

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 4.1 Komponen Artikel

No	Penulis/ Tahun	Sumber	Judul	Pertanyaan Penelitian	Tujuan	Desain	Sampel / Tempat	Hasil Temuan	Kesimpulan
1.	Ahmad Ahid Mudayana (2010)	Google Scholar	Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul.	Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul?	Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.	Deskriptif dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Penelitian ini mengguna kan instrume ntasi dan <i>check list</i> untuk mengukur motivasi karyawan RSKB dengan jumlah 111	Hasil uji bivariat menyebutkan bahwa faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,737 dengan signifikan (p)	Motivasi kerja dapat menurun yang bisa diakibatkan faktor intrinsik / beban kerja yang terlalu berat dan dapat mempengaruhi penurunan kinerja.

							responden.	0,00 lebih kecil dari (0,05), ada pengaruh kuat motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan RSKB Nur Hidayah Bantul. Sedangkan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang rendah dengan nilai (r) sebesar 0,325.	
2.	Friska Aprilia (2017).	Google Scholar	Pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi	Apakah ada pengaruh beban kerja, stress	Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja	Metode Deskriptif.	Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian	Dari hasil 3 variabel yang di ujikan mendapatkan hasil beban kerja parsial	Beban kerja, motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan

			kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekan Baru.	kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekan Baru?	perawat.		ini adalah <i>Proportional Random Sampling</i> . Dengan menggunakan teknik ini didapatkan jumlah sebanyak 51 orang perawat.	berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dibuktikan t hitung (3.229) > t tabel (2.012) dan signifikansi (0.001) < 0.05. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan t hitung (2.203) > t tabel (2.012) dan sig. (0.032) < 0.05	terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang berat akan mempengaruhi penurunan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi <i>performance</i> perawat.
3.	Suharti Ningsih (2017)	Google Scholar	Pengaruh kejenuhan kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap	Apakah ada pengaruh kejenuhan kerja, beban kerja, dan	Untuk mengetahui pengaruh kejenuhan, beban kerja, dan konflik	Studi <i>crosssectional</i> .	Metode <i>cross sectional</i> , Penelitian ini di analisis dengan	Hasil dari variabel beban kerja memiliki nilai t hitung < t tabel atau 0,084 < 1,65870	Limpahan pekerjaan (beban kerja) dapat terjadi kapanpun sesuai dengan kondisi dari

			motivasi kerja perawat RSUD. DR. RM. Pramoto Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir.	konflik kerja terhadap motivasi kerja perawat RSUD. DR. RM. Pramoto Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir	terhadap motivasi kerja perawat		menggunakan <i>multiple regression analysis techniques</i> / metode regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berjumlah 113 orang.	dengan signifikan $0,466 > 0,05$. Maka hipotesis ditolak, yang dapat diartikan tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja perawat secara parsial. Apabila beban kerja perawat "meningkat" maka motivasi kerja juga akan "meningkat" sebesar 0,084 secara konstan.	pekerjaan itu sendiri. Totalitas dari perawat untuk memberikan segenap kemampuan dan tenaga yang dimilikinya, serta menanamkan nilai-nilai bahwa bekerja tidak hanya rutinitas semata, melainkan menjadi sebuah integritas.
4.	Ni Putu Raka Wirati (2020).	Google Scholar	Hubungan <i>burnout</i> dengan motivasi kerja	Apakah ada hubungan <i>burnout</i> dengan	Untuk mengetahui hubungan <i>burnout</i> dengan	Deskriptif Kuantitatif dengan pendekatan <i>cross</i>	Rancangan penelitian ini adalah korelasi.	<i>Burnout</i> perawat pelaksana dengan kategori	Semakin tinggi nilai <i>burnout</i> yang disebabkan beban kerja

			perawat pelaksana.	motivasi kerja perawat pelaksana ?	motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD. Wangaya Denpasar.	<i>sectional.</i>	Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non <i>probability sampling</i> dengan jenis <i>total sampling</i> . Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 165 orang perawat dengan proses penelitian 16 september sampai dengan 16 oktober	sedang yaitu sebanyak 85 orang responden (51,5%), dan sebagian besar motivasi kerja perawat dikategorikan kuat yaitu sebanyak 95 orang (57,6%). nilai koefisien - 0,406 dengan p value 0,000. Yang artinya, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara <i>burnout</i> dengan motivasi kerja perawat. Kekuatan hubungan sedang,	yang terlalu berat dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat atau sebaliknya.
--	--	--	--------------------	------------------------------------	---	-------------------	--	---	---

							2019.	dengan arah hubungan terbalik.	
5.	Nengah Budiawan, dkk (2015).	Google Scholar	Hubungan kompetensi, motivasi, dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.	Apakah ada hubungan kompetensi, motivasi, dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali?	Untuk mengetahui hubungan antara kompetensi, motivasi, beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana.	Studi <i>cross sectional</i>	Penelitian <i>cross sectional</i> , data yang dikumpulkan menggunakan daftar pertanyaan yang diisi sendiri oleh responden berjumlah 111 perawat dan lembar observasi diisi oleh 10 orang kepala masing-masing ruangan rawat inap. Data	Dari hasil penelitian perawat dengan motivasi baik sebanyak 94,19% berkinerja baik, sedangkan yang motivasinya kurang sebesar 40,00% berkinerja baik ($p < 0,001$). Dan perbedaan yang tidak bermakna dijumpai berdasarkan beban kerja yaitu pada perawat yang	Perawat yang memiliki beban kerja yang berat tidak selamanya terbebani jika memiliki motivasi kerja yang tinggi dari pekerjaannya, dengan motivasi kerja yang tinggi dapat membuat pekerjaan yang berat tidak berpengaruh memperngaruhi <i>performance</i> kerjanya.

							analisis secara univariat, bivariat dengan uji <i>chi square</i> dan analisis multivariat dengan metode <i>regresi logistik</i> .	menyatakan beban kerjanya berat sebanyak 82,19% berkinerja baik, dan yang menyatakan beban kerjanya tidak berat sebanyak 81,58% berkinerja baik (p=0,936).	
6.	Maura MacPhee (2017).	Google Scholar	<i>The impact of heavy perceived nurse workloads on patient and nurse outcomes.</i>	Apakah ada dampak beban kerja, yang merugikan pasien.	Untuk memahami dampak beban kerja, yang merugikan pasien.	Studi <i>cross sectional</i> .	Penelitian ini adalah studi korelasi pendekatan <i>cross sectional</i> dengan total sampel sejumlah 472 perawat yang ada	Hasil penelitian dari total perawat Licensed Practical Nurse (LPN) 118 orang dan Registered Nurse (RN). Menyatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara LPN	Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan dampak yang signifikan dikarenakan kurangnya pengawasan dari perawat yang dapat merugikan pasien.

							British Columbia, Canada dan diambil berdasarkan otoritas kesehatan terbesar.	dan RN untuk persepsi beban kerja yang berat, gangguan terhadap pekerjaan. Perawat yang mengalami beban kerja yang berat setiap hari hampir enam kali atau lebih melaporkan pasien jatuh setiap minggunya daripada perawat yang bebannya lebih ringan, hasil analisis statistik OR=4.23, 95% CI=(1.44 , 12.46).	
--	--	--	--	--	--	--	---	---	--

7.	Mohsen Mohammad i et al (2015).	Google Scholar	<i>Evaluation of mental workload among ICU ward's nurses.</i>	Apakah beban kerja mempenga ruhi mental perawat di ICU?	Untuk mengevaluasi mental beban kerja perawat ICU.	Studi <i>cross sectional.</i>	Penelitian ini mengguna kan desain penelitian <i>cross sectional</i> , dengan kuisisioner sebagai instrument. Mengguna kan analisis statistik <i>software</i> SPSS versi 18 dan statistik deskriptif untuk menggamb arkan karakteristi k variabel. Serta banyak sampel	Dari hasil beberapa point yang diteliti, ditunjukkan bahwa faktor beban kerja yang paling menonjol adalah Physical demand dengan nilai rata-rata 84,17 dan dianggap sebagai dimensi terpenting dari beban kerja oleh perawat ICU di Imam Khomeini Hospital. Menurut hasil menyebutkan bahwa hambatan kinerja yang paling kritis	Berbagai hambatan kinerja berkorelasi dengan beban kerja perawat, karena itu pentingnya karakteristik untuk mengatur sistem kerja keperawatan secara baik pada ruang ICU, karena dengan kurang teratur nya sistem keperawatan di ruangan akan menimbulkan beban kerja yang lebih dan dapat berpengaruh pada motivasi kerja perawat.
----	--	-------------------	---	---	--	-----------------------------------	---	---	---

							yang di gunakan adalah 81 perawat ruang ICU.	sehingga dapat membuat beban kerja termasuk: kesulitan untuk mendapatkan tempat duduk, tempat kerja yang sibuk, tempat kerja yang tidak terorganisir dengan baik, peralatan yang buruk, keterlambatan mendapatkan obat-obatan, masalah yang tidak terduga, serta menghabiskan banyak waktu berurusan dengan keluarga pasien, dan	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

								putaran pagi yang tidak efektif (p value= $\leq 0,05$).	
8.	Vali Sarsangi et al (2017).	Google Scholar	<i>Assessment of workload effect on nursing occupation al accidents in hospital of Kashan, Iran.</i>	Apakah ada korelasi antara beban kerja mental dan kecelakaanan kerja perawat?	Untuk mengevaluasi korelasi antara beban kerja mental dan kecelakaan kerja perawat.	Deskriptif analitik.	Penelitian ini menggunakan <i>analytic-descriptive</i> . Populasi penelitian terdiri dari staf perawat dari semua Rumah Sakit umum di Kashan Iran dengan kriteria inklusi satu tahun pengalaman kerja. Estimasi banyak	Hasil penelitian menunjukkan korelasi antara beban kerja mental dan kecelakaan kerja. Skor rata-rata tuntutan waktu, upaya, dan jumlah beban kerja mental pada perawat yang telah mengalami kecelakaan kerja secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan perawat tanpa pengalaman	Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi beberapa aspek yang merugikan seorang tenaga perawat misalnya <i>effort</i> , adanya beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi <i>effort</i> perawat dalam bekerja, atau dapat disebut motivasi kerja yang menurun.

							<p>sampel yang digunakan sebanyak 406 perawat. Serta kuisisioner menjadi instrumen penelitian.</p>	<p>kecelakaan ($p < 0,05$). Selain itu ada korelasi positif yang signifikan dari efek beban kerja yaitu kecelakaan kerja, kecelakaan kerja dengan tuntutan mental ($p = 0,041$), dengan tuntutan fisik ($p = 0,032$), dengan tuntutan waktu ($p = 0,033$), dengan <i>effort</i> ($p = 0,048$), dan tidak ada korelasi yang signifikan kecelakaan kerja dengan kinerja</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

								(p=0,1655) atau dengan frustrasi (p=0,548).	
9.	Ziyafet Ungurlu (2015).	Google Scholar	<i>The effects of workload and working conditions on operating room nurse and technician.</i>	Apakah ada efek beban kerja dan kondisi kerja perawat di ruang operasi dan pekerja teknisi?	Untuk mengetahui efek beban kerja dan kondisi kerja perawat di ruang operasi dan pekerja teknisi.	Deskriptif.	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan banyak sampel 74 orang yang terdiri dari perawat ruang operasi dan pekerja teknisi. Instrumen penelitian ini adalah kuisisioner yang dibagi menjadi 2 karakteristi	Hasil penelitian menyatakan lebih dari 90% perawat pernah mengalami tumpahan atau percikan darah / cairan tubuh, radiasi telah mempengaruhi 63,5%, dan perawat mendefinisikan beban kerja di dalam ruang operasi itu sangat menegangkan sebesar 46,6%. Skala beban kerja perawat dan	Beban kerja yang tinggi pada ruang operasi bisa membuat beberapa efek yang dapat merugikan pekerja, khususnya perawat, tidak hanya terpapar radiasi dan tertumpah cairan tubuh pasien, kelelahan, stress hingga menurunnya motivasi perawat yang kurangnya dukungan

							<p>k yaitu data beban kerja dan kondisi efek kerja. Perawat terdiri dari 60,8% dari semua sampel penelitian.</p>	<p>teknisi rata-rata skor adalah 32.4 ± 6.2 (min=11, max=55) atau bisa disebut perawat mendapatkan beban kerja dan banyak resiko pekerjaan. Lebih dari 71% sampel penelitian melaporkan masalah kesehatan terkait dengan paparan radiasi, termasuk sakit kepala (n=11), kelelahan keletihan (n=7), kekhawatiran tentang kehamilan</p>	<p>motivasi dari rekan kerja maupun keluarga.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

								(n=6), kekhawatiran tentang perlengkapan perlindungan (n=4), bahkan kecemasan, motivasi, dan masalah psikologis (n=2), selain itu beban kerja yang berat karena jumlah perawat tidak terpenuhi serta dukungan motivasi (n=6), bekerja di posisi yang sama untuk waktu yang lama (n=12), stress (n=2).	
10.	Armando dos Santos Trettene et	Google Scholar	<i>Nursing workload in specialized semi-</i>	Apakah ada beban kerja dan kriteria	Untuk mengetahui beban kerja perawat serta	Deskriptif, studi <i>cross sectional</i> .	Penelitian ini mengguna kan	Hasil penelitian menyatakan bahwa beban	

	al (2015).		<i>intensive Therapy unit: workforce size criteria.</i>	ukuran tenaga kerja perawat di ruang rawat inap <i>semi-intensive Therapy unit?</i>	mengetahui kriteria ukuran tenaga kerja perawat di ruang rawat inap <i>semi-intensive Therapy unit.</i>		deskriptif, <i>cross sectional</i> dengan desain kuantitatif. Banyak sampel terdiri dari 72 orang. Beban kerja keperawatan diukur melalui <i>retrospective application of the NAS (Nursing Activities Score).</i>	kerja keperawatan dihari terakhir rawat inap sebelum pasien dipulangkan lebih rendah ($p < 0,001$) dan terasa lebih tinggi saat pasien baru pertama kali dirawat di ruangan inap ($p < 0,001$). Berdasarkan NAS mendapatkan hasil (95% CI) dengan periode rawat inap sebesar 49,5% (48,4-50,6). Waktu rawat inap pasien berkisar 8.1 hari (6.9-9.3).	
--	------------	--	---	---	---	--	---	--	--

								Rata-rata nilai aktivitas skor (NAS) pada hari pertama rawat inap adalah 69,4% (66,5-72,3), sedangkan hari terakhir sedikit menurun pada 59,8% (57,7-61,9).	
11.	Nebiat Negussie (2012).	Google Scholar	<i>Relationship between reward and nurses' work motivation in Addis Ababa Hospitals.</i>	Apakah ada hubungan penghargaan dan motivasi perawat di Rumah Sakit?	Untuk menguji hubungan penghargaan dan motivasi perawat di Rumah Sakit.	Studi <i>cross sectional</i>	Penelitian ini menggunakan desain penelitian <i>cross sectional</i> di Rumah Sakit umum di Addis Ababa. Diantara 794 jumlah perawat,	Dari hasil penelitian sebagian besar responden 98 (43,0%) berada di kelompok umur 20-29 dan 168 orang diantaranya adalah perempuan. 133 memiliki ijazah keperawatan	dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat kurang termotivasi oleh hadiah / <i>reward</i> yang mereka terima, sementara <i>reward</i> memiliki kontribusi yang signifikan

							<p>259 terpilih sebagai sampel. Data dikumpulkan menggunakan instrument kuisisioner, dan di analisis menggunakan SPSS versi 16.0. Dan hasilnya dianalisis statistik deskriptif diikuti oleh statistik inferensial.</p>	<p>dan lebih dari setengahnya 132 (57,0%) memiliki pengalaman kerja 1-5 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat tidak termotivasi dengan haidah yang mereka terima dan ada hubungan statistik yang signifikan antara variabel <i>reward</i> dengan <i>motivation</i>. Selain itu, pembayaran adalah variabel yang paling penting dan lebih berpengaruh.</p>	<p>dan positif untuk memotivasi perawat. Oleh karena itu pihak masing-masing rumah sakit harus merevisi dan meningkatkan strategi motivasi kerja perawat.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---	---

12.	Ababe Tamirat Deressa & Getchew Zeru (2019).	Google Scholar	<i>Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals.</i>	Apakah ada motivasi kerja serta bagaimana perawat merasakan motivasi kerja, dan pengaruh perawat pada kinerjanya ?	Untuk menilai tingkat motivasi, bagaimana perawat merasakan motivasi kerja, dan pengaruh perawat pada kinerjanya.	<i>Concurrent triangulation.</i>	Penelitian ini dilakukan dengan desain penelitian metode campuran yaitu <i>concurrent triangulation</i> yang berarti peneliti mengumpulkan data kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan . Menggunakan <i>purvpose sampling</i> sebagai teknik pengambilan	Hasil penelitian dari 241 kuisioner, 220 (91,3%) memberikan respon. Mayoritas (51,4%) responden laki-laki dengan usia rata-rata 27,55. Tahun rata-rata bekerja untuk perawat 5,55 tahun. Dan mayoritas (60,0%) dari mereka bekerja kurang dari 5 tahun. Hasil menyebutkan bahwa sejumlah perawat (49,1%) menyatakan	Motivasi bisa didapat dari mana saja, tergantung dari pihak induvidu masing-masing yang bekerja. Bukan hanya mendapatkan semangat dari rekan kerja, atau hadiah dari atasan, serta pengakuan dari orang sekitar. Dengan meminimalisir beban kerja yang ada juga ikut membantu tidak menurunkan motivasi perawat dalam bekerja.
-----	--	----------------	---	--	---	----------------------------------	---	---	--

							<p>an data dengan total sampel 241 perawat. Kuisisioner yang menjadi alat pengambilan data kuantitatif sudah di uji validitas di Rumah Sakit yang tidak menjadi opsi penelitian.</p>	<p>motivasi adalah dorongan prospektif untuk kinerja, diikuti dengan mendapatkan pengakuan (39,5%) dan insentif keuangan (37,3%). Jadi ditemukan mayoritas (64,1%) perawat merasakan motivasi sebagai acuan. Untuk mendapatkan dorongan, pengakuan, serta beban kerja yang tidak terlalu berat akan memicu motivasi</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

								meningkat serta kepuasan kerja.	
13.	Kristi Toode et al (2015).	Google Scholar	<i>Hospital nurses' work motivation.</i>	Bagaimana motivasi kerja perawat di Rumah Sakit?	Untuk menyelidiki motivasi perawat di Rumah Sakit Estonia. Serta bagaimana faktor individu dan instansi mempengaruhi motivasi mereka saat bekerja.	Kuantitatif, <i>cross sectional.</i>	Penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i> , instrumen kuisioner untuk mengambil data, jumlah sampel terdiri dari 201 perawat yang terdaftar bekerja di Rumah Sakit Estonia.	Hasil penelitian menyatakan bahwa baik dari motivasi ekstrinsik dan instrinsik, perawat cukup termotivasi secara eksternal (M=3,63, SD=0,89) dan sangat lebih termotivasi secara instrinsik (M=4,98, SD=1,03). Serta perawat yang memiliki pelatihan <i>professional</i> lebih dari 7 hari per tahun	Masing-masing individu mempunyai <i>support system</i> yang berbeda sesuai dengan latar belakang per individu perawat.

							Dan data dianalisis menggunakan statistik deskriptif.	motivasi ekstrinsik yang lebih tinggi ($p=0,016$) dan motivasi intrinsik ($p=0,004$).	
14.	Yasushi Kudo (2011).	Google Scholar	<i>Work motivation for Japanese nursing assistants in small- to medium-sized Hospitals.</i>	Apakah ada pengaruh variabel berhubungan pekerjaan perawat dan pada motivasi kerja perawat?	Untuk mengevaluasi pengaruh variabel yang berhubungan dengan pekerjaan perawat dan pada motivasi kerja perawat.	Deskriptif.	Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif yang terdiri dari 172 perawat yang bekerja di Rumah Sakit swasta di Istanbul Turki. Kuisisioner untuk mengumpulkan data serta data analisis	Hasil penelitian yang didapat ada korelasi positif antara solidaritas rekan kerja dengan motivasi kerja perawat ($r: 0.56$, $p<0.001$). Dari Sembilan variabel yang dievaluasi dalam analisis berganda regresi berganda, lima memiliki pengaruh signifikan	Faktor intrinsik sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi. Tinggi nya faktor intrinsik dapat memberikan motivasi yang kuat pula untuk perawat, begitu sebaliknya.

							menggunakan statistik deskriptif, korelasi pearson, dan analisis regresi linier berganda.	terhadap motivasi kerja perawat (R 2: 0.39, p<0.001). Solidaritas rekan kerja, gaji, dan karir yang menjadi faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja.	
15.	Eleni Gaki (2012).	Google Scholar	<i>Investigating demographic, work-related and job satisfaction variables as predictors of motivation in Greek nurses.</i>	Apakah faktor demografi dan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang memprediksi motivasi kerja pada perawata?	Untuk menyelidiki apakah faktor demografi dan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang memprediksi motivasi kerja pada perawat.	Deskriptif.	Penelitian ini menggunakan instrumen kuisioner yang meliputi <i>job attributes</i> , upah, rekan kerja, dan prestasi. Metode	Hasil penelitian dari 200 kuisioner yang dibagikan, 152 atau sebesar 76% yang merespon. Sebagian besar sampel adalah perempuan (80,9%) dan sekitar	Motivasi bisa didapat tidak semata-mata selalu berkaitan dengan imbalan ekonomi/uang, dapat dilihat dukungan motivasi intrinsik yang mengarah pada meningkatkan

							<p>sampel terdiri dari 200 perawat dari beberapa Rumah Sakit di Yunani. Instrumen kuisioner yang digunakan berdasarkan Maslows (1943) dan Hezberg et al (1953) yang dikembangkan dan uji validitas lagi.</p>	<p>setengah dari sampel berusia antara 36 tahun hingga 45 tahun (50,7%) serta berpendidikan tinggi. Dari beberapa aspek, skor rata-rata tertinggi jatuh kepada "prestasi" ($m=4.07$, $SD=0.72$) yang memicu sebagai motivasi paling penting. Selain itu, kepuasan kerja dan usia secara statistik ada hubungan yang signifikan dengan faktor motivasi.</p>	<p>aktualisasi diri juga dapat meningkatkan motivasi seseorang.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

B. Pembahasan

Berdasarkan pencarian yang dilakukan secara sistematis yang dilakukan peneliti melalui data sekunder penelitian tentang hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat sangat terbatas, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas penelitian yang ada. Berbagai temuan jurnal yang peneliti lakukan pencarian adalah dengan melakukan spesifik *keyword* terkait dengan beban kerja menurut Everly dkk, (dalam Putra & Prihatsani, 2016) yaitu; beban kerja adalah keadaan ketika pekerja diharapkan pada tugas yang harus diselesaikan tepat waktu. Menurut Ringgio (dalam Purbaningrat & Surya, 2015) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stress seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan konsentrasi dan stress kerja. Peneliti mengembangkan *keyword* dalam pencarian artikel penelitian yang akan dijadikan data sekunder terkait dengan variabel y (*dependent variable*) yang dianalisa dengan *sysmatic review* tersebut.

Hasil dari penelitian sistematik ini menunjukkan bahwa penelitian tentang hubungan antara beban kerja dalam sepuluh tahun terakhir (2010-2020) dengan variabel motivasi masih sangat minim, dari lima belas jurnal diatas hanya ada enam jurnal yang memiliki variabel “beban kerja” dan “motivasi” dalam satu judul penelitian.

Dari beberapa jumlah jurnal yang peneliti dapat, serta tidak persisnya dalam penempatan variabel x dan variabel y, mayoritas

variabel x (beban kerja) dan variabel y (motivasi) saling terikat atau berhubungan satu sama lain. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Friska Aprilia (2017) dengan judul “Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekan Baru”, penelitian tersebut bisa disimpulkan semua variabel yang ada pada judul saling berkesinambungan atau berpengaruh satu sama lain, sebagai contoh; pengaruh beban kerja yang berat akan menyebabkan motivasi kerja muncul, setelah itu stress kerja dapat memicu terjadinya penurunan motivasi yang dapat mengakibatkan kinerja perawat menurun. Penurunan kinerja pada perawat juga bisa berakibat pada pelayanan Instansi/Rumah Sakit tersebut.

Hasil yang didapatkan dari lima belas jurnal diatas yang terdiri dari lima jurnal dengan variabel beban kerja, lima jurnal dengan variabel motivasi, serta lima jurnal dengan variabel beban kerja dan motivasi dalam satu judul penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ahid Mudayana (2010) dengan judul “Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa faktor motivasi instrinsik dan ekstrinsik memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,737 dengan signifikan (p) 0,00 lebih kecil dari (0,05), ada pengaruh kuat motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan RSKB Nur Hidayah Bantul. Sedangkan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang rendah dengan nilai (r) sebesar 0,325. Maka motivasi kerja dapat menurun yang bisa diakibatkan

faktor instrinsik serta beban kerja yang terlalu berat dan dapat mempengaruhi penurunan kinerja.

Diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Friska Aprilia (2017) dengan judul “Pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekan Baru” dalam tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat, menyebutkan dari hasil 3 variabel yang di ujikan mendapatkan hasil beban kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dibuktikan t hitung (3.229) > t tabel (2.012) dan signifikansi (0.001) < 0.05. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan t hitung (2.203) > t tabel (2.012) dan sig. (0.032) < 0.05. Maka beban kerja, motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang berat akan mempengaruhi penurunan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi *performance* perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Nengah Budiawan, dkk (2015) yang berjudul “Hubungan kompetensi, motivasi, dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali” dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi, motivasi, beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana. Dan dari hasil penelitian perawat dengan motivasi baik sebanyak 94,19% berkinerja baik, sedangkan yang motivasinya kurang sebesar 40,00% berkinerja baik ($p < 0,001$).

Perbedaan yang tidak bermakna dijumpai berdasarkan beban kerja yaitu pada perawat yang menyatakan beban kerja nya berat

sebanyak 82,19% berkinerja baik, dan yang menyatakan beban kerjanya tidak berat sebanyak 81,58% berkinerja baik ($p=0,936$). Dapat disimpulkan perawat yang memiliki beban kerja yang berat tidak selamanya terbebani jika memiliki motivasi kerja yang tinggi dari pekerjaannya, dengan motivasi kerja yang tinggi dapat membuat pekerjaan yang berat tidak berpengaruh mempengaruhi *performance* kerjanya, serta perawat dengan motivasi kurang dan beban kerja yang berat juga dapat berkinerja dengan baik yang berarti perawat tidak hanya menjadikan pekerjaan tersebut hanya sebuah rutinitas melainkan menjadikan sosok seorang perawat itu sebagai integritas. Motivasi beberapa perawat yang kurang juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang berat.

Ada juga penelitian yang dilakukan oleh Ni putu Raka Wirati (2020) dengan judul “Hubungan *burnout* dengan motivasi kerja perawat pelaksana” yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kelelahan yang mungkin diakibatkan beban kerja yang terlalu berat dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* perawat pelaksana dengan kategori sedang yaitu sebanyak 85 orang responden (51,5%), dan sebagian besar motivasi kerja perawat dikategorikan kuat yaitu sebanyak 95 orang (57,6%). Nilai koefisien $-0,406$ dengan p value $0,000$. Yang artinya, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan motivasi kerja perawat. Kekuatan hubungan sedang, dengan arah hubungan terbalik. Dapat disimpulkan semakin

tinggi nilai *burnout* yang disebabkan beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat atau sebaliknya.

Semua penelitian diatas dibantah oleh penelitian yang dilakukan oleh Suharti Ningsih (2017) dengan judul “Pengaruh kejenuhan kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap motivasi kerja perawat RSUD. DR. RM. Pramoto Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir” dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh kejenuhan, beban kerja, dan konflik terhadap motivasi kerja perawat, yang hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa hasil dari variabel beban kerja memiliki nilai t hitung $< t$ tabel atau $0,084 < 1,65870$ dengan signifikan $0,466 > 0,05$. Dapat disimpulkan hipotesis ditolak, yang dapat diartikan tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja perawat secara parsial. Apabila beban kerja perawat “meningkat” maka motivasi kerja juga akan “meningkat” sebesar 0,084 secara konstan. Dapat disimpulkan bahwa limpahan pekerjaan (beban kerja) dapat terjadi kapanpun sesuai dengan kondisi dari pekerjaan itu sendiri. Totalitas dari perawat untuk memberikan segenap kemampuan dan tenaga yang dimilikinya, serta menanamkan nilai-nilai bahwa bekerja tidak hanya rutinitas semata, melainkan menjadi sebuah integritas dalam pekerjaan.

Hasil yang didapat dari beberapa jurnal diatas, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ahid Mudayana (2010) dengan judul “Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul” mendapatkan hasil positif adanya hubungan. Penelitian yang dilakukan oleh Friska Aprilia (2017) dengan judul “Pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap

kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru” mendapatkan hasil yang positif. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Raka Wirati (2020) dengan judul “Hubungan *burnout* dengan motivasi kerja perawat pelaksana” juga mendapatkan hasil yang positif.

Ada perbedaan hasil yang dilakukan oleh salah satu penelitian yang dilakukan oleh Suharti Ningsih yang dilakukan di RSUD. DR. RM. Pranoto pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh kejenuhan kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap motivasi kerja perawat RSUD. DR. RM. Pramoto Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir”, hasil penelitian ini tidak menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antar variabel, yang dapat diartikan penelitian ini mendapatkan hasil sebaliknya dari penelitian beberapa peneliti lainnya. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa variabel “beban kerja” tidak ada hubungan positif dengan variabel “motivasi”. Dapat dinyatakan bahwa dari beberapa jurnal penelitian yang dijadikan tinjauan pustaka oleh peneliti untuk melihat seberapa kuat hubungan antar variabel tidak seratus persen mendapatkan hasil hipotesis diterima atau adanya pengaruh positif antar variabel.

Dari analisa hasil diatas, beberapa perawat yang bekerja di Rumah Sakit menunjukkan pengaruh yang kuat jika beban kerja yang ia miliki dirumah sakit sangat berpengaruh penting akan motivasi yang ada pada dirinya, yang dikarenakan motivasi yang didapat oleh sebagian besar perawat timbul dari beberapa aspek-aspek yang mendukung, salah satunya adalah beban kerja. Dengan beban kerja tinggi akan membuat motivasi kerja perawat di Rumah Sakit menurun,

yang dapat diartikan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja menjadikan sebuah pekerjaan sebagai seorang perawat adalah rutinitas, tuntutan, serta keharusan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam segi ekonomi.

Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit RSUD. DR. RM. Pramoto pada tahun 2017 oleh Suharti Ningsih menyatakan bahwa perawat di Rumah Sakit tersebut menjadikan pekerjaan sebagai sosok perawat tidak hanya menjadi pekerjaan dan tuntutan kehidupan semata, sebagian besar perawat di Rumah Sakit tersebut menanamkan nilai-nilai bahwa bekerja tidak hanya sebuah rutinitas saja, melainkan menjadikan pekerjaan perawat sebagai sebuah intergritas. Hal itu dapat dibuktikan dari hasil yang mengatakan bahwa apabila beban kerja perawat “meningkat” maka motivasi kerja juga akan “meningkat” sebesar 0,084 secara konstan.

Dari hasil pembahasan diatas, setiap perawat harus memiliki kecintaan dalam pekerjaan itu sendiri, yang mana beban kerja yang berat bisa diatasi oleh kecintaan kita terhadap pekerjaan yang sudah kita lakukan. Untuk pihak Instansi pun harus ikut serta berperan penting dalam melihat dan memberi kebijakan atas *issue-issue* yang ada di Rumah Sakit, salah satu contohnya dengan melakukan sebuah “penelitian” internal guna untuk melihat perkembangan setiap perawat yang ada di ruangan, dapat dilakukan dengan lembar observasi atau evaluasi pekerjaan dalam beberapa tiga/enam bulan sebelumnya menggunakan instrument kuisisioner yang berisi beberapa poin pertanyaan mengenai beban kerja dan motivasi kerja perawat yang

ada di Rumah Sakit. Dengan hasil kuisioner tersebut, dapat dilihat hal apa saja yang membuat perawat merasa beban kerja terlalu berat, dan hal apa saja yang dapat meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja. Pihak terkait dapat memberikan kebijakan yang baik untuk dua hal tersebut, agar pihak Rumah Sakit juga dapat merasakan dampak peningkatan mutu pelayanan oleh pekerja perawatnya.

Penelitian yang dilakukan Ahmad Ahid Mudayana (2010) mendapatkan hasil bahwa faktor motivasi ekstrinsik yang berarti beban kerja seseorang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat, dengan itu peneliti menjadikan penelitian ini sebagai tinjauan pustaka peneliti saat mencari *literature*. Perbedaan penelitian Ahmad Ahid dengan peneliti ialah penelitian ini mencari pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat, sedangkan peneliti mencari bagaimanakah hubungan beban kerja dengan motivasi perawat. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Friska Aprilia (2017) yang menyatakan beban kerja dan motivasi parsial berpengaruh terhadap kinerja, yang berarti penelitian ini terkait dengan judul yang peneliti angkat. Peneliti mencari bagaimanakah hubungan beban kerja dengan motivasi, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Friska Aprilia yaitu mencari pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerjanya, yang berarti adanya kesinambungan antara judul yang diangkat oleh peneliti.

Penelitian Suharti Ningsih (2017) mendapatkan hasil beban kerja tidak terdapat pengaruh terhadap motivasi secara parsial, yang mana perawat yang menjadi responden penelitian ini menjadikan sebuah pekerjaan mereka sebagai sebuah integritas, sehingga

hipotesis pada penelitian ini ditolak. Peneliti dijadikan sebagai tinjauan teori karena adanya kesamaan letak variabel x (beban kerja) dan y (motivasi) pada judul penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Raka Wirati (2020) dengan variabel *burnout* yang menjadi independent mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dengan motivasi kerja perawat. Peneliti menjadikan penelitian ini sebagai tinjauan teori karena beban kerja yang menimbulkan penurunan motivasi dapat diperluas dengan variabel *burnout*, yang berarti beban kerja tinggi akan menyebabkan kelelahan/*burnout* yang dapat mempengaruhi penurunan motivasi seorang perawat dalam bekerja.

Penelitian Nengah Budiawan, dkk (2015) menyatakan perawat dengan motivasi baik sebanyak 94,19% berkinerja baik, dan perawat dengan motivasi kurang berkinerja baik sebanyak 40,00%. Dapat disimpulkan dengan motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan seseorang. Perawat dengan beban kerja berat sebanyak 82,19% berkinerja baik, dan perawat dengan beban kerja tidak berat sebanyak 81,58% berkinerja baik, dengan motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, beban kerja berat akan tidak menjadi sebuah halangan pekerjaan. Penelitian ini diangkat menjadi tinjauan teori peneliti karena hasil yang didapat oleh Nengah Budiawan memberikan gambaran yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini. Hasil dari pembahsan lima jurnal yang relevan diatas, menyatakan bahwa makin tinggi beban kerja yang didapat membuat motivasi kerja seorang perawat semakin rendah.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang peneliti hadapi yaitu sedikitnya jurnal ilmiah yang memenuhi kriteria dari penelitian ini, dan juga minimnya penelitian hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat. Yang Membuat peneliti bekerja extra dalam mencari jurnal ilmiah tentang judul terkait.