesehatan yang terkonfirmasi COVID-19 di bulan Juli tahun 2021 dikarenakan terdapat varian baru yang ditemukan saat itu yaitu COVID-19 varian Delta.

Menurut Ketua Umum Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), Harif Fadhillah, beban kerja perawat menangani pasien COVID-19 meningkat dibanding sebelum terjadi pandemi. Hal tersebut diperberat dengan tidak semua perawat bisa menggantikan perawat di ICU karena harus memiliki sertifikasi dan kualifikasi (Ilham, 2021). Salah satu hal yang mempengaruhi buruknya pelayanan di rumah sakit dilihat dari kinerja perawat yang menurun, pada perawat ditandai pula dengan rendahnya tingkat presensi karyawan saat hadir di tempat kerja sebenarnya menggambarkan bahwa kualitas pelayanan dari rumah sakit yang bersangkutan rendah (Juliandiny, 2016).

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan dirumah sakit tidak saja membutuhkan keberadaan fasilitas medis dan penunjang medis yang memadai, tetapi juga sumber daya manusia tenaga kesehatan perawat yang professional, cekatan, paham situasi dan tanggap dalam menjalani tugasnya. Karyawan yang paling sering berhubungan langsung dengan pasien COVID-19 ialah perawat yang bekerja di lingkungan kerja isolasi COVID-19. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian pada tanggal 4 Januari 2020 pukul 11:30 di Rumah Sakit Dustira Cimahi dengan kepala ruangan Unit Pelayanan Rawat Inap COVID-19, bahwa perawat di ruangan isolasi COVID-19 memiliki beban kerja dan risiko yang tinggi. Tuntutan perawat ruangan isolasi COVID-19 lebih tinggi dibanding perawat ruang inap non-covid. Perawat juga tidak dapat memilih apakah akan bekerja di ruang isolasi COVID-19 atau bukan, karena banyaknya jumlah ruang rawat inap COVID-19 di Rumah Sakit Dustira. Hal tersebut juga

berakibat pada meningkatnya perawat dalam bekerja dan dikhawatirkan akan berdampak pada stress kerja dikarenakan perlu penyesuaian dalam bekerja pada ruang isolasi COVID-19.

Berdasarkan fenomena dan hasil pra survey menunjukkan bahwa kinerja perawat pada kondisi COVID-19 dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi perawat. Selain itu penelitian dilakukan selama bulan Januari sampai dengan desember 2021 dikarenakan pada saat itu terjadi kasus tertinggi kematian tenaga kesehatan. Oleh karena itu perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam tentang Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Perawat.

Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil survey dapat diidentifikasi permasalahan yang dihadapi perawat berdasarkan penilaian terendah.

1. Motivasi
 - a. Kurangnya pelatihan yang diterima para tenaga keperawatan baik di rumah sakit maupun di luar rumah sakit hal ini diliat dari tanggapan motivasi kerja yang menilai rendah
 - b. Kurangnya penghargaan bagi tenaga keperawatan yang menilai motivasi rendah
 - c. Kurangnya kesempatan yang diberikan rumah sakit untuk mendapatkan promosi.
2. Beban Kerja
 - a. Beberapa perawat membutuhkan waktu lebih di ruangan untuk menyelesaikan tugas keperawatan.
 - b. Perawat sering kewalahan dalam bekerja karena volume pekerjaan yang banyak.
 - c. Tingginya konflik dengan rekan perawat lainnya menjadikan beban bagi perawat dalam menjalankan tugasnya.
3. Kepuasan Kerja
 - a. Gaji yang perawat dapatkan sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari mendapatkan penilaian yang rendah
 - b. Bonus dan intensif belum sepenuhnya dapat memuaskan karyawan.
 - c. Belum sepenuhnya merasa senang dengan cara atasan memberikan perintah.
4. Kinerja
 - a. Keterampilan yang perawat miliki sebagian belum sepenuhnya mampu mengerjakan tugas yang di berikan dengan tepat waktu
 - b. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit belum sepenuhnya dicapai dengan baik.

- c. Kemampuan dalam mengatasi permasalahan yang timbul dalam melaksanakan asuhan keperawatan masih rendah.
5. Adanya ketidaksesuaian atau *gap research* dimana beban kerja yang tinggi tidak menurunkan kinerja perawat berdasarkan hasil pra survey.
6. Hasil survei menunjukkan beban kerja yang tinggi diikuti dengan motivasi dan kepuasan kerja perawat yang tinggi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada di Rumah Sakit Dustira adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit Dustira Cimahi
2. Bagaimana beban kerja perawat pada Rumah Sakit Dustira Cimahi
3. Bagaimana kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Dustira Cimahi
4. Bagaimana kinerja perawat pada Rumah Sakit Dustira Cimahi
5. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat secara parsial pada Rumah Sakit Dustira Cimahi
6. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat secara parsial pada Rumah Sakit Dustira Cimahi
7. Seberapa besar pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada Rumah Sakit Dustira Cimahi
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat secara parsial pada Rumah Sakit Dustira Cimahi.

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang diuraikan di atas, penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi perawat di Rumah Sakit Dustira dengan tujuan memahami:

1. Motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit Dustira Cimahi.
2. Beban kerja perawat pada Rumah Sakit Dustira Cimahi.
3. Kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Dustira Cimahi.
4. Kinerja perawat pada Rumah Sakit Dustira Cimahi.
5. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat secara parsial pada Rumah Sakit Dustira Cimahi

6. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat secara parsial pada Rumah Sakit Dustira Cimahi
7. Besarnya pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada Rumah Sakit Dustira Cimahi
8. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat secara parsial pada Rumah Sakit Dustira Cimahi

Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan hasil yang diperoleh bermanfaat bagi berbagai pihak. Manfaat yang dimaksud meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian akan berguna bagi para akademis dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perawat, untuk menghasilkan teori baru, serta untuk meningkatkan kualitas kerja perawat di Rumah Sakit.

Manfaat Praktis

Bagi manajemen Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi melalui penelitian ini dapat menemukan faktor-faktor dari motivasi dan beban kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perawat. Sehingga mampu mengambil langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap, dan lebih memotivasi perawat dalam meningkatkan kinerja dapat tercapai.

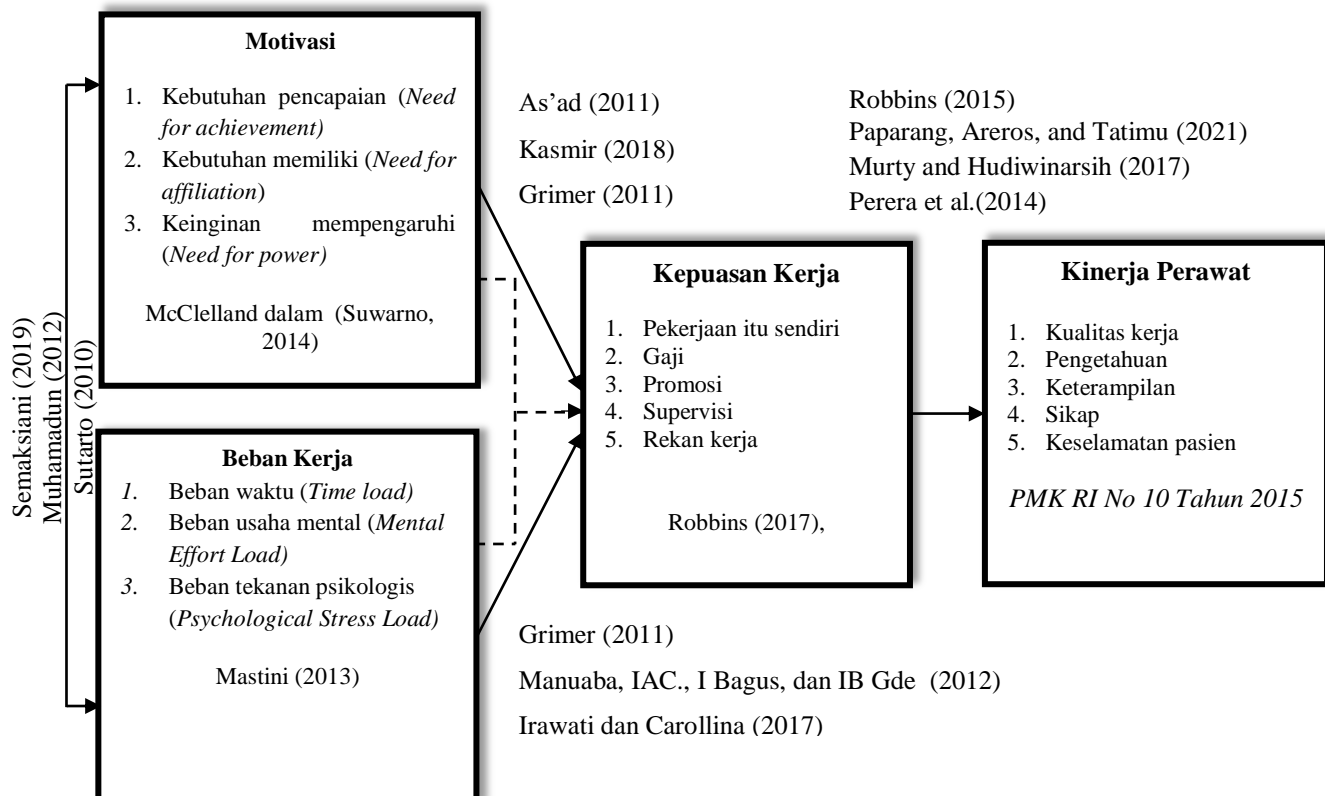
II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan outcome yang diharapkan oleh setiap organisasi agar dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia perlu dioptimalkan motivasinya sehingga dapat berpengaruh dengan kinerja. Selain motivasi yang perlu ditingkatkan, beban kerja perlu dilakukan pengukuran agar karyawan yang mendapatkan pekerjaannya dapat sesuai dengan kemampuan individu. Jika tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya maka organisasi akan berjalan tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu jika sumber daya manusia dikelola dengan baik dan benar maka berdampak terhadap kinerja. Menurut (Kasmir, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan

disiplin kerja. (Davis & Newstrom, 2017) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*): kecerdasan dan keterampilan, motivasi dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi yang meliputi sikap pimpinan, situasi kerja serta iklim komunikasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja perawat tinggi pada Rumah Sakit Dustira Cimahi
2. Beban kerja perawat rendah pada Rumah Sakit Dustira Cimahi
3. Kepuasan kerja perawat tinggi pada Rumah Sakit Dustira Cimahi
4. Kinerja perawat tinggi pada Rumah Sakit Dustira Cimahi
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat secara parsial pada Rumah Sakit Dustira Cimahi

6. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat secara parsial pada Rumah Sakit Dustira Cimahi
7. Terdapat pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada Rumah Sakit Dustira Cimahi
8. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat secara parsial pada Rumah Sakit Dustira Cimahi.

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan survey. Teknik analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan serta menggambarkan data yang telah didapatkan melalui instrument penelitian. Metode penelitian ini bersifat penelitian survei, oleh sebab itu penelitian ini harus menjawab rumusan dari masalah yang sudah didapatkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Rancangan Analisis Data

Metode analisis penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*), alasan digunakan analisis jalur karena akan membantu dalam melihat besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel terikat terhadap variabel bebas, dengan memperhatikan besarnya koefisien.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan korelasi, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu suatu bilangan yang dinyatakan dalam persen yang menunjukkan seberapa besar proporsi variabel Motivasi (X_1), Beban kerja (X_2) terhadap Kepuasan (Y) dan pengaruh Kepuasan (Y) terhadap Kinerja (Z) yang dirumuskan sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100 \%$

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa pengaruh Motivasi (X_1), Beban kerja (X_2), Kepuasan (Y) dan Kinerja (Z) di Rumah Sakit TK. II Dustira.

HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian untuk pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan di Rumah Sakit Dustira Cimahi melalui analisis statistik diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1

Korelasi

	Motivasi	Beban kerja
Motivasi	1	.424**
Beban kerja	.424**	1

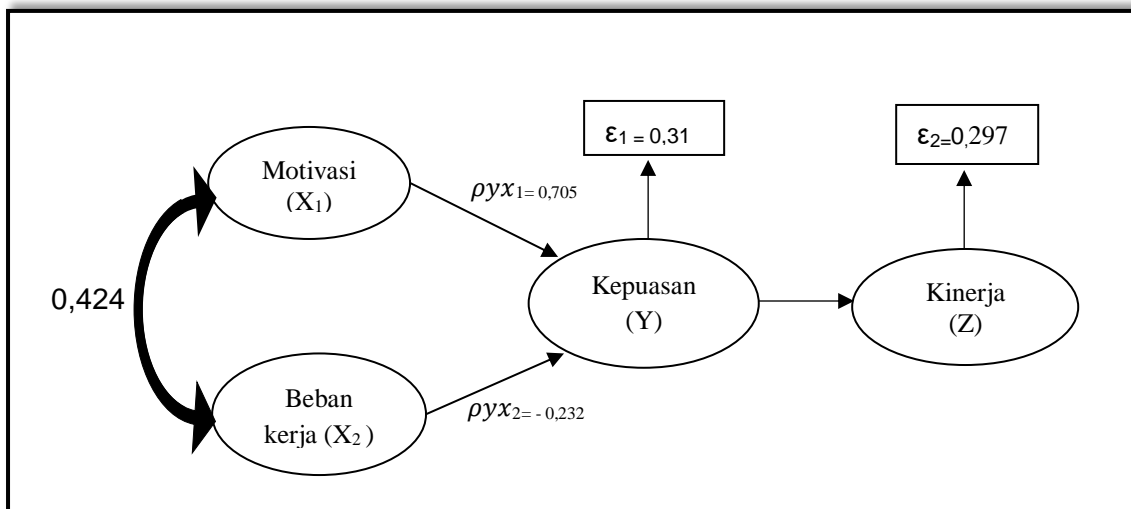
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2

Koefisien Analisis Jalur

Model		Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	
	Motivasi	.705
	Beban kerja	-.232

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022



Gambar 2 Path Diagram Pengaruh Motivasi dan Beban kerja Terhadap Kepuasan serta Implikasi pada Kinerja Perawat

Berdasarkan gambar 2 tersebut dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu motivasi (X₁) dan beban kerja (X₂) berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan (Y) serta implikasi pada kinerja perawat (Z)

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja perawat Rumah Sakit Dustira Cimahi diinterpretasikan cukup tinggi. terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu mengenai hubungan baik dengan sesama perawat dan kepercayaan kepada rekan kerja.
2. Beban kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi diinterpretasikan rendah, namun terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu dalam memperhitungkan waktu penyelesaian pekerjaan.
3. Kepuasan kerja perawat diinterpretasikan cukup tinggi terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu promosi perawat yang memiliki kompetensi tinggi harus lebih diperhatikan.
4. Kinerja perawat diinterpretasikan cukup tinggi, namun pada indikator kehadiran perawat pada saat bekerja harus lebih diperhatikan lagi.
5. Besarnya pengaruh motivasi pada kepuasan kerja pada Rumah Sakit Dustira Cimahi baik langsung maupun tidak langsung sebesar 56,6%.
6. Besarnya pengaruh beban kerja pada kepuasan kerja pada Rumah Sakit Dustira Cimahi baik langsung maupun tidak langsung sebesar 12,3%.
7. Besar pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan sebesar 36,168.
8. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 63,8%.

Rekomendasi

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja, untuk kedepannya pihak rumah sakit agar bisa lebih memperhatikan lagi terkait aspek motivasi non finansial ini, karena hal ini dapat berdampak pada kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.
2. Untuk mengurangi beban kerja perawat maka Rumah Sakit Dustira Cimahi sebaiknya melakukan rolling dalam pekerjaan agar perawat tidak merasa jenuh dalam melaksanakan pekerjaan, dan memberikan wawasan dan keterampilan baru dalam bekerja. selain itu beban kerja yang dirasakan akan berbeda dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.
3. Untuk memberikan kepuasan perawat, maka Rumah Sakit Dustira Cimahi perlu memberikan kesempatan kepada perawat untuk berprestasi melalui peningkatan kemampuan yang dimiliki, salah satunya dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang menunjang perawat melaksanakan pekerjaannya

4. Untuk meningkatkan kinerja perawat dapat dilakukan dengan cara meningkatkan dalam hal motivasi kerja dan disiplin kerja perawat, seperti melakukan evaluasi tahunan atau bulanan terkait kedisiplinan kerja pegawai dan memberikan jaminan/ tunjangan yang akan memicu motivasi kerjanya seperti memberikan promosi jabatan, fasilitas kesehatan, kesejahteraan dan lain-lain.
5. Kepada peneliti lain dapat melakukan penelitian dengan objek yang tetap dengan variabel independen yang berbeda sehingga akan diketahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. (2017). Analisis pengaruh Supervisi kepala ruangan , Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja perawat dalam Pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Makasar. *Jurnal Mirai Management, ISSN 2597*.
- Amelia, L. (2017). Pengaruh beban kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja dan kepuasan kerja perawat sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekan Baru. *JOM Fekon, Vol.4 No.2*.
- Amstrong, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alih Bahas). Elexmedia Komputindo.
- Andrioti, D. (2017). Job Satisfaction of Nurses in Various Clinical Practices. *International Journal of Caring Sciences, volume 10, 76-87*.
- Anik Hermingsih, D. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Dimensi, VOL. 9, NO*.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Astria Semaksiani, et al. (2019). The Effect of Work Loads and Work Stress on Motivation of Work Productivity (Empirical Case Study of Ink-Producing Companies). *Scholars Bulletin, 5(10): 560*.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman, Vol. 6, No*.
- Badan PPSDM Kesehatan. (2021). Data SDM Kesehatan yang didayagunakan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Fasyankes) di Indonesia. *Informasi SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan RI Republik Indonesia. Www.Bppsdmk.Kemenkes.Go.Id*.
- Bakri, M. H. (2017). *Manajemen keperawatan: konsep dan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Pustaka Baru Press.
- Bardani, D. (2018). *Manajemen* (A. B. B. S. D. D. Bardani (ed.); edisi 13). Erlangga.
- Berry, A. J., Coad, A. F., Harris, E. P., Otley, D. T., dan S. (2011). Emerging Themes in Management Control: A review of Recent Literature. *British Accounting Review, Vol 4 No 1*.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and M. J. W. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Davis, K., & Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi* (edisi ke t). Erlangga.
- Dian Rosyidawati et. (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*, Vol. 1 No.
- Erika, N. D. (2020). 6 Bulan Pandemi, Ribuan Perawat Terinfeksi Covid-19, di Jakarta 1.629 Perawat. <https://nasional.kompas.com>.
- Eti Rusmiati, Dikdik Harjadi, L. K. Fitriani. (2021). Analysis Of The Impact Of Risk And Workload On Motivation And Impact On Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol-5, Iss(E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771).
- Ghiselli, E. E. ., Campbell, J. P., & Zedec, S. (1981). *Measurement Theory for the Behavioral Sciences*. W.H. Freeman and Company.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L., Donnelly, J. M., & Ivancevich. (2013). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan Djoerban Wahid (ed.)). Erlangga.
- Gomez-Mejia, L. R. and D. B. B. and R. L. C. (2012). *Managing Human Resources*. Pearson Education inc Publishing as Prentice Hall.
- Grant, A. B., & Massey, V. (1999). *Nursing Leadership Management, and Research Pennsylvania*. Springhouse Corporation.
- Greenberg, J. dan Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. Prentice Hall.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice. Prentice Hall.
- Hanani, A. (2017). Pengaruh beban kerja, kepuasan dan fasilitas terhadap kinerja perawat di ruang perawatan mawar lantai II RSUD wisata UIT Makasar. *Jurnal Mirai Management, Volume 1 N*.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Huang, C., Wang, Y., Li, X., Ren, L., Zhao, J., & Hu, Y. (2020). Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. *Lancet*, 395, 497–5.
- Huber, D. (2017). Leadership and Nursing Care Management. *Elsevier Health Sciences, Jul 26, 2017 - Medical - 544 Pages*.
- Ilham, T. (2021). Beban Kerja Perawat di ICU Pasien Covid-19 Masih Tinggi. <https://www.republika.co.id>.
- Infodatin. (2017). Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia. *Pusat Data Dan Informasi Kementerian Kesehatan RI, ISSN 2442-*.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Bisnis*, Vol 5, No. <https://doi.org/https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Juliandiny, T. (2016). Kompensasi serta Motivasi Kerja pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang. *Journal of Business Management Education*, Volume 1,.
- Kalalo, C. N. (2018). Correlation between Compensation and Work Satisfaction with Nurses Performance Though Motivation in Bethesda Public Hospital of Tomohon. *Indonesian Contemporary Nursing Journal* , volume 3 N, 12–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.20956/icon.v3i1.3637>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kemendes RI. (2022). Kawal informasi seputar COVID-19 secara tepat dan akurat. In <https://kawalcovid19.id/>.
- Kemendes RI. (2020). Situasi Terkini Perkembangan Novel Coronavirus (2019-nCoV) 10 Februari 2020. *Media Informasi Resmi Terkini Penyakit Infeksi*, <http://cov>.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kominfo. (2020). Presiden Teken Keppres Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19. [Www.Kominfo.Go.Id](http://www.kominfo.go.id).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.
- Kumari, N. (2011). Job Satisfaction of the Employees at the Workplace. *European Journal of Business Management*, Vol 3, No.
- Kuntoro, A. (2015). *Manajemen Keperawatan*. Nuha Medika.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi (Alih Bahas)*. Andi.
- Manuaba, IAC., I Bagus, dan I. G. (2012). *Ilmu Kebidanan, Penyakit. Kandungan dan KB untuk Pendidikan Bidan* (edisi kedua). EGC.
- Marquis, B. L. & Huston, C. J. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan : teori dan aplikasi* (edisi 4). EGC.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Dua.)*. Alfabeta.
- Maslow, A. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. (edisi baha). PT PBP.
- Mastini. (2013). Hubungan Pengetahuan, Sikap, dan Beban Kerja Dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan IRNA Di RSUP Sanglah Denpasar. *Jurnal Manajemen*, Vol 5 No 1.

- Mc Clelland, D. (1988). *Human Motivation*. Cambridge. University Pres.
- McShane, S. L. and M. A. V. G. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Morrisan. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Kencana.
- Mugianti, S. (2016). *Modul Bahan Ajar Cetak Keperawatan Manajemen dan. Kepemimpinan Dalam Praktek Keperawatan*. Kementerian Kesehatan.
- Murty, & Hudiwinarsih. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *The Indonesian Accounting Review*, 2.
- Nova H. Kapantow, Muchlis R. Luddin, D. C. K. (2020). The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards Profession on Nurse Performance in Outpatient Clinic of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital. *International Conference on Humanities, Education, and Social Sciences, KnE Social Sciences*, 565–575. <https://doi.org/DOI.10.18502/kss.v4i14.7915>
- Nursalam. (2015). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Salemba Medika.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity, Vol. 2 No. 2*, .
- Pusara Digital Tenaga Kesehatan Indonesia. (2020). *2066 Tenaga Kesehatan Indonesia Gugur Melawan Covid 19*. <https://na>.
- Puspita, I. Y. (2018). The influence of effective leadership work, load and motivation on nurses performance in application of patient safety in PKU Muhammadiyah Bantul hospital. *Jurnal Hospital Management, Vol:4 (3)*.
- Retnaningsih dan Dwi Diah Fatmawati. (2016). Beban Kerja Perawat terhadap Nilai Implementasi Patient Safety di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing), Volume 1 1*.
- Riduwan. (2012). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Alfabeta.
- Riduwan. (2018). *Dasar-dasar Statistika*. Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, M. (2018). *Human Resources Management (Edisi 16)*,. Salemba Empat.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Safitri, L. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja perawat dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara, Volume 2 N*, 13–26.
- Sameera Kousar et al. (2018). Impact of Job Satisfaction on Nurses' Performance. *Saudi Journal of Nursing and Health Care, Vol-1, Iss*.

- Schultz, D. P., & Schultz, E. S. (2013). *Sejarah Psikologi Modern*. Nusa Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Simamora, R., Ester, M., & Yudha, E. K. (2017). *Buku Ajar Keperawatan*. PT EGC.
- Siswanto, B. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis R & D*. Alfabeta.
- Sunandar, M. A. (2018). Kecerdasan Spiritual dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Perawat pelaksana di Rawat inap Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. *Indonesian Journal of Nursing Sciences and Practice, e-ISSN:2622-0997, 2 No 5*.
- Suryandar, D. (2018). The Effect of Nurse Competence, Motivation, and Workload on the Performance of Emergency Room (ER) Nurse in Regional Hospitals of Yogyakarta. *European Journal of Business and Management., Vol.10, No.*
- Tengah, S. A. (2019). Factors Influencing Job Satisfaction among Nurses in Public Health Facilities in Mombasa, Kwale and Kilifi Counties, Kenya. *Advances in Social Sciences Research Journal (ASSRJ), Vol.6(6)*. <https://doi.org/DoI:10.14738/assrj.65.6389>
- Tiara Putri Ryandini, M. N. (2020). The Influence of Motivation and Workload on Employee Performance in Hospital. *Indonesia Nursing Journal of Education and Clinic., Vol 5 No 1*. <https://doi.org/DOI:10.24990/injec.v5i1.276>
- Triwibowo, C. (2013). *Manajemen Keperawatan Pelayanan di Rumah Sakit*. CV TRANS INFO MEDIA.
- Vecchio, R. P. (1995). *Organizational Behavior*. The Dryden Press.
- Wambugu, L. W. (2014). Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant). *European Journal of Business and Management, Vol.6, No.*
- Wardah, Rizka, F., & Dewi, E. (2017). Pengaruh Pengetahuan Perawat Dalam Pemenuhan Perawatan Spiritual Pasien Di Ruang Intensif. *Jurnal Edurance, Volume 2 N.*
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Raja Grafindo.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fajar.
- Youlanda Sari, Ida Yustina, and Sri Eka Wahyuni. (2021). The Influence of Nurse Satisfaction and Work Stress on Turnover Intension at Mitra Medika Hospital Medan. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine, Volume 08(Issue 03)*.