**ARTIKEL**

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERAWAT DI UNIT RAWAT INAP RUMAH SAKIT X PURWAKARTA

**AMBAR FITRIANI HARTONO**

**NPM. 208020233**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2023**

**ABSTRAK**

Rumah sakit (RS) mangrupikeun organisasi anu fungsina ngalayanan masyarakat tina widang kaséhatan. Salah sawios usaha kanggo ngaronjatkeun layanan RS ku ningkatkeun kinerja perawat. Hal iyeu ditalungtik dina raraga milari pangaruh beban padamelan sareng lingkungan padamelan anu dampakna kanaekan motivasi damel tur dampak na kana kinerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta.

Panalitian ieu mangrupikeun panalungtikan kuantitatif, ngagunakeun metode survey kalayan pendekatan déskriptif sareng verifikatif. Koléksi data nganggo angkét kalawan skala *Likert*. sampel dikoleksi nganggo metoda sénsus. Koléksi data dina widang ieu dilaksanakeun taun 2023, téknik analisis data ngagunakeun analisis jalur.

Hasil panalungtikan nunjukkeun yén sacara umum beban padamelan, lingkungan padamelan, kanaekan motivasi padamelan, sareng kinerja perawat digolongkeun kana katégori kirang sae. Aya pangaruh beban padamelan sareng lingkungan padamelan pikeun ngaronjatna motivasi padamelan sacara parsial (p < 0,001) sareng simultan (p < 0,001) sarta kanaekan motivasi padamelan mangaruhan kana kinerja perawat di RS X Purwakarta (p < 0,001).

Kata kunci: Beban Padamelan, Kinerja Perawat, Lingkungan Padamelan, Motivasi Padamelan.

**ABSTRAK**

Rumah sakit (RS) merupakan suatu institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pelayanan RS salah satunya dengan meningkatkan kinerja perawatnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menggunakan metode survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data menggunakan kesioner dengan skala *Likert*. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2023, teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara umum beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat masuk dalam kategori kurang baik. Terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi kerja baik secara parsial (p<0,001) maupun simultan (p<0,001) dan peningkatan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit X Purwakarta (p <0,001).

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Perawat, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

**ABSTRACT**

*The hospital is an institution that provides healthcare facilities. One attempt to enhance the hospital's service performance is by improving the performance of its nurses. The purpose of this study is to examine the impact of workload and work environment on the enhancement of work motivation and its effect on the performance of nurses in the inpatient unit of Hospital X in Purwakarta.*

*This is a quantitative research study that employs a survey method with a descriptive and verification approach. Data collection was done using a Likert scale questionnaire, and the sample was obtained through a census method. Data collection in the field was carried out in 2023, and data analysis was conducted using path analysis.*

*The results showed that overall workload, work environment, work motivation, and nurse performance are in the category of less good. There is an influence of workload and work environment on the enhancement of work motivation, both partially (p<0.001) and simultaneously (p<0.001). Furthermore, the enhancement of work motivation has a significant impact on nurse performance in Hospital X in Purwakarta (p<0.001).*

*Keywords:**nurse performance, workload, work environment, work motivation*

**PENDAHULUAN**

Kesehatan merupakan salah satu komponen penting dalam upaya untuk mencapai kesejahteraan secara meyeluruh dan terpadu. Hal ini sesuai dengan isi Pasal 28 H ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap individu berhak mendapatkan layanan kesehatan. Rumah sakit (RS) sebagai suatu lembaga yang dapat memberikan layanan kesehatan dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kesehatan masyarakat Indonesia. RS memberikan pelayanan yang meliputi upaya promosi kesehatan, pencegahan penyakt, pengobatan, dan rehabilitasi. Sebagai bagian dari RS, perawat merupakan tenaga kesehatan yang berperan langsung dalam merawat pasien. Hampir 40% pemberi pelayanan kesehatan di RS adalah tenaga keperawatan, sehingga kinerja perawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelayanan dari RS.

Rumah Sakit X merupakan RS swasta tipe B yang berlokasi di Purwakarta. Dengan posisi yang strategis terletak pada persimpangan Kabupaten Purwakarta, Subang, dan Karawang fasilitas ini menjadi pusat rujukan di daerah sekitarnya dengan menyediakan layanan kesehatan yang dapat dipercaya dan berkualitas tinggi. Sebagai RS rujukan banyaknya jumlah pasien dapat menimbulkan berbagai konsekuensi terhadap perawat. Data yang didapatkan dari RS X Purwakarta, perbandingan antara jumlah perawat dan tempat tidur pasien adalah 1:6-7 sedangkan perbandingan ideal jumlah perawat dan tempat tidur menurut Permenkes No.56 Tahun 2014 adalah 2:3. Belum sesuainya jumlah perawat dengan tempat tidur pasien di RS X Purwakarta memiliki dampak terhadap kinerja perawatnya. Hasil studi pendahuluan terhadap kinerja perawat di RS X Purwakarta pada tahun 2019-2022 menunjukkan masih banyak perawat yang penilaian kinerjanya kurang memenuhi tuntutan jabatannya. Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja perawat yang belum baik adalah motivasi kerja. Menurut Marwansyah (2014:82), motivasi kerja merujuk pada faktor yang dapat membangkitkan semangat karyawan atau pekerja, termasuk di dalamnya adalah upaya untuk meningkatkan semangat. Pelayanan keperawatan memiliki standar pelayanan serta memiliki tuntutan utama saat pelaksanaan pelayanan berdasarkan kode etik keperawatan, merupakan pekerjaan yang lebih mendahulukan kepentingan kesehatan masyarakat dibandingkan kepentingan pribadi. Maka diperlukan dorongan kerja yang baik harapannya agar terwujud kinerja yang optimal (Arifki Zainaro dkk., 2017). Perawat yang memiliki dorongan kuat dari dirinya sendiri atau dari luar seperti pihak RS akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik (Astuti & Lesmana, 2018). Motivasi kerja yang rendah diakibatkan oleh tingginya beban kerja yang dirasakan oleh perawat dan kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Pada penelitian yang dilakukan Wihardja, dkk (2019:6) Beban kerja dan motivasi merupakan dua hal yang dapat saling memengaruhi karena beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan penurunan motivasi kerja perawat dan sebaliknya. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Suriadi, dkk (2022:1) didapatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah yang harus dikerjakan oleh RS agar memiliki pegawai dengan kinerja yang tinggi, seperti penerapan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai. Selain itu, perlu dilakukan pengkajian beban kerja guna meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerjanya. Berdasarkan paparan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit X Purwakarta”**

**Rumusan Masalah**

Setelah menganalisis masalah yang disebutkan sebelumnya, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

* + 1. Bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta.
    2. Bagaimana motivasi kerja di unit rawat inap RS X Purwakarta.
    3. Bagaimana kinerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta.
    4. Seberapa besar pegaruh beban kerja terhadap peningkatan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta.
    5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta.
    6. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta.
    7. Seberapa besar pengaruh peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta.

**Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

* + 1. Menilai kondisi beban kerja dan lingkungan kerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta.
    2. Menilai kondisi motivasi kerja di unit rawat inap RS X Purwakarta.
    3. Menilai kondisi kinerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta.
    4. Menilai pegaruh beban kerja terhadap peningkatan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta.
    5. Menilai pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta.
    6. Menilai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta.
    7. Menilai pengaruh peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta.

**II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

**Kajian Pustaka**

1. Beban Kerja

Beban kerja menurut Kasmir (2019:40) ialah perbandingan antar total waktu baku dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas dengan total waktu standar. Sedangkan menurut Munandar (2014:2020) menyatakan beban kerja merupakan tugas yang wajib diselesaikan dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki dalam waktu tertentu. Menurut Budiasa (2021:30), beban kerja merupakan pandangan yang dimiliki oleh pekerja terkait dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu, serta upaya yang diperlukan dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan. Sementara itu, menurut Alfida dan Widodo (2022:2), beban

kerja dapat diartikan sebagai tugas dan tuntutan yang berlebihan serta kecepatan kerja yang tinggi, yang dapat menyebabkan stres pada karyawan karena harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Jika kita merujuk pada berbagai definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah proses yang harus dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan tertentu. Proses ini dilakukan dalam kondisi normal dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki, serta diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Dimensi dan indikator beban kerja menurut Munandar dalam (Alfida dan Widodo 2022:2) menyatakan bahwa dimensi beban kerja terdiri dari beban fisik, beban mental, dan beban waktu, dengan Indikatornya yaitu fisik fisiologis, fisik biomekanika, kewaspadaan, konsentrasi, mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama, dan kecepatan.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021:39), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang berada di sekitar pegawai saat bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat memberikan pengaruh terhadap diri dan pekerjaannya pada saat bekerja. Sutrisno (2016:118) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi semua fasilitas dan infrastruktur di sekitar karyawan yang sedang menjalankan tugas mereka, dan memiliki dampak pada pelaksanaan pekerjaan tersebut. Dalam perspektif para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada semua hal yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan saat mereka sedang bekerja, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang optimal. Lingkungan kerja mencakup fasilitas yang mendukung dalam menyelesaikan tugas serta menciptakan suasana yang kondusif untuk memberikan perasaan aman dan nyaman.

Sedarmayanti (2017:21) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua faktor fisik di sekitar tempat kerja yang memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik mencakup elemen-elemen yang terkait dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Semua ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui perasaan mereka. Lingkungan kerja fisik dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang secara langsung berinteraksi dengan karyawan, seperti tempat kerja, kursi, meja, dan elemen lainnya serta lingkungan umum yang memberikan pengaruh terhadap kenyamanan karyawan seperti pencahayaan, kelembapan, kebisingan, warna, ruang gerak, suhu, bau yang tidak sedap, dan faktor lainnya. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik berhubungan dengan interaksi dan hubungan kerja antara atasan, bawahan, dan rekan kerja. Maka sebaiknya perusahaan dapat menciptakan kondisi yang dapat mendukung kerjasama antar karyawannya. Terdapat beberapa faktor dalam lingkungan kerja non-fisik yang perlu diperhatikan, seperti: (a) faktor lingkungan sosial yang mepengaruhi kinerja karyawan, seperti latar belakang keluarga, status keluarga, jumlah anggota keluarga, dan tingkat kesejahteraan; (b) faktor status sosial yang terkait dengan jabatan seseorang; (c) faktor hubungan kerja di dalam perusahaan; dan (d) faktor sistem informasi memainkan peran penting dalam menciptakan hubungan kerja yang baik melalui komunikasi yang efektif antara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja, interaksi, pemahaman, dan saling pengertian dapat terjalin dengan baik, sehingga dapat menghindari perselisihan yang disebabkan oleh kesalahpahaman.

3. Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:61), motivasi adalah keadaan yang mendorong karyawan dengan arah atau tujuan yang ditujukan untuk organisasi perusahaan. Sedangkan menurut McClelland dalam Mangkunegara (2017:67), teori motivasinya menyatakan bahwa dorongan kebutuhan sebagai kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasinya secara maksimal. Menurut Robbins dan Judge (2023:237) intensitas merujuk pada sejauh mana seseorang berusaha untuk mencapai tujuan dengan usaha yang harus diarahkan dan konsisten dengan tujuan organisasi. Menurut Armstrong dan Taylor (2023:195) motivasi melibatkan tujuan individu, bagaimana seseorang memilih tujuannya dan bagaimana orang lain mencoba mempengaruhi perilaku mereka. Setiap orang memiliki motivasi yang berbeda. Sebenarnya, motivasi hanya berperan sebagai faktor perantara dalam mencapai tujuan diinginkan. Motivasi dapat menjadi perdorong dalam perilaku individu.

Dimensi pokok dari variabel motivasi kerja pegawai berasal dari gambaran terhadap kegiatan pemenuhan kebutuhan McClelland dibahas sebagai berikut (Fatoni dkk., 2016): (1) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) adalah dorongan yang dirasakan oleh seseorang untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain. Orang yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi seringkali menghabiskan waktu memikirkan strategi untuk mempengaruhi orang lain dan sangat pedulu dengan kedudukan atau status mereka. Beberapa indikator yang digunakan dalam dimensi kebutuhan akan kekuasaan meliputi kemampuan dalam memimpin orang lain, mengendalikan orang lain, aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi, peduli menjaga hubungan dengan atasan dan bawahan, keangotaan dalam kelompok yang memberikan status, dan seringkali memberikan bantuan kepada orang lain tanpa diminta; (2) Kebutuhan akan afiliasi atau persahabatan (*need for affiliation*) adalah dorongan untuk membangun dan menjaga hubungan yang hangat dan akrab dengan orang lain. Indikator yang digunakan dalam dimensi kebutuhan berafiliasi atau persahabatan adalah mencakup kecenderungan mencari persetujuan atau dengan orang lain, memiliki empati yang tulus, menikmati kebersamaan, senang berkomunikasi, lebih meperhatikan segi hubungan pribadi dalam tugas, mengutamakan kerja sama, dan kooperatif dalam melaksanakan tugas; (3) Kebutuhan akan berprestasi (*need for achievement*) adalah seseorang yang memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik. Orang-orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung berpikir banyak tentang cara-cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Mereka juga cenderung mengidentifikasi hambatan yang mungkin muncul dan merenungkan perasaan yang akan mereka alami jika berhasil atau gagal. Untuk itu, mereka membuat perencanaan yang rinci dengan pertimbangan yang matang. Dalam dimensi kebutuhan berprestasi terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan. Indikator tersebur antara lain tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, suka menetapkan tujuan yang mempunyai risiko moderat, memperhitungkan risiko secara tepat, menyukai tugas pekerjaan yang menantang, membutuhkan umpan balik yang konkrit, kreatif dalam melaksanakan tugas, kesempatan mengerjakan hal baru, dan pemberian sanksi.

4. Kinerja Perawat

Para ahli dalam ilmu manajemen menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh motivasi, keterampilan, pengalaman, dan dedikasi waktu. Armstrong dalam Budiasa (2021:14) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang setelah melaksanakan pekerjaan atau tugas, dan kinerja tidak hanya mengacu pada hasil, tetapi juga mencakup proses kerja itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (baik kualitas maupun kuantitas) yang dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2017:7) berpendapat bahwa kinerja meliputi cara bekerja dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dapatidisimpulkanibahwa kinerja adalah hasilukerja pegawai berdasarkan prestasi dan sikapnya dalam melaksanakan tugas pekerjaan, dengan memperhatikan waktu dan ukuran yang telah ditentukan, untuk mencapai tujuan organisasi

Penilaian kinerja yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai dan kinerja organisasi. Selain itu, penilaian ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang sesuai, menetapkan tanggung jawab yang sesuai agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya di masa depan, dan menjadi dasar untuk menentukan kebijakan terkait promosi dan menentukan kompensasi. Penilaian kinerja perawat berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 17 tahun 2013 yaitu dapat dinilai dari pelaksanaan terhadap asuhan keperawatan terdiri dari pengkajian, diagnosis, intervensi atau perencanaan, implementasi atau pelaksanaan, dan evaluasi.

**Kerangka Pemikiran**

Kerangka teori dalam penelitian ini dibuat berdasarkan kajian penelitian terdahulu dan kajian teori sehingga dapat memberikan gambaran tentang paradigma penelitian sebagai berikut:

**Motivasi kerja**

1. Kebutuhan Kekuasaan
2. Kebutuhan Afiliasi
3. Kebutuhan Berprestasi

McClelland dalam Mangkunegara (2017:67)

**Lingkungan Kerja**

1. Lingkungan Fisik
2. Lingkungan Non Fisik

Sendarmayanti (2017:37)

**Beban Kerja**

1. Beban Fisik
2. Beban Mental
3. Beban Waktu

Munandar dalam Alfida&Widodo (2022:2)

**Kinerja Perawat**

1. Pengkajian
2. Diagnosis
3. Intervensi/

Perencanaan

1. Implementasi/

Pelaksanaan

1. Evaluasi

Peraturan Mentri Kesehatan Republik Indonesia No 17 Tahun 2013

Lubis, dkk (2022:6)

Wihardja, dkk (2019:6)

Salsabila, dkk (2022:7)

Suriadi, dkk (2022:1)

Rarasati (2016:7)

Hidayat (2016:2)

Yuniraya & Hendarwan (2022)

Hakman (2021)

Botchwey (2021)

Deressa&Zeru (2019)

Franata (2019)

Kapantow dkk (2020)

Astuti & Lesmana (2018:8)

Tewal dkk, (2017)

Wahyuningsih, dkk (2021)

Liu, dkk (2021)

Suliman & Aljezawi (2018:5)

**Gambar 1**

**Gambaran Paradigma Penelitian**

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian merupakan pendapat awal dari peneliti yang didasarkan pada fenomena dan teori-teori yang berasal dari penelitian empiris sebelumnya. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh beban kerja terhadap peningkatan motivasi kerja perawat.

Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi kerja perawat.

Terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi kerja perawat.

Terdapat pengaruh peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

**III. METODELOGI PENELITIAN**

**Waktu dan Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit X Purwakarta. Penelitian dilakukan dari bulan Januari 2023 sampai Mei 2023.

**Populasi dan Sampel**

Pada penelitian ini, populasi yang terdiri dari 103 perawat di ruang rawat inap RS X Purwakarta menjadi sampel penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampel atau metode sensus.

**Teknik Pengumpulan Data**

Rukajat (2018:6) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan proses pengadaan data untuk keperluan penelitian, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Terdapat dua metode pengumpulan data, yaitu primer dan sekunder.

1. Data primer

Data dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yaitu perawat dan kemudian akan diolah. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner/angket/daftar pertanyaan secara daring melalui *google Form*. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner tertutup, di mana pernyataan atau pertanyaan disusun dengan jawaban lengkap yang telah disediakan. Responden membuat pilihan jawaban berdasarkan skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pesepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan sebagai variabel penelitian yang terdiri dari beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat. Variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel yang akan digunakan sebagai acuan dalam menyusun item-item instrumen, baik berupa pertanyaan maupun pernyataan. Untuk mengukur variabel-variabel tersebut, digunakan skala penelitian berbentuk ordinal dengan 5 alternatif jawaban: a. sangat tidak setuju (1); b. tidak setuju (2); c. kurang setuju (3); d. setuju (4); e. sangat setuju (5) (Sugiyono, 2022:94). Setiap pertanyaan hanya memerlukan pilihan satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan, dan kemudian jawaban tersebut akan diberi skor untuk keperluan analisis kuantitatif.

1. Data sekunder

Metode penggunaan bahan dokumen merupakan penggunaan bahan yang memanfaatkan data atau dokumen yang dihasilkan oleh pihak lain tanpa mengambil data sendiri. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini termasuk tinjauan dokumentasi, jurnal ilmiah, buku, literatur, artikel, serta penelitian seperti skripsi dan tesis. Selain itu, data sekunder juga diperoleh melalui wawancara dengan kepala ruangan dan perawat di ruangan rawat inap sebagai tambahan dan dukungan untuk data primer yang diperlukan dalam penelitian.

**Teknik Analisis Data**

a. Uji Validitas

Menurut Sugiono dalam Rukajat (2018:8) instrumen dapat diuju dengan menggunakan analisis faktor. Uji validitas dilakukan dengan uji korelasi *Product Moment* dari *Pearson.* Pada penelitian ini jika faktor memiliki korelasi positif dan besarnya >0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Pada penelitian ini, reliabilitas diuji dengan menggunakan analisis reliabilitas internal menggunakan metode *cronbach’s alpha.* Sebuah kuesioner dianggap reliabel apabila nilai α ≥ 0,70.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* Hipotesis yang diuji adalah:

* H0: P > 0,05: sampel berasal dari populasi berdistribusi normal
* H1: P ≤ 0,05: sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

**Rancangan Analisis**

a. Rancangan analisis

Hasil pengumpulan data dari wawancara dan kuesioner kemudian dilakukan seleksi data. Tujuan dari seleksi data adalah untuk memeriksa dan menyusun data sehingga sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah data terkumpul dan diseleksi, langkah berikutnya adalah mengklasifikasikan data yang memiliki kesamaan. Data kemudian akan ditabulasi dalam bentuk tabel dan selanjutnya akan dianalisis menggunakan pendekatan sebagai berikut:

* Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran atau penjelasan dari responden (perawat) tentang beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat*.* Proses analisis ini melibatkan penilaian dan perhitungan skor serta indeks. Skor diperoleh dengan mengalikan bobot nilai (1 sampai 5) dengan frekuensi, dan kemudian jumlahnya akan dihitung. Selanjutnya, indeks akan dihitung menggunakan metode *mean* dengan membagi total skor dengan jumlah responden. Indeks tersebut akan menunjukkan tanggapan dari semua responden terhadap setiap variabel penelitian. Jawaban dari responden akan dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan kriteria interpretasi rata-rata (indeks).

* Analisis Verifikatif

Dalam penelitian ini, uji verifikatif dilakukan menggunakan model analisis jalur dengan bantuan program komputer *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 *for windows.* Tujuannya adalah untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel dan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas dan variabel terikat. Tujuan dari analisis verifikatif pada penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja perawat.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap hipotesis penelitian terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan dan peningkatan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil analisis dari masing-masing variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2  
Model Analisis Jalur Secara Keseluruhan

**Pembahasan Penelitian**

* Pembahasan Deskriptif

Berikut ini akan dibahas hasil analisis deskriptif terhadap variabel beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat sebagai berikut:

Beban kerja di Rumah Sakit X Purwakarta sebesar 3,76 berada pada nilai interval 3,41 - 4.20 dengan presentase 75,32%, yang memiliki makna bahwa beban kerja di Rumah Sakit X Purwakarta yang terdiri dari dimensi beban kerja fisik, mental, dan waktu dalam kriteria tinggi. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi beban kerja waktu memberikan gambaran yang paling tinggi sedangkan untuk dimensi beban kerja fisik memberikan gambaran yang paling rendah. Lingkungan Kerja di Rumah Sakit X Purwakarta sebesar 2,87 berada pada nilai interval 2,61 – 3,40 dengan presentase 57,32% yang berarti lingkungan kerja di Rumah Sakit X Purwakarta yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik dalam kriteria kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi lingkungan kerja non fisik memberikan gambaran lebih tinggi dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik. Motivasi Kerja di Rumah Sakit X Purwakarta sebesar 3,18 berada pada nilai interval 2,61 – 3,40 dengan presentase 62,77% yang berarti lingkungan kerja di Rumah Sakit X Purwakarta yang terdiri dari dimensi kebutuhan kekuasaan, kebutuhan persahabatan, dan kebutuhan berprestasi dalam kriteria kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kebutuhan kekuasaan memberikan gambaran yang paling tinggi sedangkan dimensi kebutuhan berprestasi memberikan gambaran yang paling rendah. Kinerja Perawat di Rumah Sakit X Purwakarta sebesar 3,03 berada pada nilai interval 2,61 – 3,40 dengan presentase 60,33%, yang berarti lingkungan kerja di Rumah Sakit X Purwakarta yang terdiri dari dimensi pengkajian keperawatan, diagnosis keperawatan, perencanaan keperawatan, pelaksanaan keperawatan, dan evalusai keperawatan dalam kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi diagnosis keperawatan memberikan gambaran yang paling tinggi sedangkan dimensi evaluasi keperawatan memberikan gambaran yang paling rendah.

* Pembahasan Verifikatif

Pembahasan diuraikan sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan yaitu sebagai berikut:

* 1. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Baik Secara Parsial Maupun Simultan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja

Besarnya pengaruh parsial dari beban kerja terhadap peningkatan motivasi kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 26,79%. Beban kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan demikian semakin rendah beban kerja yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan motivasi kerja perawat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Salsabilla, dkk (2022:7) Beban kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap motivasi kerja memiliki makna motivasi kerja akan menurun jika beban kerja meningkat. Motivasi kerja yang rendah disebabkan karena respon negatif terhadap tingginya beban kerja yang dirasakan perawat setiap hari. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wihardja, dkk (2019:6) Beban kerja dan motivasi merupakan dua hal yang dapat saling memengaruhi karena beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan penurunan motivasi kerja perawat dan sebaliknya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Carayon dan Gurses, (2017) didapatkan bahwa Perawat dengan beban kerja yang berat dapat mempengaruhi motivasi kerjanya, memiliki makna adalah motivasi yang rendah dengan beban kerja yang berat dapat menyebabkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja

Besarnya pengaruh parsial dari terhadap peningkatan motivasi kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 35,19%. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan demikian semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan motivasi kerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rarasati (2016:7) lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat, memiliki makna jika penilaian lingkungan kerja baik maka motivasi akan meningkat, dan sebaliknya jika penilaian lingkungan kerja buruk maka motivasi akan menurun. Sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2016:2) terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan rumah sakit. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaanya. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan Suriadi, dkk (2022:1) Penelitian ini dilakukan terhadap perawat di Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi, hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja perawat, memiliki makna lingkungan kerja yang meningkat akan menyebabkan motivasi kerja perawat meningkat dan sebaliknya.

1. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 61,98%. Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti (2018) untuk mengetahui efek lingkungan kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja perawat di RS Bhayangkara Sespimma Polri, menunjukkan hasil beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja dengan baik serta memperhatikan aspek kenyamanan dari lingkungan kerja, maka akan terjadi peningkatan dari motivasi perawat. Maka aspek beban kerja dan lingkungan kerja perlu diperhatikan agar perawat merasa terdorong untuk bekerja sehingga dapat mencapai tujuan dari rumah sakit.

* 1. Pengaruh Peningkatan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Peningkatan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 43,56%. Sedangkan sisanya sebesar 56,44% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Peningkatan Motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja perawat maka akan meningkatkan kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Lesmana (2018:8) di RSU Mitra Medika Medan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya didapatkan pengaruh atau hubungan yang searah diantara motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja sebagai dorongan seseorang dalam melakukan pekerjaan, dorongan dapat berasal dari dalam maupun dari luar dirinya yang akan merangsang dan mendorong seorang perawat untuk melakukan pekerjaanya dengan baik.

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Yuniraya dan Hendarwan (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSAL dr. Mintohardjo Tahun 2020. Motivasi sebagai kondisi dari mental yang dapat mendorong seseorang dalam bertindak dan akan memberikan kekuatan untuk mencapai kebutuhan, mengurangi ketidakseimangan, dan kepuasan. Tercapainya keseimbangan dari perilaku bertujuan untuk mencapai target dari suatu organisasi. Hasil penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh Botchwey (2021); Deressa dan Zeru (2019); Franata (2019); Kapantow, dkk (2020); Tewal, dkk (2017) Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit X Purwakarta”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

* 1. Beban kerja di unit rawat inap RS X Purwakarta yang terdiri dari dimensi beban kerja fisik, mental, dan waktu diinterpretasikan dalam kriteria tinggi. Terdapat indikator yang kondisinya perlu diperhatikan yakni kecepatan dalam bekerja, tuntutan merawat pasien dalam kondisi apapun, dan kesesuaian tanggung jawab dengan kemampuan. Sedangkan, lingkungan kerja di RS X Purwakarta yang terdiri dari dimensi lingkungan kerja fisik, dan non fisik diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Terdapat indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yakni jumlah ketersediaan peralatan komputer untuk menunjang pekerjaan dan fasilitas kerja yang disediakan RS terutama kamar jaga.
  2. Motivasi kerja di unit rawat inap RS X Purwakarta yang terdiri dari dimensi kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan persahabatan, dan kebutuhan berprestasi diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Terdapat indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yakni keinginan untuk mengerjakan hal-hal baru, dan keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan di Rumah Sakit.
  3. Kinerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta yang terdiri dari dimensi pengkajian keperawatan, diagnosis keperawatan, perencanaan keperawatan, pelaksanaan keperawatan, dan evaluasi keperawatan diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Terdapat indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yakni memberikan informasi perkembangan pasien kepada teman sejawat setiap pergantian dinas, dan pencatatan asuhan keperawatan secara ringkas dan jelas.
  4. Bersarnya pengaruh beban kerja terhadap peningkatan motivasi kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 26,79%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin rendah beban kerja yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta.
  5. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 35,19%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan motivasi kerja di unit rawat inap RS X Purwakarta.
  6. Besarnya pengaruh secara besama-sama (simultan) beban kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi kerja di unit rawat inap RS X Purwakarta adalah sebesar 61,98% sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 38,02%. Variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kinerja perawat diantaranya adalah komunikasi, stress kerja, dan kepuasan kerja.
  7. Besarnya pengaruh peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di unit rawat inap RS X Purwakarta sebesar 43,56% sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel peningkatan motivasi kerja yaitu sebesar 56,44%.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan di Rumah Sakit X Purwakarta, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi pihak Rumah Sakit dalam pembinaan sumber daya manusia khususnya perawat. Saran-saran tersebut antara lain :

* 1. Perlunya perbaikan manajemen keperawatan berupa evaluasi kinerja perawat secara teratur untuk menyesuaikan tanggung jawab yang diberikan dengan kemampuan perawat. Kemampuan perawat dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan dan dukungan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya. Jika diperlukan pihak rumah sakit dapat meningkatkan jumlah SDM perawat untuk mengurangi beban kerja.
  2. Perlunya perbaikan lingkungan kerja berupa peningkatan jumlah ketersediaan peralatan komputer untuk menunjang pekerjaan dan fasilitas kerja terutama kamar jaga.
  3. Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan motivasi kerja perawat diantaranya dengan memberikan penghargaan terhadap perawat jika pekerjaan yang dilakukannya baik sehingga perawat dapat merasa percaya diri, merasa terlibat dalam pekerjaannya, dan memperkuat hubungan antara atasan dan perawat. Penghargaan dapat berupa hadiah atau bonus, selain itu dapat berupa pemberian ucapan atau surat penghargaan atas pencapaian dan kontribusi perawat di dalam tim. Jika perawat sudah merasa bagian dari Rumah Sakit diharapkan perawat akan berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, memberikan pelayanan terbaik, dan lebih mudah bekerja sama dengan rekan kerja. Dampaknya perawat akan mau mempelajari hal-hal baru serta mengembangkan keterampilan dan kemampuannya karena memiliki tujuan yang sama dengan Rumah Sakit.
  4. Dalam meningkatkan kinerja perawat dapat dilakukan dengan cara melakukan pemantauai secara rutin terhadap catatan keperawatan sehingga dapat dievaluasi secara berkala, pemberian pelatihan tambahan terhadap perawat terkait pencatatan dalam melengkapi dokumen asuhan keperawatan, dan sistem komunikasi yang efektif antar perawat. Upaya lain yang dapat dilakukan yakni dengan melakukan kegiatan keakraban antar perawat dengan tujuan meningkatkan hubungan interpersonal antar perawat, memberikan lingkungan kerja yang harmonis, dan meningkatkan kerja sama dalam tim. Dengan kegiatan tersebut diharapkan antar perawat akan saling mengenal dan memberikan rasa nyaman dalam bekerja sama, mengurangi konflik, memberikan dorongan karena merasa dihargai dan diakui sebagai bagian dari tim, dan meningkatkan produktivitas serta efektivitas saat bekerja.
  5. Penelitian ini hanya sebagian dari faktor yang mempengaruhi peningkatan motivasi kerja dan kinerja perawat. Jika dilihat faktor lain yang mempengaruhinya masih cukup besar, diantaranya stress kerja, kepuasan kerja, Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia, 11(1), 35–44. Https://Doi.Org/10.35968/Jimspc.V11i1.873

Arifki Zainaro, M., Cik, U., Saadiah Isnainy, A., Furqoni, P. D., Wati, K., Akademi, D., Malahayati, K., Malahayati, U., & Lampung, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017. 11(4), 209–215.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice* (16 Ed.). Kogan Page.

Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, *6*(2), 42–50. Http://Journals.Synthesispublication.Org/Index.Php/Ilman/Article/Download/44/42

Botchwey, C. O.-A. (2021). *Highlighting the Relevance of Motivation and Job Satisfaction of Nurses in Ghanaian Hospitals. Hospital Practices and Research, 6(2), 59–64.* Https://Doi.Org/10.34172/Hpr.2021.11

Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia (N. K. Suryani, Ed.; Pertama). Cv. Pena Persada.

Carayon, P., & Gurses, A. P. (2017). *Nursing Workload and Patient Safety — A Human Factors Engineering Perspective Chapter 30. Nursing Workload and Patient Safety — A Human Factors Engineering Perspective. Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses*, *2*(1), 2203–2216.

Deressa, A. T., & Zeru, G. (2019). *Work Motivation and Its Effects on Organizational Performance: The Case of Nurses in Hawassa Public And Private Hospitals: Mixed Method Study Approach. Bmc Research Notes, 12(1), 1–6. Https://Doi.Org/10.1186/S13104-019-4255-7*

Fatoni, A., Somad, M, A., & Ilham, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (A. Wildan, Ed.). Alqaprint Jatinangor.

Febrianti, Y. (2018). *The Effect of Work Environment and Workload on Nurses’ Motivation In Bhayangkara Sespimma Polri Hospital, South Jakarta In 2018. Business And Accounting Research (Ijebar) Peer Reviewed-International Journal, 3(4), 435–456. Http://Jurnal.Stie-Aas.Ac.Id/Index.Php/Ijebar*

Franata, D. (2019). Hubungan Motivasi dan Kompensasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Wilayah Petisah Hulu. Jurnal Keperawatan dan Fisioterapi, 2(1), 35–41.

Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (Nchat)*, *1*(2), 47–54. Https://Doi.Org/10.56742/Nchat.V1i2.17

Hidayat, Y. (2016). Pengaruh Sistem Remunerasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di RS Paru Dr. H.A Rotinsulu Bandung. Diperoleh dari Repositori Universitas Pasundan, http://repository.unpas.ac.id/9962/1/Naskah%20Jurnal%20Tesis%20Yayat%20Hidayat.docx

Kapantow, N. H., Luddin, M. R., & Kambey, D. C. (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.* *Kne Social Sciences*, *2020*, 565–575. Https://Doi.Org/10.18502/Kss.V4i14.7915

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers.

Liu, X., Liu, J., Liu, K., Baggs, J. G., Wang, J., Zheng, J., Wu, Y., Li, M., & You, L. (2021). *Association Of Changes in Nursing Work Environment, Non-Professional Tasks, And Nursing Care Left Undone With Nurse Job Outcomes And Quality Of Care: A Panel Study. International Journal of Nursing Studies, 115, 103860. Https://Doi.Org/10.1016/J.Ijnurstu.2020.103860*

Lubis, Y. H., Saragih, F. A., & Maretta, B. (2022). Pengaruh Beban, Kepuasan, dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat: (A Systematic Review). Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip), 10(3), 372–378. Https://Doi.Org/10.14710/Jkm.V10i3.33202

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama.

Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.

Munandar. (2014). Psikologi Industri Dan Organisasi. Universitas Indonesia.

Rarasati, D. A. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Melalui Motivasi Di Rumah Sakit Semen Gresik. Diperoleh dari Repositori Universitas Jember, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap melalui Motivasi di Rumah Sakit Semen Gresik (unej.ac.id).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19 Ed.). *Pearson Education.*

Rukajat, A. (2018). Pendekatan Penelitian Kuantitatif = *Quantitative Research Approach / DR. Ajat Rukajat, M. Mpd*. Deepublish Publisher: Deepublish.

Salsabilla, A., Margono Setiawan, & Jiwa Juwita, H. A. (2022). *The Effect of Workload and Job Stress on Job Satisfaction Mediated By Work Motivation. International Journal of Research in Business And Social Science (2147- 4478), 11(9), 97–106. Https://Doi.Org/10.20525/Ijrbs.V11i9.2209*

*Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. CV Mandar Maju.*

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2 Ed.). Alfabeta.

Suliman, M., & Aljezawi, M. (2018). *Nurses’ Work Environment: Indicators of Satisfaction. Journal Of Nursing Management*, *26*(5), 525–530. Https://Doi.Org/10.1111/Jonm.12577

Suriadi, S., Andhikara, A., & Andry, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains*, *3*(4), 639–652. Https://Doi.Org/Https://Dx.Doi.Org/10.46799/Jhs.V3i4.480

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (8 Ed.). Kencana.

Tewal, F. S., Mandey, S. L., & Rattu, A. J. M. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. *3744 Jurnal Emba*, *5*(3), 3744–3753. Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/18054

Wahyuningsih, S., Ali Maulana, M., & Ligita, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap: Literature Review. 1–8.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja (5 Ed.). Rajawali Pers.

Wihardja, H., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. (2019). *Analysis of Factors Related to The Mental Workload of Nurses During Interaction Through Nursing Care in The Intensive Care Unit. Enfermeria Clinica, 29, 262–269. Https://Doi.Org/10.1016/J.Enfcli.2019.06.002*

Yuniraya, & Hendarwan, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Loyalitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Era Covid 19 Di RSAL Dr. Minthohardjho Jakarta Tahun 2020. Jurnal Ilmu Kesehatan, 10(2), 215–228.