Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 24073-24093

Hubungan Beban Kerja dan Reward dengan Motivasi pada Perawat Ruang Rawat Inap di Wilayah Kerja Rumah Sakit Islam Arafah Jambi

Fini Khoirunnisa, Yusnilawati, RTS Netisa Martawinarti, Indah Mawarti, Kamariyah
Keperawatan, Universitas Jambi
e-mail: finikhoirunnisa09@gmail.com, yusnilawati@unja.ac.id, rtsnetisa.mw@unja.ac.id, indah_mawarti@unja.ac.id, kamariyah.fkik@unja.ac.id

Published: April , 2025

ABSTRAK

Motivasi kerja perawat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Tingginya beban kerja serta reward yang belum optimal dapat memengaruhi motivasi perawat dalam memberikan pelayanan di ruang rawat inap. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dan reward dengan motivasi pada perawat ruang rawat inap di wilayah kerja Rumah Sakit Islam Arafah Jambi. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Sampel penelitian berjumlah 42 perawat yang diambil menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner guna melihat persepsi pada perawat terhadap beban kerja, reward, dan motivasi yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan uji Pearson Correlation. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki beban kerja tinggi sebanyak 33 responden (78,6%), reward kategori tinggi sebanyak 40 responden (95,2%), dan seluruh responden memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 42 responden (100%). Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan motivasi (r = -0,453; p = 0,003) dengan kekuatan hubungan sedang dan arah negatif. Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara reward dengan motivasi (r = 0,435; p = 0,004) dengan kekuatan hubungan sedang dan arah positif. Beban kerja dan reward berhubungan dengan motivasi perawat ruang rawat inap di wilayah kerja Rumah Sakit Islam Arafah Jambi. Pengelolaan beban kerja yang baik serta pemberian reward yang optimal dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dan kualitas pelayanan keperawatan.

Kata kunci: *Beban Kerja, Reward, Motivasi, Perawat, Rawat Inap*

ABSTRACT

Nurses' work motivation is an important factor in improving the quality of nursing services. High workload and inadequate reward systems may affect nurses' motivation in providing inpatient care services.This study aimed to determine the relationship between workload and reward with nurses' motivation in inpatient wards at Rumah Sakit Islam Arafah Jambi. his study employed a quantitative design with a cross-sectional approach. The sample consisted of 42 nurses selected using the total sampling technique. Data were collected using questionnaires to assess nurses' perceptions of workload, reward, and motivation, which had been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using the Pearson Correlation test. Univariate analysis showed that most nurses experienced a high workload (78.6%), perceived rewards in the high category (95.2%), and all respondents had high work motivation (100%). Bivariate analysis revealed a significant relationship between workload and motivation (r = -0.453; p = 0.003) with a moderate negative correlation. In addition, there was a significant relationship between reward and motivation (r = 0.435; p = 0.004) with a moderate positive correlation. Workload and reward were associated with nurses' motivation in inpatient wards at Rumah Sakit Islam Arafah Jambi. Proper workload management and optimal reward systems may improve nurses' work motivation and improve the quality of nursing services.

Keywords : *Workload, Reward, Motivation, Nurses, Inpatient Ward*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan berperan sebagai salah satu pondasi utama dalam tatanan yang ada di pelayanan kesehatan, perawat berperan bukan hanya dalam peningkatan kesehatan individu, keluarga, kelompok tetapi juga di kalangan masyarakat. Perawat memegang peranan penting dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien tentu tidak terlepas dari tekanan pekerjaan yang tinggi, dan siap siaga sepanjang waktu serta bertugas secara intensif. Perawat menjalankan berbagai tugas teknis klinis, juga harus memiliki pengetahuan luas, keterampilan interpersonal, kemampuan kepemimpinan, hingga konseling yang diharapkan mampu mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi seperti dalam melakukan asuhan kepada pasien,(Nasution, 2021)

Menurut data dari kementrian kesehatan negara Indonesia pada tahun 2022 mencatat bahwa jumlah perawat sebanyak 563.000 dengan rata-rata rasio sebesar 205,1 per 100.000 penduduk,(kementrian Indonesia, 2023) pada tahun 2023 kementerian kesehatan mencatat jumlah perawat terdaftar sebanyak 583.347 dengan rata-rata rasio sebesar 205,8 per 100.000 penduduk,(Kementrian Kesehatan, 2024) dan jumlah perawat yang tercatat pada tahun 2024 sebanyak 784.515 perawat dengan rasio sebesar 281,2 per 100.000 penduduk di Indonesia,(A. F. P. Putra, 2025) meskipun secara jumlah keseluruhan total dari perawat bertambah, jika distribusi dan rasio perawat tidak sesuai, antara jumlah perawat yang bertugas terhadap jumlah pasien yang harus ditangani tidak seimbang, dengan tugas dan tanggung jawab perawat yang semakin kompleks maka kualitas asuhan keperawatan akan menurun, dimana dapat menurunkan keselamatan pasien, memperpanjang masa rawat, serta membebani tenaga keperawatan secara signifikan.

Keperawatan merupakan bagian dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan vital dalam mutu kualitas pelayanan keperawatan dirumah sakit. Kualitas pelayanan keperawatan harus senantiasa diperhatikan, karena sangat penting baik bagi pasien maupun perawat, mengingat terjadi kontak yang konstan antara perawat dan pasien dalam melakukan keperawatan.(Budiono, 2019) Perawat bahkan sering dinilai sebagai ujung tombak dalam upaya mencapai mutu pelayanan di rumah sakit, oleh karena itu menjaga dan meningkatkan motivasi tenaga keperawatan menjadi hal yang penting agar tidak terjadi penurunan kualitas pelayanan kesehatan.(Ns. Muthmainnah, n.d.)

Motivasi pada manusia merupakan suatu sifat psikologis yang terbentuk dari tiga bagian penting, yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan, yang saling berinteraksi serta berperan dalam menentukan tingkat komitmen individu terhadap hasil kerja. Motivasi kerja perawat menjadi kunci agar perawat mampu bertahan dan berkinerja optimal dalam situasi penuh tekanan.(Nursalam, 2014) Riset terkini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berdampak positif langsung terhadap performa perawat, tetapi juga bertindak sebagai mediator terhadap efek negative beban kerja dan penghargaan.(Kurniawati, 2023)

Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berasal dari faktor eksternal maupun internal yang mendorong dan menginspirasi individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.(Muhfizar, 2020) Namun, jika motivasi yang dibangun bersifat otoriter dan minim umpan balik, maka hal tersebut dapat berdampak terhadap motivasi dan kinerja perawat di rumah sakit.(Zahara et al., 2020)

Motivasi perawat dalam menjalankan pekerjaan dapat menurun apabila dihadapkan dengan kondisi lingkuangan kerja dan penghargaan yang tidak mendukung. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti dorongan untuk mengambil tindakan serta kemampuan bertahan dalam menghadapi tututan pekerjaan keperawatan.(Dianti, 2017).

Perawat yang termotivasi secara optimal cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab dan proaktif dalam memberikan asuhan, sedangkan perawat dengan motivasi rendah berisiko melakukan pekerjaan secara rutin tanpa memperhatikan standar operasional yang telah ditetapkan dan kurang tanggap merespon dalam pelayanan terhadap pasien. Apabila hal tersebut tidak mampu dijalankan dengan baik, perawat dapat berisiko mengalami kelelahan yang pada akhirnya berdampak pada penurunan motivasi, baik dalam memenuhi kebutuhan maupun dalam melaksanakan tugas.(Asmaningrum et al., 2020)

Menurut hasil penelitian Iis Ariska dkk (2023), tentang kelelahan kerja dan motivasi pada perawat pelaksana, hanya 25,9% dari responden yang memiliki motivasi tinggi, sedangkan 63% perawat pelaksana mengalami kelelahan kerja, kelelahan tersebut disebabkan oleh tuntutan tugas yang besar dan kurangnya waktu istirahat akibat beban pekerjaan yang di alami. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan manajemen dirumah sakit, karena manajemen yang baik merupakan fondasi utama untuk mencapai kinerja perawat yang optimal.(Ariska, 2023)

Perawat sering melakukan interaksi berupa kontak fisik langsung kepada pasien dengan mental berbeda-beda, yang mengharuskan perawat selalu siap siaga untuk memberikan asuhan keperawatan. Pada dasarnya, rangkaian kegiatan yang dilakukan perawat dalam pemenuhan tugas sehari-hari dengan waktu tertentulah yang dapat menimbulkan adanya beban kerja, Timbulnya beban kerja pada perawat merupakan akumulasi dari tuntutan fisik, mental, emosional, dan administrasi, dimana perawat menangani berbagai kondisi medis dan psikis pasien sekaligus menyelesaikan dokumentasi yang lengkap, termasuk pemberian perawatan yang sering kali melibihi kemampuan individu.(Dinarti & Mulyanti, 2017)

Kombinasi dari tugas multitasking yang dilakukan perawat dalam satu waktu tertentu dapat menurunkan produktivitas sekaligus berdampak serius pada kesejahteraan mental perawat.(Septania et al., 2025) Selain itu, jumlah tenaga perawat yang tersedia juga memengaruhi beban kerja, karena setiap tindakan keperawatan harus memastikan pasien menerima pelayanan sesuai standar.(Parasuari et al., 2024) Apabila beban kerja yang dirasakan tidak seimbang dengan rasio tenaga perawat yang memadai, hal ini dapat menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan.(Hodijah et al., 2022)

Beban kerja yang optimal dapat meningkatkan konsentrasi dan memacu pengembangan kompetensi klinis perawat,(Aripiyanti et al., 2023) Tetapi beban kerja yang berlebih dapat berdampak megatif terhadap

kesehatan fisik dan mental perawat, menurunkan mutu pelayanan, serta meningkatkan risiko kesalahan medis.(Nasution, 2021) Penelitian yang dilakukan oleh kusumawardhani dkk (2024), menunjukkan bahwa dampak beban kerja tidak hanya menurunkan semangat dan produktivitas perawat, tetapi juga berpotensi mengurangi kualitas asuhan keperawaran, dan memengaruhi kepuasan pasien.(Kusumawardhani, 2024)

Kondisi beban kerja yang menimbulkan tekanan dan kelelahan membuat pengakuan terhadap kinerja perawat semakin penting agar menjaga motivasi pada perawat tetap stabil. Motivasi tidak hanya disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi, tetapi juga dipengaruhi oleh pemberian penghargaan terhadap kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan kepada pasien. Ketika perawat merasa prestasi dan kontribusinya tidak diakui, dukungan psiklogis mereka berkurang, sehingga kesehatan mental dan semangat kerja dapat menurun.(Mikraj et al., 2025)

Reward sendiri merupakan penghargaan yang diberikan atas kinerja, baik berupa materi seperti bonus dan tunjangan, maupun nonmaterial seperti apresiasi, pujian, dan promosi. Pemberian reward berfungsi untuk meningkatkan motivasi kerja, menghargai profesionalisme, dan memperkuat ikatan individu dengan instusi rumah sakit.(Firgia, 2020)

Sistem *reward* di rumah sakit sering dikaitkan dengan pemberian insentif berdasarkan jumlah dan jenis tindakan keperawatan yang diklakukan setiap bulan. Selain itu, terdapat program penghargaan simbolik, seperti perawat teladan atau penghargaan tahunan lainnya yang bertujuan mengapresiasi kinerja nyata perawat di rumah sakit.(Dr Kadarisman, 2011) Oleh karena itu, *reward* yang diberikan pada perawat harus sebanding dengan beban kerja dan prestasi yang mereka capai, agar mereka merasa dihargai. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Maslow (1970) bahwa manusia pada hakikatnya memiliki kebutuhan ego atau penghargaan seperti kebutuhan untuk dihormati, dihargai, dan memiliki suatu prestasi atau reputasi serta status.(Budiono, 2019)

Beban kerja yang tinggi dan ketidakseimbangan *reward* yang diberikan pada perawat dapat menurunkan motivasi mereka. Hal ini ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Xiaonang Zhang dkk (2024), dimana perawat mengalami kelelahan, kurang bersemangat, dan stress emosional, ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, serta turunnya kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak negative terhadap kualitas asuhan keperawatan sehingga pasien merasa kurang nyaman dengan pelayanan yang diberikan.(Zhang et al., 2024)

Sebuah instansi rumah sakit digunakan untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara optimal, termasuk pelayanan rawat inap, dalam melakukan tindakan medis, diagnostik, dan rehabilitasi sesuai kebutuhan pasien guna mencapai kesembuhan. Peran perawat dalam menunjang kesembuhan pasien menjadi faktor penting di rumah sakit. Sebab itulah rumah sakit harus selalu menawarkan layanan yang berkualitas tinggi serta memenuhi kriteria yang ditetapkan dan dapat diakses oleh semua lapisan masyarakat, dan dapat mengembalikan pasien kembali bersama keluarga dan masyakarat.(Nasution, 2021)

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti melalui wawancara terhadap 6 perawat pelaksana di ruang rawat inap safa dan marwa menunjukkan beberapa pernyataan terkait beban kerja, sistem *reward* serta motivasi kerja perawat. Data lapangan menggambarkan bahwa dalam satu shift kerja, setiap perawat rata-rata menangani 6 sampai 8 pasien. Jumlah tersebut dibagi berdasarkan total pasien dan jenis kasus yang ada, dengan jumlah perawat pelaksana pershift hanya terdiri dari 3 sampai 4 perawat. Perbandingan jumlah pasien dengan perawat tersebut menunjukkan rasio yang relative cukup tinggi dan tidak seimbang, terutama pada situasi dimana kondisi pasien berada pada kategori ketergantungan parsial. Kondisi ini menyebabkan perawat akan merasa kewalahan karena jumlah pasien yang tidak sesuai dengan kapasitas tenaga yang tersedia.

Perawat juga menyampaikan bahwa tugas yang paling menyita waktu adalah tindakan medis terhadap pasien serta pendokumentasian yang harus dilakukan secara lengkap dan akurat sesuai standar pelayanan. Beban pendokumentasian ini turut memperpanjang durasi pelayanan secara signifikan. Bahkan, beberapa perawat menyatakan pernah bekerja melebihi jam operasional akibat tingginya jumlah pasien dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Lembur terjadi sekitar 1 sampai 2 kali dalam satu bulan, hal tersebut sering terjadi karena beberapa alasan, yang terutamanya untuk menggantikan perawat yang cuti atau sakit. Kondisi ini menunjukkan tingginya tuntunan kerja dan kurangnya fleksibilitas atau backup tenaga.

Rumah sakit Islam Arafah Jambi menggunakan sistem primer (PPJA) dimana perawat penanggung jawab (*Primary Nurse*) memiliki peran penuh dalam perencanaan, koordinasi dan evaluasi asuhan keperawatan. Meskipun sistem ini bertujuan meningkatkan kontinuitas perawatan, pada situasi kekurangan tenaga ini justru menambah beban kerja bagi perawat penanggung jawab karena mereka harus memastikan seluruh kebutuhan pasien terpenuhi secara menyeluruh.

Permasalahan tingginya beban kerja juga diperkuat oleh data indicator di rumah sakit islam arafah jambi tahun 2022-2024. Dalam tiga tahun terakhir data menunjukkan BOR ruang rawat inap khususnya safa, marwah, dan mina menenjukkan kecenderungan meningkat dan berada pada angka yang cukup tinggi. Angka BOR yang terus meningkat ini menunjukkan tingginya keterisian tempat tidur dan secara langsung berkontribusi terhadap meningkatnya beban kerja perawat, terutama ketika jumlah tenaga perawat tidak bertambah seiring dengan peningkatan jumlah pasien.

Berdasarkan data indikator rumah sakit tahun 2022–2024, jumlah tempat tidur pada ruang Safa, Marwa, Raudah, dan Mina tidak mengalami perubahan selama tiga tahun pengamatan. Persentase pemakaian tempat tidur (BOR) pada sebagian besar ruangan mengalami peningkatan, terutama pada ruang Safa dan Mina. Jumlah hari perawatan (HP), lama dirawat (LD), frekuensi pemakaian tempat tidur (BTO/BTQ), serta jumlah pasien juga cenderung meningkat dari tahun ke tahun, yang menunjukkan adanya peningkatan aktivitas pelayanan rawat inap. Selain itu, nilai TOI pada beberapa ruangan mengalami penurunan yang menunjukkan tempat tidur lebih cepat digunakan kembali. Namun, ruang Marwa memiliki nilai AvLOS dan TOI yang cukup tinggi dibanding ruangan lain. Secara umum, indikator rumah sakit menunjukkan peningkatan pemanfaatan pelayanan rawat inap selama tahun 2022–2024.

Pada aspek *reward*, hasil survey awal menunjukkan bahwa penghargaan finansial maupun non-finansial yang diterima perawat masih terbatas. *Reward* yang diberikan rumah sakit sebagian besar hanya berupa gaji pokok, dan bonus lembur, untuk tunjangan yang diberikan hanya berupa tunjangan konsumsi dan tidak adanya jasa pelayanan perawat kepada pasien. Untuk reward non-finansial dari atasan hanya berupa penetapan perawat teladan yang dipajang diruangan dan berganti tiap bulan sesuai dengan kinerja baik yang dilakukan, tanpa adanya sertifikat atau bentuk penghargaan formal lainnya yang diberikan.

Dalam aspek pengembangan kompetensi, rumah sakit memang menyediakan pelatihan dasar, namun pelatihan tersebut lebih difokuskan untuk unit-unit khusus seperti ICU, IGD, PRT, dan OKA namun hal tersebut sesuai kebutuhan dari rumah sakit, sehingga perawat rawat inap cenderung jarang mendapatkan kesempatan yang sama. Pendidikan lanjutan untuk perawat juga disediakan tetapi masih menggunakan biaya pribadi dan dilakukan secara bergantian antar perawat yang mengajukan. Penghargaan yang disediakan rumah sakit hanya berupa "karyawan teladan" yang bersifat umum karena diberikan secara gabungan untuk seluruh pegawai termasuk non-tenaga kesehatan, misalnya pemberian hadiah tahunan saat ulang tahun rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa reward yang spesifik untuk tenaga medis belum tersedia. Selain itu, program reward di luar jam kerja seperti kegiatan refresing atau rekreasi bersama juga tidak tersedia.

Secara keseluruhan, data survey awal ini menunjukkan bahwa permasalahan beban kerja dan sistem reward berpotensi dapat menurunkan motivasi kerja perawat diruang rawat inap. Rasio perawat terhadap pasien yang tinggi, tingginya tuntutan dokumentasi, kurangnya penghargaan finansial maupun non-finansial keterbatasan akses pelatihan serta minimnya apresiasi lainnya, hal tersebut yang menjadi landasan kuat bahwa penelitian mengenai hubungan antara beban kerja dan reward dengan motivasi perawat di ruang rawat inap sangan relavan untuk dilakukan. Permasalahan ini penting dikaji mengingat motivasi kerja perawat memiliki dampak langsung terhadap kualitas pelayanan keperawatan, keselamatan pasien, dan keberlangsungan pelayanan dirumah sakit.

Dukungan terhadap hasil survey tersebut diperkuat oleh Studi penelitian yang disusun oleh Edy, Menik, serta Arifianto pada tahun 2022 dengan judul Hubungan Pemberian Reward Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Inap Rumah Sakit" terkait penghargaan dengan motivasi dilihat dari hasil penelitian menunjukan bahwa ada korelasi yang signifikan antara pemberian penghargaan terhadap motivasi pada tenaga keperawatan dalam pemberian asuhan keperawatan yang diberikan perawat kepada pasien.(Kuswantoro et al., 2022)

Penelitian oleh Pasambang yang berjudul "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit" menunjukan temuan dengan hasil terdapat kaitan signifikan antara tuntutan pekerjaan tinggi terhadap penurunan motivasi dalam profesi keperawatan, yang mana fasilitas layanan kesehatan perlu melakukan analisis beban kerja untuk menyesuaikan rasi perawat ke pasien atau membagi tugas sesuai kompetensi agar motivasi tidak tergerus.(Pasampang & Dirdjo, 2021)

Berdasarkan latar belakang diatas membuat peneliti berminat untuk meneliti mengenai apakah terdapat "Hubungan Antara Beban Kerja Dan *Reward* Dengan Motivasi Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di Wilayah Kerja Rumah Sakit Islam Arafah Jambi."

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan rancangan penelitian korelasional, yaitu jenis penelitian yang bertujuan ingin mengidentifikasi hubungan antar variabel tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti, dengan pendekatan cross-sectional yaitu rancangan yang digunakan selama satu periode pengumpulan data dan diteliti satu kali pada satu saat.(Nu, 2024) Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan beban kerja dan *reward* dengan motivasi pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Arafah Jambi.

Analisa Univariat

Analisa ini memiliki tujuan dimana untuk penganalisisan karakteristik dari responden dengan data berupa data kategorik, yang berisi nama, usia, tingkat pendidikan, dan lama kerja. Hasil dari analisis univariat ini akan memberikan gambaran awal mengenai karakteristik dan distribusi data untuk masing-masing dari variabel yang ada.

Tabel 3. 1 Analisis Univariat

Variabel	Jenis Data	Deskriptif
Karakteristik Responden		
Usia	Kategorik	Proporsi
Jenis Kelamin	Kategorik	Proporsi
Lama Kerja	Kategorik	Proporsi
Tingkat Pendidikan	Kategorik	Proporsi
Variable Independet		
Beban Kerja	Kategorik	Proporsi
Reward	Kategorik	Proporsi
Variable Dependet		
Motivasi	Kategorik	Proporsi

Analisa Bivariat

Analisa bivariat dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara masing-masing variabel independent, yaitu beban kerja dan reward, dengan variabel dependen, yaitu motivasi pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Arafah Jambi. Pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson product moment* (r), yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variable yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Jenis hubungan antar variable X1 (beban kerja) dan X2 (*reward*) dengan variabel Y (Motivasi) dapat bersifat positif atau negative.

Tabel 3. 2 Analisa Bivariat

Variabel Independent	Variabel Dependent	Uji Statistik
Beban Kerja	Motivasi	*Pearson Product Moment*
Reward	Motivasi	*Pearson Product Moment*

Suatu hipotesis dapat diterima apabila tingkat signifikansinya <0,05. Namun apabila tingkat signifikansinya >0,05 maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak. Nilai korelasi *product moment* disimbolkan dengan huruf r (rho) dan product moment menunjukkan seberapa besar korelasi antar variabel, jika nilai r semakin mendekati angka 1 maka hubungan variabel semakin besar. Tanda "+" dan "-" menunjukkan arah hubungan antar variabel yang di uji. Adapun pedoman derajat hubungan dijelaskan pada tabel berikut(Jabnabillah & Margina, 2022):

Tabel 3. 3 Pedoman Derajat Hubungan

Tingkat Hubungan	Interval Koefisien
Sangat Lemah	0,00 - 0,199
Lemah	0,20 - 0,399
Sedang	0,40 - 0,599
Kuat	0,60 - 0,799
Sangat Kuat	0,80 - 1,000

Meskipun setiap item kusioner menggunakan skala likert, uji pearson product moment dalam penelitian ini diukur menggunakan skor total kuesioner, sehingga diperlakukan sebagai data numerik (interval) dan telah memenuhi asumsi normalitas menggunakan uji normalitas *Shapiro wilk* karena responden dalam penelitian ini dibawah 50 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Univariat

Pada penelitian ini untuk analisa univariat yang dibahas yaitu karakteristik perawat ruang rawat inap di wilayah kerja Rumah Sakit Islam Arafah yang menjadi responden di penelitian ini, yaitu berupa (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama kerja, beban kerja, *reward*, dan motivasi)

1. Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (n=42)

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	14,3
Perempuan	36	85,7

Usia		
20-25 Tahun	6	14,3
26-30 Tahun	27	64,3
31-35 Tahun	8	19,0
36-40 Tahun	1	2,4
Tingkat Pendidikan		
D3	12	28,6
NERS	30	71,4
Lama Kerja		
≥1 Tahun	42	100,0
Total	42	100

Sumber : Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu 36 orang (85,7%). Sebagian besar responden berusia 26-30 tahun sebanyak 27 orang (64,3%). Tingkat pendidika responden didominasi oleh Ners sebanyak 30 orang (71,4%). Seluruh responden memiliki lama kerja lebih dari 1 tahun (100%).

2. Gambaran Beban Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap

Hasil penelitian mengenai beban kerja pada perawat ruang rawat inap di wilayah kerja Rumah Sakit Islam Arafah Jambi dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 4. 2 Gambaran Beban Kerja

Beban Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Tinggi	33	78,6
Rendah	9	21,4
Total	42	100

Sumber : Data Primer 2026

Berdasarkan table 4.2 di atas, diketahui bahwa Sebagian besar responden memiliki beban kerja dengan kategori tinggi yaitu sebanyak 33 orang (78,6%), dan diikuti dengan responden berkategori beban kerja rendah sebanyak 9 orang (21,4%).

3. Gambaran Reward Pada Perawat Ruang Rawat Inap

Hasil penelitian mengenai *reward* pada perawat ruang rawat inap di wilayah kerja Rumah Sakit Islam Arafah Jambi dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 4. 3 Gambaran *Reward*

Reward	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Tinggi	40	95,2
Rendah	2	4,8
Total	42	100

Sumber : Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa kondisi *reward* pada perawat ruang rawat inap dari 42 responden tersebut didominasi oleh kategori tinggi yaitu sebanyak 40 orang (95,2%), dan diikuti dengan kategori rendah sebanyak 2 orang (4,8%).

4. Gambaran Motivasi Pada Perawat Ruang Rawat Inap

Tabel 4. 4 Gambaran Motivasi

Motivasi	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Tinggi	42	100,0
Total	42	100

Sumber : Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh responden, yaitu sebanyak 42 orang (100%), memiliki motivasi kerja dengan kategori tinggi, dan tidak terdapat responden dengan motivasi berkategori rendah.

Analisa Bivariat

1. Hubungan Beban Kerja Dan *Reward* Dengan Motivasi Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di Wilayah Kerja Rumah Sakit Islam Arafah Jambi

Analisa ini menggunakan uji *pearson product moment* untuk menguji korelasi antara kedua variabel yang merupakan variabel independent dan variabel dependent. Analisa hubungan beban kerja dan reward dengan motivasi pada perawat ruang rawat inap di wilayah kerja Rumah Sakit Islam Arafah Jambi dalam penyusunan skripsi ini disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 4. 5 Hasil Analisis Hubungan Beban Kerja dan *Reward* Dengan Motivasi

Variabel	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Beban kerja dengan motivasi	42	-.453	.003
Reward dengan motivasi	42	.435	.004

Tabel diatas menunjukkan hasil uji korelasi antara beban kerja, reward, dan motivasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara beban kerja dengan motivasi sebesar -.453 dengan nilai sig, sebesar 0,003. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan motivasi. Tanda arah korelasi negative dengan arah kekuatan sedang pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel bersifat berlawanan arah, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka motivasi kerja akan semakin menurun.

Hasil uji korelasi antara reward dan motivasi menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,435 dengan sig, sebesar 0,004. Nilai signifikansi tersebut juga lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara reward dan motivasi. Tanda arah korelasi positif dengan arah kekuatan sedang pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel bersifat searah, yang berarti semakin baik reward yang diberikan, maka motivasi kerja perawat akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki hubungan negative dan signifikan terhadap motivasi, sedangkan reward memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi.

Pembahasan

Hasil Univariat

1. Karakteristik Responden
   a. Usia

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden berada pada rentang usia 26-30 tahun sebanyak 27 orang (64,3%). Rentang usia tersebut memasuki dalam kategori usia dewasa. Fase dewasa merupakan masa dimana individu telah mencapai kedewasaan fisik, emosional, dan sosial serta memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan bermasyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa individu pada usia dewasa awal berada dalam masa optimal untuk berkontribusi secara produktif dalam tugas profesional termasuk dalam melakukan keperawatan. Selain itu, usia pada rentang 26-35 tahun merupakan individu yang berada pada fase pengembangan karir dengan produktivitas yang tinggi.(Kesehatan, 2025)

Usia produktif juga secara umum meliputi periode di mana kemampuan fisik dan mental berada pada tingkat optimal untuk aktif bekerja, sehingga perawat usia dewasa dalam penelitian ini dapat diharapkan memiliki kapasitas yang besar untuk menangani beban kerja klinis yang kompleks sekaligus mengejar pencapaian profesional. sehingga sering dipercaya mampu menangani permasalahan terhadap beban kerja tinggi yang ditemui dalam siklus pekerjaanya sehari-hari.

Selain beban kerja, perawat pada usia tersebut juga berada pada tahap perkembangan karir dimana kebutuhan akan reward dan pengakuan profesional menjadi penting. Perawat tidak hanya mengharapkan kompensasi finansial seperti gaji dan intensif, tetapi juga non-finansial berupa apresiasi dan lain sebagainya. Jika kondisi kerja dirasa belum optimal akan bertampak pada motivasi kerja, perawat usia produktif yang pada awalnya memiliki motivasi tinggi mengalami penurunan jika dirasa tidak sebanding dengan usahanya. Penurunan motivasi ini dapat terlihat dari antusiasme kerja, dan berkurangnya inisiatif.

Distribusi usia responden dalam penelitian ini sejalan dengan Nurlaili, dkk pada tahun (2024) yang meneliti tentang "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap A RSUD Kota Dumai", didapatkan hasil responden pada usia yang mayoritas dengan kategori produktif yaitu 30 responden (53,6%), dengan hasil penelitian bahwa perawat dalam kategori usia produktif memiliki semangat dan motivasi untuk belajar dan berkembang, dengan pengalaman yang mereka miliki mereka mampu mengidentifikasi risiko potensial ditempat kerja serta memiliki

produktivitas kerja yang baik sehingga mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja yang akan terjadi.(Nurlaili et al., 2024) Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa perawat usia produktif cenderung memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi tuntutan kerja di rumah sakit, termasuk dalam menghadapi tekanan pekerjaan, beban kerja klinis, serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Dominasi perawat pada usia 26–30 tahun di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Arafah Jambi memberikan kontribusi terhadap tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh responden yang diduga dipengaruhi oleh adanya sistem reward yang dinilai baik oleh sebagian besar responden. Reward yang diberikan oleh rumah sakit, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, dapat memberikan rasa penghargaan terhadap kinerja perawat sehingga mampu mempertahankan motivasi kerja mereka.

Perawat pada usia dewasa awal umumnya memiliki semangat kerja yang tinggi, keinginan untuk berkembang dalam karir, serta motivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik dalam lingkungan kerja. Walaupun hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasakan beban kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh tuntutan pelayanan kesehatan yang kompleks, serta tanggung jawab profesional yang besar dalam memberikan asuhan keperawatan.

Dengan demikian, peneliti berasumsi bahwa pada perawat usia produktif, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya beban kerja yang dirasakan, tetapi juga oleh adanya penghargaan atau reward yang diberikan oleh organisasi. Apabila manajemen rumah sakit mampu menjaga keseimbangan antara beban kerja yang diberikan dengan sistem penghargaan yang adil dan transparan, maka perawat usia produktif akan mampu mempertahankan motivasi kerja yang tinggi sehingga kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien dapat terus ditingkatkan.

b. Jenis Kelamin

Mayoritas responden pada penelitian ini adalah perawat dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (85,7%), sedangkan perawat dengan jenis kelamin laki-laki hanya sebanyak 6 orang (14,3%). Pada profesi keperawatan secara historia dan global masih didominasi oleh perempuan, perawat perempuan seringkali memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien karena profesi keperawatan menuntut adanya empati, kesabaran, ketelitian, serta kemampuan memberikan perawatan secara holistik kepada pasien. Hal tersebut membuat profesi keperawatan lebih banyak diminati oleh perempuan dibandingkan laki-laki. Dalam lingkungan pelayanan kesehatan di rumah sakit, khususnya pada ruang rawat inap, perawat perempuan seringkali lebih banyak terlibat secara langsung dalam pelaksanaan asuhan keperawatan yang membutuhkan interaksi intensif dengan pasien. Selain itu hal tersebut sesuai dengan sejarah awal profesi keperawatan yang dimulai dari *Florence Nightingale* yang mulanya sebagai pekerjaan yang didasari kasih sayang seorang ibu atau perempuan.(Megawati, 2020)

Jenis kelamin merupakan salah satu karakteristik individu yang dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang. dalam *Social Role Theory* perempuan secara sosial diasosiasikan dengan karakteristik komunal (*communal traits*) seperti empati, kepedulian terhadap orang lain, sikap mengasuh, dan orientasi pada hubungan interpersonal. Karakteristik tersebut terbentuk karena pembagian peran sosial di masyarakat yang menempatkan perempuan lebih dekat dengan aktivitas merawat dan membantu orang lain. Oleh karena itu, sifat-sifat komunal tersebut dianggap lebih melekat pada perempuan dibandingkan laki-laki.(Poppy Nurmayanti M et al., 2021)

Perawat perempuan seringkali menunjukkan tingkat kepedulian yang tinggi terhadap pasien serta memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan yang dijalankan. Namun di sisi lain, perempuan juga memiliki potensi menghadapi tekanan kerja yang lebih besar karena adanya peran ganda, yaitu sebagai tenaga profesional di tempat kerja dan sebagai pengelola peran domestik dalam keluarga. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi persepsi terhadap beban kerja, penerimaan reward, serta tingkat motivasi kerja dalam menjalankan tugas sebagai perawat di rumah sakit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri & James pada tahun (2024) yang meneliti tentang "*Nurse Turnover Intention And Demographic Profile: Insights From A Selected Private Hospital In Manado*" yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat di rumah sakit yang diteliti adalah perempuan, yakni sebanyak (81,0%) responden dari total jumlah perawat yang disurvei, sementara sisanya laki-laki hanya sekitar (19%).(Regina et al., 2024)

Penelitian lain yang relavan berupa studi kasus yang diteliti oleh Ainun & Sestiono pada tahun (2024) yang meneliti tentang "*Analysis Of The Effects Of Workload And Nurse Performance At The Inpatient Installation A Case Study At Fathma Medika Gresik Hospital*" juga melaporkan bahwa mayoritas perawat yang bekerja di unit rawat inap adalah perempuan (81,2%) sedangkan laki-laki hanya (18,8%).(Agustina & Mindiharto, 2024) Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa dominasi perempuan dalam

profesi keperawatan merupakan fenomena yang konsisten terjadi di berbagai rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin dalam tenaga keperawatan masih didominasi oleh perempuan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien di rumah sakit.

Dominasi perawat perempuan dalam penelitian ini memiliki implikasi terhadap persepsi **beban kerja, *reward***, dan **motivasi kerja**. Perawat perempuan seringkali menjalankan peran ganda, yaitu sebagai tenaga profesional di tempat kerja dan sebagai pengelola peran domestik di luar pekerjaan. Kondisi ini dapat meningkatkan persepsi terhadap beban kerja, terutama ketika tuntutan kerja di ruang rawat inap tinggi, seperti rasio pasien yang besar, tuntutan dokumentasi, serta tanggung jawab pelayanan yang berkelanjutan dalam sistem perawatan primer.

Perbedaan peran sosial berdasarkan gender juga dapat memengaruhi persepsi terhadap ***reward***. Perawat perempuan cenderung memiliki ekspektasi yang lebih besar terhadap penghargaan non-finansial seperti apresiasi, dukungan emosional dari atasan, suasana kerja yang kondusif, serta pengakuan atas kinerja. Apabila reward yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang dirasakan, hal ini berpotensi menurunkan kepuasan dan semangat kerja.

Kondisi tersebut secara langsung berdampak pada **motivasi kerja perawat**, dimana perawat perempuan yang awalnya memiliki motivasi intrinsik tinggi dalam memberikan asuhan keperawatan dapat mengalami penurunan motivasi apabila tuntutan kerja tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dan sistem reward yang adil. Penurunan motivasi ini berisiko memengaruhi kualitas asuhan keperawatan, ketahanan kerja, serta keberlanjutan kinerja perawat di ruang rawat inap.

c. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat pendidikan perawat di Rumah Sakit Islam Arafah Jambi didominasi oleh perawat dengan jenjang pendidikan profesi Ners. Sebanyak 30 responden (71,4%) merupakan lulusan Ners, sedangkan sisanya sebanyak 12 responden (28,6%) memiliki pendidikan Diploma III Keperawatan. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana di ruang rawat inap telah memiliki pendidikan profesi yang secara akademik dan klinis dipersiapkan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang lebih komprehensif.

Perawat dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan berpikir kritis, kemampuan analisis yang lebih baik, serta kompetensi klinis yang lebih matang dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Di lingkungan ruang rawat inap, perawat sering menghadapi kondisi kerja yang kompleks seperti jumlah pasien yang banyak, tuntutan dokumentasi yang tinggi, pelaksanaan tindakan medis yang beragam, serta koordinasi dengan tenaga kesehatan lainnya. Dalam situasi tersebut, tingkat pendidikan menjadi salah satu faktor yang membantu perawat dalam mengelola beban kerja secara lebih sistematis dan profesional.

Perawat dengan pendidikan Ners tidak hanya bertugas melaksanakan tindakan keperawatan, tetapi juga bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan klinis, koordinasi tim, serta pemantauan kondisi pasien secara menyeluruh. Kondisi ini berpotensi meningkatkan persepsi terhadap beban kerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai.

Karakteristik tingkat pendidikan merupakan proses pembelajaran untuk membentuk sikap dan perilaku yang diberikan secara terorganisir, dan berjenjang. Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi individu dalam merespon sesuatu. Tingkat pendidikan yang tinggi akan memperluas wawasan seseorang, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi di tempat kerja dan memperbaiki kualitas kehidupan kerja perawat.(Hidayah, 2021) Pendidikan profesi Ners tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga menanamkan nilai profesionalisme, tanggung jawab etik, serta komitmen terhadap mutu pelayanan pasien. Oleh karena itu, tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan sekaligus memperkuat motivasi intrinsik perawat dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar pula ekspektasi tanggung jawab dan peran yang diemban, yang pada akhirnya dapat meningkatkan persepsi terhadap beban kerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahmud Ady Yuwanto pada tahun (2021) yang meneliti tentang "Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Burnout Pada perawat terhadap pelaksanaan alokasi asuha keperawatan". Dengan hasil bahwa pola pikir logis, kritis, dan sistematis dapat dibentuk melalui pendidikan. Dasar utama pekerjaan perawat adalah hasil belajar teoritis dan praktis yang dicapai selama pembelajaran. Kualitas kehidupan kerja perawat terikat erat dengan tingkat pendidikan mereka, yang berkaitan dengan kemampuan berfikir kritis, rasional, dan sistematis. Hal ini dapat membantu perawat dalam menyelesaikan masalah pasien. Selain itu, perawat dapat memberikan terapi yang berfokus pada pemulihan pasien dengan hasil yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja perawat dapat ditingkatkan oleh kondisi ini.(Yuwanto et al., 2021)

Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja perawat sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, karena pendidikan yang lebih tinggi memberikan kemampuan analisis yang lebih baik dalam menyelesaikan masalah pasien serta meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa perawat dengan pendidikan profesi cenderung memiliki tingkat profesionalisme yang lebih tinggi, kemampuan komunikasi yang lebih baik, serta kemampuan manajemen waktu yang lebih efektif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di rumah sakit.

Selain berpengaruh terhadap beban kerja, tingkat pendidikan juga memengaruhi persepsi perawat terhadap ***reward***. Perawat dengan pendidikan Ners umumnya memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap sistem penghargaan, baik dalam bentuk kompensasi finansial, jenjang karier, maupun kesempatan pengembangan kompetensi. Ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan, tanggung jawab kerja, dan reward yang diterima dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja serta menurunkan semangat profesional.

Tingkat pendidikan berperan penting dalam membentuk **motivasi kerja perawat**. Pendidikan profesi Ners tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga menumbuhkan motivasi intrinsik berupa komitmen profesional, tanggung jawab etik, serta keinginan untuk memberikan asuhan keperawatan berbasis bukti. Apabila lingkungan kerja mampu memberikan dukungan yang seimbang antara beban kerja dan reward yang diterima, maka perawat dengan pendidikan Ners cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan berkelanjutan.

Dengan demikian, dominasi perawat berpendidikan Ners di Rumah Sakit Islam Arafah Jambi menunjukkan potensi besar dalam peningkatan kualitas pelayanan keperawatan. Namun, potensi tersebut perlu didukung oleh pengelolaan beban kerja yang proporsional serta sistem reward yang adil agar motivasi kerja perawat tetap terjaga dan berdampak positif terhadap mutu pelayanan dan keselamatan pasien.

d. Lama Kerja

Seluruh perawat yang menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan peneliti di rumah sakit islam arafah jambi memiliki pengalaman bekerja lebih dari satu tahun sebanyak 42 orang (100%). Pengalaman kerja dalam jangka waktu yang lama membuat perawat terbiasa dengan pekerjaan mereka sehingga mereka tidak merasakan perubahan yang terjadi dalam pekerjaan. Perawat dengan pengalaman kerja yang lama lebih terikat dengan pekerjaan, gaji, dan pengawasan, sehingga mereka lebih menikmati pekerjaan mereka. Semakin lama masa kerja seorang perawat, semakin banyak pengalaman dalam lingkungan kerja, semangat kebersamaan, kepuasan kerja, kualitas kerja, dan kepercayaan diri. Oleh karena itu, hal ini berdampak pada kualitas hidup kerja yang perawat miliki akan baik. Lama masa kerja juga menentukan karir masa depan seorang perawat, sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja dan stabilitas motivasi kerja.(Purnomo et al., 2024)

Perawat dengan masa kerja yang lebih panjang cenderung memiliki **kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap beban kerja**, karena telah terbiasa menghadapi tekanan kerja, multitasking, serta kondisi pasien dengan tingkat ketergantungan yang berbeda. Pengalaman tersebut membantu perawat mengembangkan keterampilan klinis, manajemen waktu, serta pengambilan keputusan yang lebih efektif. Namun demikian, masa kerja yang panjang juga berpotensi meningkatkan persepsi terhadap beban kerja apabila tuntutan pekerjaan semakin tinggi dan tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai.

Selain memengaruhi persepsi beban kerja, lama masa kerja juga berkaitan erat dengan ***reward*** yang diterima perawat. Perawat dengan pengalaman kerja lebih dari satu tahun umumnya memiliki ekspektasi terhadap peningkatan kesejahteraan, stabilitas karier, serta pengakuan atas loyalitas dan kontribusi yang telah diberikan. Apabila reward yang diterima tidak mengalami peningkatan seiring bertambahnya masa kerja, kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan memengaruhi sikap kerja perawat.

Pengalaman kerja yang lebih lama juga berperan penting dalam menjaga **motivasi kerja perawat**. Perawat yang telah lama bekerja cenderung memiliki rasa memiliki terhadap institusi, hubungan kerja yang lebih kuat dengan rekan dan atasan, serta kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap stabilitas motivasi kerja. Namun, motivasi kerja dapat menurun apabila perawat merasa beban kerja semakin berat tanpa adanya penghargaan dan peluang pengembangan karier yang sepadan.

Pernyataan dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia, dkk tahun (2024) yang meneliti tentang "*Analysis Of Determinant Factors Of Quality Of Nursing Work Life Of Nurses At Airlangga University Hospital Surabaya*" ditemukan bahwa pengalaman kerja (*years of experience*) merupakan salah satu determinan penting dalam kualitas hidup kerja perawat. Penelitian ini

menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja seorang perawat, semakin tinggi kemampuan mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari, termasuk dalam hal kualitas layanan, kepuasan terhadap lingkungan kerja, serta kemampuan menghadapi beban kerja dan stress. Hal ini sejalan dengan teori bahwa pengalaman yang panjang memungkinkan perawat membangun keterampilan profesional yang lebih baik, kepercayaan diri yang lebih tinggi, serta kemampuan mengatur hubungan interpersonal di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hidup kerja secara keseluruhan.(Aulia et al., 2024)

Penelitian lain yang relavan yang dilakukan oleh Sultan, dkk tahun (2025) tentang "*Relationship Between Work Experience And The Ability To Perform Nursing Actions In The Inpatient Ward Of Mukomuko Regional General Hospital*" menunjukkan bahwa pengalaman kerjuga juga berhubungan erat dengan kemampuan dan kinerja perawat dalam melaksanakan tindakan keperawatan di ruang rawat inap. Studi ini menemukan bahwa perawat yang memiliki pengalaman kerja tinggi umumnya menunjukkan kemampuan melakukan tindakan keperawatan yang lebih baik dibandingkan perawat dengan pengalaman kerja yang lebih sedikit, dan hubungan ini terbukti signifikan secara statistik. Temuan ini mendukung argumen bahwa amasa kerja yang lebih panjang tidak hanya meningkatkan keterampilan klinis tetapi juga meningkatkan kemampuan adaptasi dan pemecahan masalah dalam situasi kerja sehari-hari, yang berkontribuasi pada prestasi kerja dan stabilitas motivasi kerja perawat.(Kadir et al., 2025)

Perawat yang memiliki pengalaman kerja lebih lama umumnya menunjukkan keterampilan klinis yang lebih baik serta kemampuan pengambilan keputusan yang lebih efektif dibandingkan dengan perawat yang memiliki pengalaman kerja lebih sedikit. pengalaman kerja yang lebih lama dapat meningkatkan komitmen organisasi serta rasa memiliki terhadap institusi tempat bekerja. Individu yang telah bekerja cukup lama biasanya memiliki hubungan interpersonal yang lebih kuat dengan rekan kerja maupun atasan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung motivasi kerja.

Motivasi kerja yang tinggi pada seluruh responden dalam penelitian ini tidak terlepas dari kombinasi antara pengalaman kerja yang cukup, sistem reward yang relatif baik, serta rasa tanggung jawab profesional yang dimiliki oleh perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya meningkatkan keterampilan klinis, tetapi juga memperkuat komitmen perawat terhadap kualitas pelayanan keperawatan.

Dengan demikian, lama masa kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendukung stabilitas motivasi kerja perawat serta meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Arafah Jambi.

2. Gambaran Beban Kerja Pada Perawat

Berdasarkan hasil penelitian dalam penelitian ini, diketauhi bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Islam Arafah Jambi memiliki tingkat beban kerja yang tinggi, yaitu sebanyak 33 orang (78,6%), sedangkan perawat dengan beban kerja rendah berjumlah 9 orang (21,4%. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat menghadapi tekanan kerja yang cukup besar dalam menjalankan tugas sehari-hari. Beban kerja tinggi tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti jumlah pasien yang banyak, kompleksitas tindakan keperawatan yang harus dilakukan, serta keterbatasan jumlah tenaga perawat. Kondisi ini menuntut perawat untuk bekerja secara cepat, tepat, dan tetap mempertahankan mutu pelayanan, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental apabila tidak dikelola dengan baik.

Disisi lain, adanya perawat dengan beban kerja rendah 9 orang (21,4%) responden menunjukkan bahwa terdapat perbedaan distribusi tugas diantara perawat. Perbedaan ini dapat dipengaruhi oleh sistem penjadwalan, unit atau ruangan tempat bekeja, serta variasi jumlah dan kondisi pasien. Beban kerja yang lebih ringan memungkinkan perawat memiliki waktu yang lebih optimal untuk memberikan asuhan keperawatan secara komprehensif, namun ketidakseimbangan beban kerja antar perawat dapat berdampak pada efektivitas kerja tim secara keseluruhan.

Beban kerja merupakan jumlah aktivitas fisik dan mental yang harus diselesaikan oleh perawat dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi terjadi apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, baik dari segi tenaga, waktu, maupun kemampuan. Kondisi ini dapat menimbulkan kelelahan kerja, stress, serta penurunan konsentrasi, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas pelayanan keperawatan jika tidak diimbangi dengan dukungan organisasi, jumlah tenaga yang memadai, serta sistem kerja yang efektif. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan efisiensi kerja, kepuasan kerja, dan mutu asuhan keperawatan.(Vanchapo, 2022)

Penelitan yang dilakukan oleh Suherman & Pakarini tahun (2025) tentang "*The Effect Of Workload On The Work Productivity Of Nurses Ar Pemangkat Regional General Hospitas Sambas Regency*" menunjukkan bahwa tingginya beban kerja perawat berdampak negatif pada prduktivitas kerja mereka. Sebanyak 59,3% perawat dalam penelitian ini melaporkan tingkat beban kerja yang tinggi, dan adalisis statistik menunjukkan hubungan

signifikan antara beban kerja dengan produktivitas perawat. Perawat yang mengalami beban kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih rendah, yang disebabkan oleh kelelahan fisik dan tekanan psiklogis akibat jumlah pasien yang banyak serta keterbatasan sumber daya. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja melalui penjadwalan yang efektif, peningkatan SDM, dan dukungan kepemimpinan untuk menjaga kinerja serta kesehatan perawat.(Suherman & Paskarini, 2025)

Penelitian lain yang relavan yang dilakukan oleh Eva, dkk tahun (2023) tentang "Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Advent Medan" menyatakan bahwa beban kerja perawat berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap, dimana perawat yang memiliki beban kerja moderat hingga berat cenderung megalami penurunan kinerja dibandingkan mereka dengan beban kerja lebih ringan. Dalam studi ini, hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja perawat, yang menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktr penting dalam menentukan kualitas layanan keperawatan. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa pengaturan beban kerja yang seimbang dapat mengoptimalkan kinerja perawat dan meningkatkan mutu pelayanan.(Hasibuan et al., 2022)

Berdasarkan hasil analisis kuesioner yang diberikan kepada responden, sebagian besar perawat menyatakan bahwa jumlah pasien yang harus ditangani dalam satu waktu relatif banyak, sehingga membutuhkan perhatian dan tindakan keperawatan yang lebih intensif. Selain itu, beberapa perawat juga menyatakan bahwa tugas administrasi dan dokumentasi asuhan keperawatan cukup menyita waktu kerja mereka.

Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa sebagian perawat merasa waktu kerja yang tersedia terkadang tidak cukup untuk menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa perawat tidak hanya menghadapi tuntutan pelayanan langsung kepada pasien, tetapi juga tanggung jawab lain seperti pencatatan rekam medis, pelaporan kondisi pasien, serta koordinasi dengan tim medis lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian serta temuan dari kuesioner yang diperoleh dari responden, peneliti beranggapan bahwa tingginya beban kerja yang dialami oleh perawat di Rumah Sakit Islam Arafah Jambi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, seperti jumlah pasien yang relatif banyak, keterbatasan jumlah tenaga perawat, serta tuntutan pekerjaan yang tidak hanya bersifat klinis tetapi juga administratif.

Dalam kondisi nyata di lapangan, perawat di ruang rawat inap harus memberikan pelayanan kepada pasien secara berkelanjutan selama 24 jam melalui sistem shift kerja. Setiap perawat bertanggung jawab terhadap beberapa pasien sekaligus dengan kondisi kesehatan yang berbeda-beda, sehingga membutuhkan tingkat konsentrasi dan ketelitian yang tinggi dalam memberikan asuhan keperawatan. Selain itu, adanya tuntutan dokumentasi yang harus dilakukan secara lengkap juga menambah beban kerja perawat dalam menjalankan tugasnya.

Apabila kondisi ini terus berlangsung tanpa adanya penyesuaian jumlah tenaga atau pengaturan sistem kerja yang lebih efektif, maka hal tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja perawat serta memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, diperlukan upaya dari pihak manajemen rumah sakit untuk melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih proporsional, seperti melalui penyesuaian jumlah tenaga perawat, pengaturan sistem penjadwalan kerja yang lebih efektif, serta pemberian dukungan organisasi yang memadai. Dengan demikian, beban kerja perawat dapat lebih seimbang sehingga motivasi kerja dan kualitas pelayanan keperawatan dapat tetap terjaga.

3. Gambaran *Reward* Pada Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Arafah Jambi, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar responden menilai reward yang mereka terima berada pada kategori tinggi. Dari total 42 responden, sebanyak 40 orang (95,2%) menyatakan bahwa reward yang mereka terima sudah baik. Namun, ada 2 responden (4,8%) yang merasa bahwa penghargaan yang mereka terima masih dirasa kurang.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum sistem penghargaan yang diterapkan di Rumah Sakit Islam Arafah Jambi telah dirasakan cukup baik oleh mayoritas perawat. Reward yang diterima tidak hanya dalam bentuk finansial seperti gaji, insentif, atau tunjangan, tetapi juga dalam bentuk non-finansial seperti pengakuan dari atasan, dukungan lingkungan kerja, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan profesional.

Tingginya persentase perawat yang merasa reward yang diterima sudah baik menunjukkan bahwa pihak rumah sakit telah berupaya memberikan apresiasi terhadap kinerja perawat. Hal ini penting mengingat perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran utama dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien selama 24 jam. Dengan adanya penghargaan yang memadai, perawat akan merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka dihargai oleh organisasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta semangat dalam menjalankan tugas.

Reward dapat diartikan sebagai penghargaan yang berbentuk apresiasi maupun dedikasi luar bisas atas apa yang dilakukan atau jasa yang ditunjukkan seseorang dalam bidang-bidang tertentu. *Reward* biasanya dapat berupa berbagai jenis penghargaan yang diberikan sesuai dengan tingkatan yang telah dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan, dengan tujuan memotivasi, agar menghasilkan pribadi yang berkualitas dan inovatif, dengan artian bahwa *reward* merupakan suatu penghargaan yang diberikan oleh instansi kepada anggota sesuai dengan pencapaian yang telah dilakukannya dengan penuh usaha untuk meraihnya.(Andershon et al., 2024) *Reward* berupa penghargaan finansial seperti gaji, bonus, atau insentif, maupun penghargaan non-finansial seperti pengakuan, promosi jabatan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Apabila reward diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi individu, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nizam tahun (2024) tentang "Hubungan *Reward* Dan *Punishment* Dengan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun" menunjukkan bahwa *reward* berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Penelitian ini menjelaskan bahwa penghargaan yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kinerja perawat dapat mendorong rasa dihargai, kepuasan kerja, serta komitmen terhadap organisasi. *Reward* tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi juga mencakup penghargaan non-finansial seperti pengakuan dari atasan dan lingkungan kerja yang suportif.(Nizam et al., 2024) Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian di Rumah Sakit Islam Arafah Jambi bahwa mayoritas perawat merasa penghargaan yang diterima sudah baik, meskipun masih terdapat sebagian kecil perawat yang merasa *reward* belum optimal sehingga perlu evaluasi sistem penghargaan agar lebih merata dan adil.

Penelitian lain yang juga relavan, penelitian yang dilakukan oleh Israyana, dkk tahun (2025) tentang "Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau" yang menunjukkan bahwa pemberian *reward*, termasuk *reward* intrinsik dan ekstrinsik, berdampak positif terhadap motivasi kerja perawat, dimana perawat yang menerima *reward* yang sesuai dengan kontribusi dan pencapaian kerja cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat dalam menjalankan tugas keperawatan.(Israyana et al., 2025) Studi ini menegaskan bahwa penghargaan yang memadai baik berupa intensif finansial dan non-finansial seperti pengakuan, penghargaan prestasi, dan bentuk apresiasi lainnya, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan, sehingga relavan dengan temuan di Rumah Sakit Islam Arafah Jambi dimana mayoritas perawat merasa penghargaan yang diterima sudah baik tetapi penting juga mengevaluasi dalam pemberian reward.

Berdasarkan hasil analisis kuesioner yang diberikan kepada responden dalam penelitian ini, sebagian besar perawat menyatakan bahwa penghargaan yang mereka terima dari rumah sakit sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menyatakan bahwa rumah sakit memberikan penghargaan atas kinerja perawat melalui berbagai bentuk, seperti pemberian insentif tambahan, penghargaan atas kinerja yang baik, serta dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugas keperawatan.

Sebagian besar responden juga menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit mampu meningkatkan semangat kerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Pengakuan dari atasan dan lingkungan kerja yang mendukung juga menjadi salah satu faktor yang membuat perawat merasa dihargai dalam pekerjaannya.

Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang menyatakan bahwa reward yang mereka terima belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja yang mereka rasakan. Hal ini terlihat dari adanya 2 responden yang menilai reward masih berada pada kategori rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum sistem reward telah berjalan dengan baik, namun masih terdapat ruang untuk melakukan evaluasi agar sistem penghargaan yang diberikan dapat dirasakan secara lebih merata oleh seluruh perawat.

Berdasarkan hasil penelitian serta temuan dari kuesioner responden, peneliti berasumsi bahwa tingginya persentase perawat yang menilai reward dalam kategori baik menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan di Rumah Sakit Islam Arafah Jambi telah mampu memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja perawat. Dalam kondisi nyata di lapangan, perawat yang bekerja di ruang rawat inap memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan kepada pasien, mulai dari pemantauan kondisi pasien, pemberian tindakan keperawatan, hingga koordinasi dengan tenaga kesehatan lainnya.

Bentuk penghargaan finansial dan non-finansial tersebutlah yang dapat meningkatkan rasa dihargai dan kebanggaan perawat terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Walaupun masih adanya sebagian kecil perawat yang merasa reward yang diterima belum optimal menunjukkan bahwa sistem penghargaan di rumah sakit masih perlu dievaluasi secara berkala.

Apabila sistem reward dapat dikelola secara lebih merata dan transparan, maka hal tersebut dapat meningkatkan rasa keadilan organisasi serta memperkuat motivasi kerja perawat dalam memberikan

pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien. Dengan demikian, reward tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja perawat, tetapi juga sebagai strategi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kualitas pelayanan keperawatan di ruang rawat inap.

4. Gambaran Motivasi Pada Perawat

Motivasi yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan sebanyak 42 orang (100%) memiliki motivasi yang tinggi. Tingginya motivasi kerja pada seluruh responden menunjukkan bahwa perawat memiliki dorongan yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga kesehatan. Motivasi kerja yang tinggi mencerminkan adanya sikap positif terhadap pekerjaan, komitmen terhadap profesi, serta kesadaran akan pentingnya peran perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Dalam pelayanan kesehatan, motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, serta mampu bekerja secara profesional dalam memberikan asuhan keperawatan. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam Arafah Jambi secara umum mampu mendukung semangat kerja perawat sehingga mereka tetap memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

Motivasi merupakan perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melaksanakan tugas atau pekerjaannya, terutama dalam berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan tingkatan dan kesungguhan individu dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya.(Nursalam, 2020) Dalam hal ini motivasi perawat diartikan sebagai dorongan yang menjadi dasar seorang perawat sebagai tenaga kesehatan mencapai tujuannya yaitu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pasien. Motivasi kerja perawat menjadi salah satu faktor utama dalam menilai kinerja perawat sendiri.

Seluruh responden yang terlibat dalam penelitian ini menunjukkan motivasi kerja yang sangat baik. Ini menunjukkan bahwa memiliki motivasi yang tinggi juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan.(K. A. T. Putra & Surya, 2023) Selain itu, motivasi yang baik bisa membantu menciptakan suasana kerja yang produktif. Beberapa faktor seperti dukungan dari organisasi, penghargaan, dan pengelolaan beban kerja yang baik dapat mempengaruhi tingginya semangat kerja tersebut.(Saragih et al., 2020)

Tingginya motivasi kerja ini sangat penting mengingat mayoritas perawat juga mengalami beban kerja yang tinggi. Dalam kondisi tuntutan kerja yang besar, motivasi berperan sebagai faktor penyangga (buffer) yang membantu perawat tetap bertahan, menjaga kualitas pelayanan, serta meminimalkan dampak negatif dari tekanan kerja.

Apabila dikaitkan dengan variabel penelitian, tingginya motivasi kerja ini dapat dipengaruhi oleh persepsi reward yang mayoritas dinilai baik oleh responden. Reward yang dirasakan cukup, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat memperkuat dorongan intrinsik dan ekstrinsik perawat untuk tetap bekerja secara optimal. Selain itu, pengalaman kerja yang cukup lama serta rasa tanggung jawab profesional sebagai perawat juga dapat menjadi faktor pendukung stabilitas motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariko & Sumarni tahun (2021) tentang "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang" menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja, dimana mayoritas perawat memiliki motivasi kerja tinggi dan kinerja baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong utama kualitas kinerja perawat, dimana perawat yang termotivasi cenderung menjalankan tugasnya secara profesional, bertanggung jawab, dan konsisten dalam memberikan layanan keperawatan.(Ariko & Sumarni, 2021) Hasil penelitian ini selaras dengan temuan di Rumah Sakit Islam Arafah Jambi.

Penelitian yang juga relavan dilakukan oleh Oktavian, dkk tahun (2025) tentang "*The Relationship Between Work Motivation And Nurse Performance*" menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dimana perawat dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pelayanan kesehatan, termasuk efisiensi waktu, ketepatan tindakan, dan tanggung jawab profesional. Studi ini memperkuat pernyataan bahwa motivasi merupakan unsur utama dalam menilai kinerja perawat, karena motivasi merupakan dorongan internal yang membuat perawat berkomitmen terhadap tugasnya dan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan.(Rau et al., 2025) Temuan ini sejalan dengan situasi di Rumah Sakit Islam Arafah Jambi, dimana semua responden menunjukkan motivasi kerja tinggi yang dapat menjadi dasar kuat untuk mempertahankan maupun meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mendukung kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Berdasarkan hasil analisis kuesioner yang diberikan kepada responden, sebagian besar perawat menyatakan bahwa mereka memiliki dorongan yang kuat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada

pasien. Responden juga menyatakan bahwa mereka merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan serta memiliki komitmen untuk menjalankan tugas keperawatan secara profesional.

Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa perawat merasa memiliki kepuasan tersendiri ketika dapat membantu pasien dalam proses penyembuhan serta memberikan pelayanan yang bermanfaat bagi pasien dan keluarganya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat tidak hanya berasal dari faktor eksternal seperti reward, tetapi juga berasal dari faktor intrinsik yaitu rasa tanggung jawab profesional serta nilai kemanusiaan dalam profesi keperawatan.

Sebagian besar responden juga menyatakan bahwa dukungan dari organisasi, hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, serta penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit turut mempengaruhi semangat kerja mereka. Temuan ini juga selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai reward yang diterima berada pada kategori baik. Di sisi lain, meskipun mayoritas perawat mengalami beban kerja yang tinggi, mereka tetap menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perawat mampu mempertahankan semangat kerja mereka meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup besar.

Berdasarkan hasil penelitian serta temuan dari kuesioner responden, didapatkan bahwa tingginya motivasi kerja pada seluruh perawat di Rumah Sakit Islam Arafah Jambi dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang diduga berperan penting adalah adanya persepsi positif terhadap sistem reward yang diberikan oleh rumah sakit, dimana sebagian besar perawat merasa bahwa penghargaan yang mereka terima sudah cukup baik. Reward yang dirasakan adil dan memadai dapat meningkatkan rasa dihargai serta memperkuat motivasi kerja perawat dalam menjalankan tugasnya.

Meskipun mayoritas perawat dalam penelitian ini juga mengalami beban kerja yang tinggi, mereka tetap mampu mempertahankan motivasi kerja yang tinggi. Peneliti juga beranggapan bahwa hal ini berkaitan dengan profesionalisme perawat sebagai tenaga kesehatan yang memiliki tanggung jawab moral dan etika dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Dalam praktiknya di lapangan, perawat tidak hanya menjalankan tugas sebagai pekerjaan semata, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian dalam membantu proses penyembuhan pasien.

Lingkungan kerja yang mendukung serta hubungan kerja yang baik antar tenaga kesehatan di rumah sakit turut berkontribusi dalam mempertahankan motivasi kerja perawat. Dukungan dari pimpinan, kerja sama tim yang baik, serta komunikasi yang efektif antar tenaga kesehatan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga perawat tetap memiliki semangat dalam menjalankan tugasnya meskipun menghadapi berbagai tekanan pekerjaan.

Namun demikian, tingginya motivasi kerja perawat perlu terus dipertahankan melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional serta sistem reward yang adil dan transparan. Apabila beban kerja terus meningkat tanpa diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai, maka dalam jangka panjang kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja perawat. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu terus melakukan evaluasi terhadap sistem kerja, pengaturan beban kerja, serta pemberian reward agar motivasi kerja perawat tetap terjaga dan dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan kesehatan serta keselamatan pasien.

Hasil Bivariat

1. Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Pada Perawat

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji *Pearson Product Moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi antara beban kerja dengan motivasi sebesar -0,453 dengan nilai signifikansi 0,003 ($p < 0,05$). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan motivasi pada perawat ruang rawat inap. Sementara itu, nilai koefisien korelasi sebesar -0,453 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat negatif dengan kekuatan hubungan sedang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh perawat maka kecenderungan motivasi kerja akan menurun.

Hasil analisis univariat dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami beban kerja tinggi yaitu sebanyak 33 orang (78,6%), sedangkan hanya 9 orang (21,4%) yang memiliki beban kerja rendah. Beban kerja yang tinggi akan berdampak pada kualitas pelayanan perawat pada pasien. Semakin besar tekanan pekerjaan yang diberikan dapat mengganggu mental fisik maupun psikologis perawat. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan minimnya konsentrasi pada perawat dan timbulnya keluhan pelanggan terhadap perawat.(K. A. T. Putra & Surya, 2023) Kondisi ini menunjukkan bahwa walaupun sebagian besar perawat merasakan beban kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan tugasnya, namun secara umum mereka tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pelayanan keperawatan kepada pasien.

Temuan ini menunjukkan adanya fenomena yang menarik dimana secara statistik terdapat hubungan negatif antara beban kerja dan motivasi, namun dalam kondisi nyata motivasi kerja perawat tetap berada pada kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti komitmen profesional, nilai kemanusiaan dalam profesi keperawatan, dukungan organisasi, serta sistem penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit.

Fenomena hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources Theory* (JD-R). Teori ini menjelaskan bahwa kondisi kerja dalam suatu organisasi dapat dibagi menjadi dua komponen utama yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan). Tuntutan pekerjaan seperti beban kerja tinggi, tekanan waktu, tanggung jawab pelayanan pasien, serta tuntutan emosional merupakan aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik dan psikologis yang besar dari pekerja. Apabila tuntutan pekerjaan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai seperti dukungan organisasi, penghargaan kerja, pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif, maka kondisi tersebut dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan emosional, serta penurunan motivasi kerja.(Bakker. A, & Demerouti, 2017)

Fenomena terkait motivasi kerja juga dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg yang membagi faktor motivasi kerja menjadi dua kelompok yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Faktor motivator berkaitan dengan kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri individu seperti pencapaian kerja, pengakuan, tanggung jawab, serta makna pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan faktor hygiene berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja seperti gaji, kebijakan organisasi, hubungan kerja, serta kondisi kerja. Dalam konteks profesi keperawatan, faktor motivator seperti rasa tanggung jawab terhadap pasien, kepuasan dalam membantu orang lain, serta kebanggaan terhadap profesi seringkali menjadi sumber motivasi yang kuat bagi perawat dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, meskipun perawat menghadapi beban kerja yang cukup tinggi, motivasi kerja mereka masih dapat tetap tinggi apabila mereka memiliki motivasi intrinsik yang kuat terhadap profesinya serta mendapatkan dukungan organisasi yang memadai.(Nursalam, 2020)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarto, dkk tahun (2023) tentang "*The Influence Of Workload, Work Stress, Work Motivation On Nurse Performance In The Intensive Room At Bahteramas Regional Hospital, Southeast Province In 2023*" ditemukan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan mutu kerja pada perawat, yang kemudian berdampak negatif pada motivasi kerja perawat dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pelayanan. Studi ini menunjukkan bahwa ketika tuntutan pekerjaan berlebihan tanpa dukungan atau sumber daya yang cukup, perawat mengalami tekanan emosional dan fisik yang lebih besar, menurunkan keterlibatan kerja sekaligus motivasi kerja perawat.(I Nengah Sunarto et al., 2023) Temuan ini memperkuat temuan dan teori JD-R yang menjelaskan bahwa hubungan beban kerja tingii dengan mtivasi kerja bersifat berlawanan, yakni semakin tinggi beban kerja akan semakin rendah motivasi kerja jika tidak diimbangi sumber daya yang memadai.

Penelitian lain yang juga relavan yang dilakukan oleh Juniati, dkk pada tahun (2025) tentang "*Workload, Motivation, And Their Influence On Nurse Performance: Evidence From Setio Husodo Hospital*" yang menemukan bahwa baik beban kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap performa perawat. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi tidak hanya mempengaruhi motivasi tetapi juga performa keseluruhan.(Juniati et al., 2025) Temuan penelitian terdahulu tersebut memperkuat hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner pada variabel beban kerja, beberapa indikator menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasakan tekanan pekerjaan yang cukup tinggi dalam menjalankan tugasnya. Pada pernyataan mengenai kekurangan jumlah perawat di ruangan yang menyebabkan perawat harus menangani lebih banyak pasien sekaligus, sebanyak 64,3% responden menyatakan setuju dan 4,8% sangat setuju terhadap kondisi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa keterbatasan jumlah tenaga perawat merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan meningkatnya beban kerja perawat di ruang rawat inap.

Selain itu pada pernyataan mengenai padatnya tugas yang menyebabkan perawat harus bekerja melebihi jam shift yang telah ditentukan, sebanyak 61,9% responden menyatakan setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam praktik pelayanan rumah sakit, sebagian perawat masih harus menyelesaikan pekerjaan tambahan setelah jam kerja resmi berakhir seperti menyelesaikan dokumentasi rekam medis pasien, laporan pelayanan keperawatan, maupun koordinasi pelayanan dengan tenaga kesehatan lainnya.

Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa tugas administratif seperti pengisian rekam medis dan laporan pelayanan pasien menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan beban kerja perawat. Banyak perawat yang menyatakan bahwa proses dokumentasi pelayanan kesehatan membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga terkadang mengurangi waktu pelayanan langsung kepada pasien. Kondisi ini menggambarkan

bahwa dalam sistem pelayanan kesehatan modern, perawat tidak hanya berperan sebagai pemberi asuhan keperawatan tetapi juga memiliki tanggung jawab administratif yang cukup besar.

Sementara itu pada variabel motivasi kerja, sebagian besar responden menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Pada pernyataan tetap termotivasi menjalankan tugas meskipun jumlah pasien yang harus dirawat banyak, sebanyak 78,6% responden menyatakan setuju dan 14,3% sangat setuju. Selain itu pada pernyataan termotivasi untuk tetap memberikan pelayanan terbaik meskipun banyak tugas yang harus diselesaikan, sebanyak 76,2% responden menyatakan setuju dan 23,8% sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perawat tetap memiliki semangat kerja yang tinggi meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup besar.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis statistik, teori yang mendukung, penelitian terdahulu, serta hasil kuesioner yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti beranggapan bahwa hubungan negatif antara beban kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa secara umum peningkatan beban kerja berpotensi menurunkan motivasi kerja perawat apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai. Namun dalam konteks penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja perawat tetap berada pada kategori tinggi meskipun sebagian besar responden mengalami beban kerja yang tinggi.

Fenomena ini dapat dijelaskan oleh adanya motivasi intrinsik yang kuat pada profesi perawat. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki tanggung jawab profesional dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu banyak perawat yang tetap mempertahankan motivasi kerja mereka meskipun menghadapi tekanan pekerjaan yang cukup besar. Selain itu adanya dukungan organisasi seperti sistem penghargaan, hubungan kerja yang baik antar tenaga kesehatan, serta budaya kerja yang menekankan pada pelayanan pasien juga dapat menjadi faktor yang membantu perawat mempertahankan motivasi kerja mereka.

Dengan demikian, hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai hubungan yang kompleks dimana beban kerja yang tinggi memang dapat menurunkan motivasi kerja, namun apabila didukung oleh faktor motivasi intrinsik dan dukungan organisasi yang memadai maka motivasi kerja perawat masih dapat tetap terjaga. Oleh karena itu manajemen rumah sakit perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pembagian tugas, jumlah tenaga perawat, serta sistem penghargaan yang diberikan kepada perawat agar beban kerja yang tinggi tidak menimbulkan kelelahan kerja yang berlebihan dan tetap mampu mempertahankan motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

2. Hubungan *Reward* Dengan Motivasi Pada Perawat

Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *reward* dengan motivasi kerja perawat. Berdasarkan hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,435 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *reward* dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Arafah Jambi.

Nilai koefisien korelasi yang bernilai positif (0,435) menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat searah dengan kekuatan hubungan sedang. Hal ini berarti bahwa semakin baik *reward* yang diberikan oleh rumah sakit kepada perawat, maka motivasi kerja perawat juga cenderung meningkat. Sebaliknya, apabila *reward* yang diterima perawat dirasakan kurang memadai atau tidak sesuai dengan kontribusi kerja yang diberikan, maka motivasi kerja perawat berpotensi mengalami penurunan.

Selain itu, berdasarkan hasil analisis univariat pada penelitian ini juga diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi *reward* dalam kategori tinggi, yaitu sebanyak 40 orang (95,2%), sedangkan hanya 2 orang (4,8%) yang berada pada kategori *reward* rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Arafah Jambi menilai bahwa sistem penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit sudah cukup baik dan dirasakan oleh sebagian besar tenaga keperawatan.

Tingginya persepsi *reward* tersebut juga diikuti dengan kondisi motivasi kerja yang tinggi, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh responden (42 orang atau 100%) memiliki motivasi kerja dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa *reward* yang diberikan oleh rumah sakit kemungkinan menjadi salah satu faktor yang berperan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan kepada pasien.

Reward memiliki dampak yang cukup besar terhadap semangat kerja perawat, meskipun masih ada faktor lain yang juga mempengaruhi seperti beban kerja, suasana kerja, dan dukungan dari manajemen. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori motivasi, terutama teori dua faktor dari Herzberg, yang mengatakan bahwa faktor *reward* adalah salah satu hal penting untuk meningkatkan motivasi kerja. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat memberikan dorongan psikologis yang positif sehingga individu merasa dihargai, diakui, dan

memiliki nilai dalam organisasi tempat mereka bekerja, sehingga memberikan *reward* yang tepat dan adil dapat menambah semangat dalam memberikan pelayabab keperawatan yang terbaik.(Nursalam, 2020)

Reward dalam organisasi tidak hanya terbatas pada pemberian gaji atau insentif finansial, tetapi juga dapat berupa penghargaan non-finansial seperti kesempatan mengikuti pelatihan, kesempatan pengembangan karir, pengakuan dari atasan, serta kesempatan promosi jabatan. Ketika individu merasa bahwa usaha dan kontribusi kerja mereka mendapatkan penghargaan yang layak, maka akan muncul rasa kepuasan kerja yang dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Dalam keperawatan, pemberian *reward* yang tepat sangat penting karena pekerjaan perawat memiliki tuntutan fisik, mental, serta tanggung jawab yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, sistem penghargaan yang baik dapat menjadi salah satu strategi manajemen rumah sakit dalam menjaga semangat kerja tenaga keperawatan agar tetap optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh kuswantoro, dkk tahun (2022) tentang "Hubungan Pemberian *Reward* Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit" menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pemberian *reward* dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit. Hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh kekuatan korelasi sedang dengan arah korelasi searah, yang berarti semakin tinggi intensitas dan kualitas *reward* yang dirasakan perawat, semakin tinggi pula motivasi kerja mereka dalam melakukan tugas keperawatan.(Kuswantoro et al., 2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Juliati & Aisyah pada tahun (2022) tentang "Hubungan Pemberian *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah DR. RM. Djoelham Binjai" menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian *reward* dan motivasi kerja perawat, dengan hasil bahwa pemberian reward berpengaruh positif terhadap motivasi kerja perawat. Hasil penelitian ini menemukan bahwa mayoritas perawat menerima *reward* menunjukkan tingkat motivasi kerja yang baik, sedangkan perawat yang kurang menerima reward cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi.(Juliati & Aisyah, 2022) Hasil dari berbagai penelitian tersebut memperkuat temuan bahwa sistem *reward* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja tenaga keperawatan dalam lingkungan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden dalam penelitian ini, diperoleh beberapa gambaran mengenai persepsi perawat terhadap *reward* yang mereka terima dari rumah sakit. Sebagian besar responden menyatakan bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, dimana sebanyak 52,4% responden menyatakan selalu dan 33,3% menyatakan sering bahwa gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian di rumah sakit tersebut secara umum dianggap cukup layak oleh perawat.

Pada aspek sistem insentif yang diterapkan secara adil, sebagian besar responden juga memberikan penilaian positif, dimana 45,2% responden menyatakan selalu dan 40,5% menyatakan sering bahwa sistem insentif diterapkan secara adil sesuai dengan tanggung jawab dan kinerja masing-masing perawat. Kondisi ini menunjukkan bahwa perawat menilai bahwa rumah sakit telah berupaya menerapkan sistem penghargaan yang cukup transparan dan tidak menimbulkan kecemburuan antar tenaga kesehatan. Sedangkan pada aspek kesempatan pengembangan karir dan pelatihan, sebagian besar responden juga menyatakan bahwa rumah sakit memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan bidang keperawatan. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner dimana 40,5% responden menyatakan selalu dan 35,7% menyatakan sering mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi.

Namun demikian, masih terdapat beberapa bentuk reward yang dirasakan belum optimal, seperti pemberian bonus atau pujian langsung dari atasan, dimana sebagian responden menyatakan bahwa penghargaan tersebut hanya diterima sesekali. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun reward finansial telah diberikan secara cukup baik, tetapi penghargaan non-finansial masih dapat ditingkatkan oleh pihak manajemen rumah sakit.

Berdasarkan hasil analisis statistik, teori yang mendukung, penelitian terdahulu, serta temuan hasil kuesioner, peneliti beranggapan bahwa *reward* memiliki peran penting dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Arafah Jambi.

Dalam praktik pelayanan di rumah sakit, perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki beban kerja cukup tinggi karena harus menangani berbagai tugas secara bersamaan, seperti memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, melakukan dokumentasi medis, berkoordinasi dengan tenaga kesehatan lain, serta memenuhi berbagai standar pelayanan rumah sakit. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja yang cukup besar apabila tidak diimbangi dengan sistem penghargaan yang memadai.

Reward yang diberikan oleh rumah sakit, baik dalam bentuk gaji yang sesuai, tunjangan yang konsisten, maupun kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, dapat memberikan rasa aman secara finansial serta rasa dihargai terhadap kontribusi kerja perawat. Ketika perawat merasa bahwa usaha

dan tanggung jawab yang mereka jalankan mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi, maka akan muncul perasaan dihargai dan diakui, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Selain itu, reward juga dapat berperan sebagai faktor penyeimbang terhadap tekanan kerja yang dialami oleh perawat. Meskipun perawat menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti jumlah pasien yang banyak, keterbatasan tenaga, serta tanggung jawab pelayanan yang besar, motivasi kerja tetap dapat dipertahankan apabila mereka merasa bahwa organisasi memberikan penghargaan yang adil dan konsisten terhadap kontribusi yang mereka berikan.

Dengan demikian, peneliti berpendapat bahwa keberadaan sistem reward yang adil, transparan, dan berkelanjutan sangat penting dalam menjaga stabilitas motivasi kerja perawat. Apabila manajemen rumah sakit mampu mempertahankan sistem penghargaan yang baik serta meningkatkan bentuk penghargaan non-finansial seperti pengakuan dari atasan, kesempatan promosi, serta pengembangan karir, maka motivasi kerja perawat berpotensi meningkat secara berkelanjutan. Sebaliknya, apabila sistem reward tidak dikelola dengan baik, maka dalam jangka panjang kondisi tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja perawat serta berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian hubungan beban kerja dan reward dengan motivasi kerja pada perawat ruang rawat inap di wilayah kerja Rumah Sakit Islam Arafah Jambi maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian pada gambaran distribusi frekuensi menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai beban kerja dalam kategori tinggi, yaitu 33 orang (78,6%).
2. Hasil penelitian pada gambaran distribusi frekuensi menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai *reward* dalam kategori tinggi, yaitu 40 orang (95,2%).
3. Hasil penelitian pada gambaran distribusi frekuensi menunjukkan bahwa seluruh responden menilai motivasi dalam kategori tinggi, yaitu 42 orang (100%).
4. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan motivasi. Hasil nilai kefisien korelasi antara beban kerja dengan motivasi sebesar -.453 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,003, tanda arah korelasi negative dengan arah kekuatan sedang pada keofisien menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel bersifat berlawanan arah, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka motivasi kerja akan semakin menurun.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *reward* dan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,435 dengan sig. (2-tailed) sebesar 0,004. Nilai signifikansi tersebut juga lebih kecil dari 0,05, tanda arah korelasi positif dengan arah kekuatan sedanag pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel bersifat searah, yang berarti semakin baik *reward* yang diberikan, maka motivasi kerja perawat akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, A. S., & Mindiharto, S. (2024). Analysis of the effects of workload and nurse performance at the inpatient installation : a case study at Fathma Medika Gresik Hospital. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *4*(2), 6382–6399.

Andershon, F. D., Milka Palengka, Jeane Tandirerung, & Kordiana Sambara'. (2024). Implementasi Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Iv Unit Paotere. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(1), 274–282. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1889

Ariko, R., & Sumarni, T. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan Umc*, *Volume 10*(2013), 12–19.

Aripiyanti, N., Wahidi, K. R., & Hilmy, M. R. (2023). *Hubungan Beban Kerja , Kompetensi dan Motivasi dengan Kinerja Perawat dengan Reward Sebagai Variabel Intervening di Unit Intensif Medikal dan Bedah Pediatrik & PJB Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh*. *6*(01).

Ariska, I. . H. Y. . & S. F. A. (2023). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di RSUD Labuang Baji Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, *3*(2), 23–29.

Asmaningrum, N., Dodi, W., Andiana, A., & Purwandari, R. (2020). Buku Ajar Managemen Keperawatan. In *Litnus* (Vol. 1, Issue April).

Aulia, R., Nursalam, N., & Abidin, Z. (2024). Analysis Of Determinant Factors Of Quality Of Nursing Work Life Of Nurses At Airlangga University Hospital Surabaya. *Original Article Professional Nursing Update Journal*, *1*(1), 25–35.

Bakker. A, & Demerouti, E. (2017). *Job Demands-Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward Job Demands – Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward. 22*(September 2018), 273–285.

Budiono. (2019). Konsep Dasar Keperawatan. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14.

Dianti, Y. (2017). Manajemen Dan Motivasi. In *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.* (Issue May 2024).

Dinarti, & Mulyanti, Y. (2017). Bahan Ajar Dokumentasi Keperawatan. *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*, 172.

Dr Kadarisman, M. (2011). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.

Firgia, L. (2020). *Pedoman Sistem Reward Penelitian Dosen di Lingkungan Institut Shanti Bhuana*. 1–23.

Hasibuan, E. K., Gulo, A. R. B., Saragih, M., & Liana, P. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Advent Medan. *Jurnal Online Keperawatan Indonesia*, *6*(1), 46–52. https://doi.org/10.51544/keperawatan.v6i1.4238

Hidayah, D. N. (2021). Gambaran Quality of Work Life (QWL) pada Perawat di Salah Satu Rumah Sakit di Surakarta. In *Doctoral Dissertasion, Faculty of Medicine*.

Hodijah, C., Adi Jaya, U., Manajemen, J., & Manajemen Wiyata Indonesia, I. (2022). The Effect Of Service Quality And Price On Outpatient Satisfaction At The 3R Pratama Clinic In Sukabumi City-THE EFFECT OF SERVICE QUALITY AND PRICE ON OUTPATIENT SATISFACTION AT THE 3R PRATAMA CLINIC IN SUKABUMI CITY under a Creative Commons Attribution-. *Jurnal Ekonomi*, *11*(03), 2022.

I Nengah Sunarto, Yusuf Sabilu, & Nani Yuniar. (2023). The Influence of workload, work stress, work motivation and organizational commitment on nurse performance in the intensive room at Bahteramas Regional Hospital, Southeast Sulawesi Province in 2023. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, *22*(3), 1582–1589. https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.22.3.1874

Israyana, Narmi, Herman, & Jehansari, W. (2025). Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *5*(4), 11237–11244.

Jabnabillah, F., & Margina, N. (2022). Analisis Korelasi Pearson Dalam Menentukan Hubungan Antara Motivasi Belajar Dengan Kemandirian Belajar Pada Pembelajaran Daring (Correlation Pearson Analysis on Determine Relationship between Study Motivation and Self -Regulate Learning on Online Studies . *Jurnal Sintak*, *1*(1), 14–18.

Juliati, & Aisyah. (2022). Hubungan Pemberian Reward terhadap Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai tahun 2021. *KOLONI : Jurnal Multidisiplin Ilmu*, *1*(4), 690–694.

Juniati, B. G., Nurhassanah, & Sagala, L. (2025). Workload, Motivation, And Their Influence On Nurse Peformance : Evidence From Setio Husodo Hospital. *Global Insights in Management and Economic Research*, *1*(3), 132–141. https://doi.org/10.53905/gimer.v1i03.22

Kadir, S. A., Darmawansyah, D., & Hermiati, D. (2025). Relationship Between Work Experience And The Ability To Perform Nursing Actions In The Inpatient Ward Of Mukomuko Regional General Hospital. *Jurnal Kesehatan Mitra Sekawan*, *2*(1), 27–30. https://doi.org/10.70963/jkmp.v2i1.358

kementrian Indonesia, K. K. republik. (2023). Infografis Kesehatan Indonesia 2022. *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*, 78.

Kementrian Kesehatan. (2024). *Profil Kesehatan Indonesia*.

Kesehatan, D. (2025). *Usia Produktif: Rentang Usia dan Pengaruhnya*.

Kurniawati, F. (2023). *The Effect Of Workload Burnout and Work Motivation on Nurse Perfomance*. *21*(4), 915–927.

Kusumawardhani, O. B. (2024). Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, *25*(2), 71–78. https://doi.org/10.23917/dayasaing.v25i2.21367

Kuswantoro, E., Kustriyani, M., & Arifianto, A. (2022). Hubungan Pemberian Reward dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Inap Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Ners Indonesia*, *3*(2), 63–70. https://doi.org/10.22437/jini.v3i2.21366

Megawati. (2020). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan Tahun 2020. *Jurnal JUMANTIK*, *2*(1), 1–12.

Mikraj, A. L., Isnaini, E., Lina, A., Nursanti, D., Indriati, R., Prabawati, Y., & Dharma, T. (2025). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap*. *6*(1), 1–16. https://doi.org/10.37680/almikraj.v6i1.7626

Muhfizar. (2020). Teori Motivasi. In *Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep* (Vol. 5, Issue 3, pp. 117–118).

Nasution, A. N. (2021). Beban Kerja perawat Dengan Metode Workload Indikator Of Staffing Need. In *Monograf* (Vol. 1).

Nizam, S., Utami, R. S., & Natalia, S. (2024). Hubungan Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Syahrul Nizam Rizki Sari Utami Siska Natalia Email : siska.nats@gmail.com gaji , pengawasan , kesempatan untuk maju (Hiryani , 2018). Untuk mening. *Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, *2*(1), 38–48.

Ns. Muthmainnah, M. K. (n.d.). *Buku Manajemen Keperawatan, Perawat, Kinerja, Motivasi Dan Remunerasi.*

Nu, C. (2024). *Research Design Qualititative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.

Nurlaili, Santoso, Rahayu, E. P., Herniwanti, & Zaman, K. (2024). *Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap a Rsud Kota Dumai Tahun 2024*. *8*, 6025–6035.

Nursalam. (2014). *Manajemen keperawatan (4th ed) Jakarta : Salemba Medika.*

Nursalam. (2020). *Manajemen Keperawatan edisi 6*.

Parasuari, L. D., Sugianto, M. A., & Kurniati, N. M. (2024). *Analysis of Workload and Nurse Staff Needs at Puskesmas I East Denpasar Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Perawat di Puskesmas I Program Studi Kesehatan Masyarakat , Universitas Dhyana Pura , Bali ,*. *3*(3), 209–218.

Pasampang, B. R. T., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Systematic Literature Review. *Jurnal Borneo Student Research*, *2*(3), 1831.

Poppy Nurmayanti M, Evi Suryawati, Yohannes Firzal, Yusni Maulida, & Sinta Ramiyanti. (2021). Model Konseptual Kepemimpinan, Gender, Dan Diversitas. *Jurnal El-Riyasah*, *12*, 1–16.

Purnomo, S. S., Sumarni, T., Kurniawan, W. E., Sarjana, P., Fakultas, K., Universitas, K., & Bangsa, H. (2024). Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan Mandira Cendika*, *3*(4), 29–40.

Putra, A. F. P. (2025). *Kemenkes Upayakan Distributsi Perawat Atasi Ketimpangan di RI*.

Putra, K. A. T., & Surya, I. B. K. (2023). *Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *32*(3), 167–186.

Rau, O., Gero, S., & Hastuti, W. (2025). the Relationship Between Work Motivation and Nurse Performance. *Jurnal SMART Keperawatan*, *12*(2), 96–100. https://doi.org/10.34310/v12i2a182

Regina, P., Derek, L., & Maramis, J. R. (2024). *Nurse Turnover Intention and Demographic Profiles: Insights from a Selected Private Hospital in Manado*. *2024*, 11–2024.

Saragih, M., Silitonga, E., & Sipayung, R. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Priority*, *3*(2), 85–92.

Septania, A., Wiji, D., Sari, P., Issroviatiningrum, R., Jl, A., Raya, K., Km, N., Kulon, T., Genuk, K., Semarang, K., & Tengah, J. (2025). *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSI Sultan Agung Semarang Universitas Islam Sultan Agung Semarang , Indonesia dan kelelahan kronis akibat stres kerja , yang menurut Asosiasi Kesehatan Kerja Nasional*. *3*(April).

Suherman, D., & Paskarini, I. (2025). The Effect Of Workload On The Work Productivity Of Nurses At Pemangkat Regional General Hospital Sambas Regency. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, *13*(3), 616–626.

Vanchapo, A. R. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Scanned by CamScanner. *CV. Penerbit Xiara Media*, *March 2019*.

Yuwanto, M. A., Putra, K. R., Kp, S., & Kep, M. (2021). *Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Burnout pada Perawat terhadap Pelaksanaan Alokasi aasuhan Keperawatan (PAAK)*.

Zahara, Y., Sitorus, R., & Sabri, L. (2020). Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, *14*(2), 73–82. https://doi.org/10.7454/jki.v14i2.312

Zhang, X., Zhang, L., Xue, B., Li, Y., Yan, M., Luo, H., & Huang, X. (2024). Effort–reward imbalance and well-being among psychiatric nurses: the mediating role of burnout and decent work. *BMC Nursing*, *23*(1). https://doi.org/10.1186/s12912-024-02301-4