

JURNAL SKRIPSI
HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN REWARD DENGAN MOTIVASI PERAWAT
DALAM PEMBERIAN PELAYANAN KEPADA PASIEN DI
PUSKESMAS WILAYAH KECAMATAN JETIS
KABUPATEN MOJOKETO



ROSA EVILINA
2334201017

PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MAJAPAHIT
MOJOKERTO
2024

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN REWARD DENGAN MOTIVASI PERAWAT
DALAM PEMBERIAN PELAYANAN KEPADA PASIEN DI
PUSKESMAS WILAYAH KECAMATAN JETIS
KABUPATEN MOJOKETO



ROSA EVILINA

2334201017

Dosen Pembimbing I

Dwi Harini P, S.Kep.Ns ,M.Kep
NIK 220 250092

Dosen Pembimbing II

Anndy Prastya, S.Kep, Ns,M.Kep
NIK 220 250 156

PERNYATAAN

Dengan ini saya selaku mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit
Mojokerto

Nama : Rosa Evilina

NIM : 2334201017

Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan

Setuju naskah jurnal ilmiah yang disusun oleh yang bersangkutan setelah mendapat arahan dari pembimbing, dipublikasikan dengan mencantumkan nama tim pembimbing sebagai co-author.

Demikian harap maklum

Mojokerto, Agustus 2024



Rosa Evilina

Mengetahui

Dosen Pembimbing I



Dwi Harini P, S.Kep.Ns, M.Kep
NIK 220 250092

Dosen Pembimbing II



Anndy Prastya, S.Kep, Ns, M.Kep
NIK 220 250 156

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN REWARD DENGAN MOTIVASI
PERAWAT DALAM PEMBERIAN PELAYANAN KEPADA PASIEN DI
PUSKESMAS WILAYAH KECAMATAN JETIS, KABUPATEN MOJOKERTO**

Rosa Evilina

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan
email: alesharosal@gmail.com

Dwiharini P

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan
Email: dwiharini.pus@gmail.com

Anndy Prastya

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan
Email: anndyprastya@gmail.com

ABSTRAK - Pelayanan kesehatan yang optimal merupakan salah satu pilar penting dalam peningkatan kualitas kesehatan masyarakat. Perawat memiliki peran vital dalam pemberian pelayanan kesehatan di Puskesmas. Beban kerja yang tinggi tanpa adanya reward yang memadai dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat dan berimplikasi terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan reward dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Wilayah Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini menggunakan metode analitik korelasi dengan pendekatan cross-sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di dua Puskesmas di Kecamatan Jetis dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami beban kerja tinggi (53,1%) dan menerima reward yang baik (53,1%). Namun, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat ($p = 0,24$) maupun antara reward dengan motivasi kerja perawat ($p = 0,5$). Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain kemungkinan berkontribusi terhadap motivasi kerja perawat. Penelitian ini menyarankan perlunya kajian lebih lanjut terkait faktor lain yang mempengaruhi motivasi perawat, seperti lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kesempatan pengembangan karier. Manajemen Puskesmas juga diharapkan dapat menyusun kebijakan yang lebih efektif dalam manajemen beban kerja dan pemberian reward guna meningkatkan motivasi dan kualitas pelayanan kesehatan.

Kata Kunci: Beban kerja, Reward, Motivasi kerja, Perawat, Puskesmas

ABSTRACT - Optimal healthcare services at primary healthcare facilities, such as community health centers (puskesmas), are significantly influenced by nurses' motivation in providing patient care. Nurses' motivation in performing their duties is affected by various factors, including workload and rewards received. This study aimed to determine the relationship between workload and rewards with nurses' motivation in delivering

patient care at health centers in the Jetis District. High workload and rewards for nurses are expected to influence their motivation to provide quality service. This research used a quantitative method with a cross-sectional approach, involving 32 nurse respondents from two health centers in the Jetis District. Data were collected through questionnaires and analyzed using statistical tests, with the p-value as an indicator of relationships between variables. The study results indicate no significant relationship between workload and rewards with nurses' motivation in patient care, with p-values above 0.005 for both variables. These findings suggest that neither workload nor rewards are primary factors influencing nurses' motivation at these health centers. Based on these results, it can be concluded that other factors beyond workload and rewards may play a more significant role in influencing nurses' motivation. Potential factors such as work environment, colleague support, and individual factors should be considered to improve nurse motivation. This research is expected to provide input for health center management in formulating policies to enhance the quality of nursing services.

Keywords: *Workload, rewards, motivation, nurses, Puskesmas.*

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang optimal merupakan salah satu pilar penting dalam peningkatan kualitas kesehatan masyarakat. Peran perawat dalam pemberian pelayanan kesehatan di Puskesmas sangat vital mengingat mereka adalah garda terdepan dalam pelayanan kesehatan primer, (Puspitasari, D., et al. 2021). Puskesmas Wilayah Kecamatan Jetis di Kabupaten Mojokerto, sebagai salah satu penyedia layanan kesehatan primer, memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan pelayanan yang diberikan berkualitas dan memenuhi kebutuhan pasien.

Namun, kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain beban kerja (*Workload*), Reward dan Penghargaan (*Reward and Recognition*), Lingkungan Kerja (*Work Environment*), Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*), Kesempatan Pengembangan Karier (*Career Development Opportunities*), Kompensasi dan Benefit (*Compensation and Benefits*), dan Budaya Organisasi (Susanto, D., & Widjaja, E. (2021)).

Beban kerja yang tinggi tanpa disertai dengan reward yang memadai dapat mengakibatkan penurunan motivasi kerja perawat, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan. dengan jumlah kunjungan pasien yang tinggi dan ditambah lagi dengan program puskesmas yang harus dikerjakan oleh perawat membuat beban kerja perawat semakin berat.

Dari hasil indeks kepuasan pelayanan mutu pada pasien di bulan Mei 2024 mengalami penurunan dari bulan sebelumnya yaitu 92,78% turun menjadi 89,55 %. Hal ini tentu menjadi sebuah masalah yang harus segera diatasi agar pasien mendapatkan pelayanan yang lebih baik dan maksimal. Hal ini juga yang mendasari penelitian ini dilakukan untuk mencari solusi dari masalah tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari, et al. (2021), beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres kerja yang tinggi pada perawat, yang berimplikasi pada penurunan motivasi dan kinerja mereka. Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen beban kerja yang efektif untuk menjaga kesehatan mental dan fisik perawat, serta meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja .

Selain beban kerja, reward atau penghargaan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi perawat. Studi yang dilakukan oleh Pratiwi dan Setyowati (2020) menunjukkan bahwa sistem reward yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Reward yang diberikan tidak hanya berupa kompensasi finansial, tetapi juga pengakuan atas kinerja dan prestasi kerja perawat .

Motivasi perawat dalam pemberian pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara beban kerja dan reward yang diterima. Penelitian ini menyarankan perlunya kebijakan yang holistik dalam manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, termasuk di Puskesmas, untuk memastikan keseimbangan antara beban kerja dan reward sehingga dapat memotivasi perawat untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien .

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara beban kerja dan reward dengan motivasi perawat dalam pemberian pelayanan kepada pasien di Puskesmas Wilayah Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengelolaan Puskesmas dalam meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian analitik korelasi dengan desain cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di

Puskesmas Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto. Sampel penelitian berjumlah 32 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari tiga bagian, yaitu kuesioner beban kerja, kuesioner reward, dan kuesioner motivasi kerja. Data dianalisis menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat signifikansi 5%.

Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1 Frekuensi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki Laki	6	18,8 %
Perempuan	26	81,2 %
Total	32	100%

Berdasarkan tabel 1 responden terbanyak adalah perempuan dengan jumlah 26 orang atau 81,2 %

Tabel 2 Frekuensi Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
25 – 35 tahun	9	28,1 %
36 – 45 tahun	15	46,9 %
46 – 55 tahun	8	25 %
Total	32	100%

Berdasarkan tabel 2 responden dengan rentang usia 36 – 45 tahun adalah yang terbanyak dengan jumlah 15 orang atau 46,9 %.

Tabel 3 Frekuensi Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
D3	19	59,3 %
S1 Profesi	13	40,7 %
Total	32	100 %

Berdasarkan data pada tabel 3 tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah Diploma 3 dengan jumlah 19 orang atau 59,3%

Tabel 4 Frekuensi Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	presentase
> 5 tahun	8	25 %
5 – 10 tahun	4	12,5 %
11 – 20 tahun	14	43,7 %
21 – 30 tahun	4	12,5 %
< 30 tahun	2	6,3 %
Total	32	100%

Berdasarkan tabel 4 masa kerja responden terbanyak adalah 11 – 20 tahun dengan jumlah 14 orang responden atau 43,7 %.

Tabel 5 Frekuensi Data Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status pekerjaan	Frekuensi	presentase
ASN	17	53,1 %
Non ASN	15	46,9 %
Total	32	100%

Berdasarkan pada tabel 5 responden dengan status pekerjaan ASN menjadi yang paling banyak dengan jumlah 17 orang responden atau 53,1%

Tabel 6 Frekuensi Data Responden Berdasarkan Beban Kerja

Beban kerja	Frekuensi	Persentase %
Tinggi	17	53,1
Rendah	15	46,9
Total	32	100

Berdasarkan tabel 6 responden dengan beban kerja yang tinggi menjadi yang paling banyak dengan 17 orang responden atau 53,1 %

Tabel 7 frekuensi data responden berdasarkan reward

Reward	Frekuensi	Persentase %
Baik	17	53,1
Buruk	15	46,9
Total	32	100

Berdasarkan data pada tabel 7 responden dengan reward yang baik menjadi yang paling banyak, dengan jumlah 17 orang atau 53,1 %

Tabel 8 frekuensi data responden berdasarkan motivasi kerja

Motivasi kerja	Frekuensi	Persentase %
Tinggi	16	50
Rendah	16	50
Total	32	100

Berdasarkan tabel 8 responden yang memiliki motivasi kerja tinggi dan rendah sama banyak yaitu 16 orang atau 50 %. Dari 32 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan (81,2%), memiliki pendidikan terakhir D3 (59,3%), dan memiliki masa kerja antara 11-20 tahun (43,7%). Sebagian besar responden berstatus ASN (53,1%).

Tabel 9 hasil tabulasi silang antara beban kerja dengan motivasi

Crosstab						
		Motivasi			Total	Exact Sig. (2-sided)
		Tinggi	Sedang			
Beban kerja	Tinggi	Count	10	7	17	0,24
		% of Total	31.3%	21.9%	53.1%	
	Rendah	Count	6	9	15	
		% of Total	18.8%	28.1%	46.9%	
Total		Count	16	16	32	
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%	

Sebanyak 17 responden (53,1%) memiliki beban kerja tinggi, sementara 15 responden (46,9%) memiliki beban kerja rendah. Analisis uji Chi-Square menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja ($p = 0,24$). Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat.

Tabel 10 hasil tabulasi silang antara reward dengan motivasi

Crosstab						
			Motivasi		Total	Exact Sig. (2-sided)
			Tinggi	Sedang		
Reward	Baik	Count	9	8	17	0,5
		% of Total	28.1%	25.0%	53.1%	
	Cukup	Count	7	8	15	
		% of Total	21.9%	25.0%	46.9%	
Total		Count	16	16	32	
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%	

Sebanyak 17 responden (53,1%) menilai reward yang diterima baik, sedangkan 15 responden (46,9%) menilai reward yang diterima kurang memadai. Uji Chi-Square menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara reward dan motivasi kerja ($p = 0,5$). Hasil ini bertentangan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa reward memiliki dampak signifikan terhadap motivasi perawat (Pratiwi & Setyowati, 2020).

B. PEMBAHASAN

Mengidentifikasi beban kerja perawat di Puskesmas Wilayah Kecamatan Jetis Kabupaten Mojoketo Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa perawat puskesmas di wilayah kecamatan Jetis memiliki beban kerja yang tinggi, dapat dilihat dari sebanyak 17 responden atau 53,1% responden memiliki beban kerja tinggi. Sedangkan 15 orang responden atau sebanyak 46,9% responden memiliki beban kerja yang rendah.

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja perawat melibatkan berbagai tugas mulai dari memberikan perawatan medis, administrasi, hingga komunikasi dengan pasien dan keluarga pasien. beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak pada motivasi kerja perawat. Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi

efisiensi dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat kepada pasien. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat antara lain jumlah pasien, kompleksitas kasus, dan ketersediaan sumber daya.

Berdasarkan pada data dan pengertian beban kerja diatas, maka dapat diambil pendapat bahwa beban kerja perawat puskesmas diwilayah kecamatan jetis termasuk tinggi, sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien di puskesmas di wilayah kecamatan Jetis. Beban kerja yang tinggi membuat perawat kurang efektif dalam memberikan pelayanan pada pasien di puskesmas wilayah kecamatan Jetis.

Berdasarkan hasil penelitian dari total responden, terdapat 17 perawat yang mengindikasikan memiliki beban kerja tinggi,. Hal ini menunjukkan perbedaan tingkat beban kerja yang cukup signifikan di antara perawat di Puskesmas. Dari 17 perawat dengan beban kerja tinggi, 11 diantaranya merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN). Status ASN ini dapat memberikan gambaran bahwa perawat dengan beban kerja tinggi mungkin memiliki tanggung jawab atau peran yang lebih kompleks di dalam Puskesmas.

Responden dengan beban kerja tinggi ini rata-rata memiliki latar belakang pendidikan terakhir Diploma 3 (D3) Keperawatan. Pendidikan D3 yang berfokus pada keterampilan praktik keperawatan mungkin menjadikan mereka lebih terampil dan siap menangani tugas lapangan, namun hal ini juga memungkinkan mereka mendapat beban tugas yang lebih besar.

Sebagian besar dari perawat dengan beban kerja tinggi memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Masa kerja yang panjang dapat menunjukkan bahwa mereka berpengalaman dan terampil dalam menjalankan tugas di lapangan, tetapi juga dapat menyebabkan beban kerja lebih berat karena pengalaman yang tinggi sering dikaitkan dengan penugasan tanggung jawab tambahan.

Responden yang memiliki beban kerja tinggi ini berada pada rentang usia 35 hingga 45 tahun dan berjenis kelamin perempuan. Usia 35-45 tahun umumnya dianggap sebagai usia produktif di mana seseorang berada pada puncak karier. Faktor ini juga menunjukkan bahwa perempuan dengan usia dan pengalaman kerja tertentu di Puskesmas ini mungkin lebih sering diandalkan untuk pekerjaan yang memerlukan penanganan intensif.

Uraian fakta ini dapat mengindikasikan bahwa beban kerja tinggi di antara perawat di Puskesmas Kecamatan Jetis mungkin dipengaruhi oleh status pekerjaan (ASN), pengalaman, dan usia, di mana perawat dengan karakteristik ini mungkin menghadapi ekspektasi tanggung jawab yang lebih tinggi dari institusi. Fakta-fakta ini dapat membantu memahami distribusi beban kerja yang terjadi serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan motivasi kerja perawat di fasilitas kesehatan setempat.

Mengidentifikasi reward yang diperoleh perawat di Puskesmas Wilayah Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto Menurut hasil penelitian pada tabel 4.7 reward yang diperoleh perawat puskesmas di wilayah kecamatan jetis sudah baik. Ini berdasarkan pada sebanyak 53,1 % responden atau 17 orang yang merasa cukup dengan reward yang diperoleh saat ini. Sedangkan sebanyak 15 orang responden atau 46,9 % responden menilai reward yang diperoleh masih kurang atau buruk.

Reward atau penghargaan adalah segala bentuk kompensasi yang diterima oleh individu sebagai pengakuan atas usaha dan kinerja yang telah dilakukan. Penghargaan dapat berupa material seperti gaji, bonus, atau tunjangan, maupun non-material seperti penghargaan verbal, kesempatan untuk pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung. Penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Penghargaan yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan perawat dapat menjadi faktor motivator yang kuat dalam meningkatkan semangat kerja dan komitmen mereka terhadap tugas-tugas mereka.

Berdasarkan data, sebanyak 17 perawat menilai bahwa reward yang mereka terima sudah baik, sementara 15 perawat lainnya menilai reward yang diterima masih belum memadai. Perbedaan ini menunjukkan adanya persepsi yang bervariasi terkait penghargaan atau kompensasi yang diperoleh perawat di Puskesmas wilayah ini. Hal ini bisa disebabkan oleh perbedaan status pekerjaan, pengalaman, dan harapan masing-masing kelompok perawat.

Responden yang merasa puas dengan reward yang diperoleh kebanyakan berstatus non-ASN. Hal ini dapat diartikan bahwa reward yang diberikan bagi non-ASN dianggap cukup baik, kemungkinan karena struktur reward yang memang disesuaikan untuk menarik dan mempertahankan perawat non-ASN.

Sebagian besar responden yang merasa reward sudah baik memiliki latar belakang pendidikan terakhir D3. Latar belakang pendidikan ini bisa memengaruhi ekspektasi mereka terhadap reward yang diterima, di mana perawat dengan pendidikan D3 mungkin menganggap reward yang diterima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan mereka.

Perawat yang menilai reward yang diterima sudah baik umumnya memiliki masa kerja di bawah 15 tahun. Masa kerja yang lebih pendek ini bisa jadi membuat mereka merasa lebih apresiatif terhadap reward yang diberikan, karena umumnya perawat dengan masa kerja lebih panjang mungkin memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap reward seiring bertambahnya pengalaman.

Responden yang merasa reward sudah baik berada pada rentang usia 30-40 tahun dan berjenis kelamin perempuan. Usia produktif ini mungkin membuat perawat lebih cenderung merasa cukup dengan reward yang diterima sebagai bagian dari motivasi dan apresiasi dalam pekerjaan, terutama jika dibandingkan dengan perawat yang berada pada usia di atasnya yang mungkin mengharapkan reward lebih tinggi sesuai pengalaman dan kontribusi yang mereka berikan.

Fakta ini menunjukkan bahwa perbedaan persepsi terhadap reward dapat dipengaruhi oleh faktor status pekerjaan, masa kerja, usia, serta latar belakang pendidikan perawat. Pemberian reward yang dinilai baik oleh kelompok perawat non-ASN dapat memberikan indikasi adanya kepuasan terhadap kompensasi atau apresiasi bagi perawat yang relatif baru di lapangan. Sementara itu, penting bagi Puskesmas untuk memperhatikan penyesuaian reward bagi perawat yang merasa reward masih kurang memadai, terutama untuk meningkatkan motivasi dan menjaga kesejahteraan kerja mereka.

Mengidentifikasi motivasi perawat di Puskesmas Wilayah Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto Berdasarkan pada tabel 4.8 perawat puskesmas di wilayah kecamatan Jetis memiliki motivasi kerja yang merata, yaitu 16 orang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan 16 responden lainnya memiliki tingkat motivasi yang rendah. Atau 50% responden memiliki motivasi tinggi dan 50% lagi memiliki motivasi yang rendah. Hasil ini menunjukkan adanya variasi motivasi yang cukup signifikan di antara perawat di Puskesmas wilayah kecamatan Jetis.

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja perawat merupakan faktor penting dalam memastikan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Motivasi kerja perawat dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan reward yang mereka terima. Beban kerja yang seimbang dan penghargaan yang memadai dapat meningkatkan motivasi perawat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Kelompok perawat dengan motivasi tinggi memiliki faktor-faktor pendukung, seperti kepuasan terhadap kondisi kerja, reward yang memadai, atau dukungan yang kuat dari lingkungan kerja. Motivasi tinggi pada perawat ini dapat berdampak positif pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, karena perawat yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen dan antusias dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor seperti kesempatan pengembangan diri, hubungan baik dengan rekan kerja, atau pengakuan dari atasan mungkin juga memengaruhi motivasi tinggi pada kelompok ini.

Di sisi lain, kelompok perawat yang memiliki motivasi rendah menunjukkan adanya potensi tantangan yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Motivasi rendah dapat berasal dari berbagai faktor, seperti ketidakpuasan terhadap reward, beban kerja yang berlebihan, atau kurangnya dukungan profesional. Perawat yang memiliki motivasi rendah mungkin mengalami kelelahan atau merasa kurang dihargai dalam pekerjaan, yang dapat berdampak pada kinerja dan kesejahteraan mereka.

Kesetimbangan yang sama antara jumlah perawat dengan motivasi tinggi dan rendah ini mengindikasikan bahwa terdapat aspek-aspek tertentu dalam lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi beberapa perawat namun masih kurang efektif untuk yang lainnya. Hal ini dapat menjadi fokus perbaikan lebih lanjut untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik perawat yang dapat meningkatkan motivasi secara keseluruhan, baik melalui peningkatan reward, pengelolaan beban kerja, atau pemberian kesempatan pengembangan karier.

Motivasi perawat yang bervariasi dapat memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diterima oleh pasien di Puskesmas. Perawat dengan motivasi tinggi cenderung memberikan pelayanan yang lebih optimal dan responsif, sedangkan motivasi rendah dapat berdampak pada keterlibatan kerja dan mungkin mengakibatkan turunnya

kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memformulasikan strategi yang dapat membantu meningkatkan motivasi bagi seluruh perawat di Puskesmas agar pelayanan yang diberikan tetap konsisten dan berkualitas.

Secara keseluruhan, hasil ini menggarisbawahi pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja perawat dan perlunya pendekatan manajemen yang holistik dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat memacu motivasi kerja yang positif di kalangan perawat di Puskesmas.

Menganalisis hubungan beban kerja dengan motivasi perawat dalam pemberian pelayanan kepada pasien di Puskesmas Wilayah Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.9 tidak ada hubungan antara beban kerja dan motivasi perawat dalam pemberian pelayanan kepada pasien di puskesmas wilayah kecamatan Jetis.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang harus diselesaikan karyawan pada suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu (Dg.Malino et al., 2020). Setiap pekerjaan merupakan beban kerja bagi pelakunya dan setiap tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam menangani beban kerjanya, dimana sistem kerja dirancang sedemikian rupa sehingga dapat diperoleh produktivitas dan kualitas kerja terbaik yang dapat dicapai jika beban berada dalam batas kemampuan fisik (Heriziana & Rosalina, 2021). Sedangkan motivasi merupakan faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Pada dasarnya motivasi merupakan sinergi yang mendorong semangat kerja bawahan untuk bekerja keras dan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya (Silitonga, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh perawat, baik tinggi maupun rendah, tidak memiliki hubungan signifikan dengan tingkat motivasi kerja mereka. Dengan kata lain, tingkat beban kerja yang dialami perawat tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja, sehingga motivasi kerja perawat tidak dipengaruhi secara langsung oleh besar atau kecilnya beban kerja.

Penelitian ini mencatat variasi jenis kelamin di antara responden. Namun, meskipun terdapat perbedaan persepsi beban kerja atau motivasi berdasarkan jenis

kelamin, hal ini tidak memengaruhi hubungan antara beban kerja dan motivasi secara signifikan. Motivasi kerja perawat di Puskesmas ini tampaknya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak berkaitan langsung dengan beban kerja yang dirasakan, baik oleh perawat perempuan maupun laki-laki.

Penelitian mencakup responden dari berbagai rentang usia, namun tidak ditemukan korelasi yang kuat antara usia, beban kerja, dan tingkat motivasi. Baik perawat yang berada pada usia produktif maupun yang mendekati masa pensiun, perbedaan usia ini tidak memengaruhi hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja mereka.

Responden penelitian memiliki masa kerja yang bervariasi, mulai dari beberapa tahun hingga lebih dari 30 tahun. Meski masa kerja yang lebih panjang biasanya dianggap dapat meningkatkan tanggung jawab dan beban kerja, dalam penelitian ini masa kerja tidak berhubungan langsung dengan motivasi kerja perawat. Perawat dengan masa kerja panjang maupun pendek memiliki motivasi kerja yang bervariasi yang tampaknya tidak bergantung pada tingkat beban kerja yang dialami.

Variasi tingkat pendidikan, terutama antara perawat dengan latar belakang D3 dan S1, tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan motivasi. Tingkat pendidikan perawat juga tidak memengaruhi apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dari berbagai tingkat pendidikan merasakan motivasi kerja yang tidak terkait langsung dengan beban kerja yang ditanggung.

Status pekerjaan sebagai ASN atau non-ASN juga diidentifikasi dalam penelitian ini, namun tidak berhubungan signifikan dengan pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja. Baik perawat yang berstatus ASN maupun non-ASN memiliki persepsi yang berbeda terhadap beban kerja, namun hal ini tidak memengaruhi motivasi kerja mereka.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun perawat memiliki tingkat beban kerja yang berbeda, motivasi kerja mereka tidak dipengaruhi secara signifikan oleh besar atau kecilnya beban kerja tersebut. Faktor-faktor lain di luar beban kerja, hubungan interpersonal, dukungan dari manajemen, atau faktor intrinsik individu, mungkin lebih berperan dalam memengaruhi motivasi kerja perawat di Puskesmas wilayah Kecamatan Jetis.

Menganalisis hubungan reward dengan motivasi perawat di Puskesmas Wilayah Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.10 tidak ditemukan hubungan antara reward dan motivasi perawat dalam pemberian pelayanan kepada pasien. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut

Reward adalah sebuah metode yang digunakan untuk membuat seseorang termotivasi melakukan hal baik dan meningkatkan prestasi. Sistem reward juga merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam bekerja. Sedangkan motivasi merupakan faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward atau penghargaan yang diterima perawat, baik dinilai baik maupun buruk, tidak memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja mereka. Hal ini berarti tingkat reward yang diterima oleh perawat di Puskesmas Kecamatan Jetis tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi motivasi mereka dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, perawat laki-laki dan perempuan menunjukkan variasi dalam persepsi mereka terhadap reward, namun perbedaan ini tidak berdampak signifikan terhadap motivasi kerja. Jenis kelamin tampaknya tidak memengaruhi hubungan antara reward dan motivasi, sehingga baik perawat perempuan maupun laki-laki menunjukkan motivasi kerja yang tidak dipengaruhi oleh tinggi atau rendahnya reward yang diterima.

Penelitian ini melibatkan perawat dari berbagai rentang usia, namun tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara usia, reward, dan tingkat motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan usia perawat, baik mereka yang berada pada usia muda maupun yang lebih senior, tidak mempengaruhi hubungan antara reward dan motivasi kerja mereka.

Responden memiliki masa kerja yang bervariasi, dari kurang dari 5 tahun hingga lebih dari 30 tahun. Namun, masa kerja ini tidak menunjukkan hubungan yang berarti antara reward dan motivasi kerja perawat. Baik perawat dengan masa kerja pendek

maupun panjang menunjukkan motivasi kerja yang tidak terkait dengan tinggi atau rendahnya reward yang mereka peroleh.

Perawat dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda, terutama antara D3 dan S1. Meskipun perawat dengan pendidikan yang lebih tinggi mungkin memiliki ekspektasi reward yang berbeda, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak memengaruhi hubungan antara reward dan motivasi kerja. Artinya, baik perawat lulusan D3 maupun S1 tidak menunjukkan perubahan motivasi kerja yang signifikan terkait dengan reward yang mereka terima.

Penelitian ini juga melibatkan perawat berstatus ASN dan non-ASN. Walaupun terdapat perbedaan dalam sistem reward antara ASN dan non-ASN, status pekerjaan ini tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara reward dan motivasi. Baik ASN maupun non-ASN menunjukkan motivasi kerja yang bervariasi, tanpa terpengaruh oleh persepsi mereka terhadap reward.

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat perbedaan persepsi mengenai reward di kalangan perawat, tingkat reward yang diterima tidak berkaitan langsung dengan motivasi kerja mereka. Faktor-faktor lain seperti kepuasan intrinsik, komitmen profesional, dukungan lingkungan kerja, dan interaksi antarpegawai mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja perawat di Puskesmas wilayah Kecamatan Jetis dibandingkan dengan reward yang diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat maupun antara reward dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Wilayah Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto. Motivasi kerja perawat kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Manajemen Puskesmas perlu mempertimbangkan faktor lain seperti lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karier, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap motivasi kerja perawat guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, K. (2021). *Hubungan Status Kepegawaian Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap RSAU Dr. Esnawan Antariksa*. *Jurnal Keperawatan Dan Kedirgantaraan*, 1(1), 16–22.
- Andra, F. dan Ismainar, H. (2018). *Produktivitas Penggunaan Waktu Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ahmad Yani Pekan baru*. *Jurnal Kesmas*. Volume 1, No. 1 Januari-Juni 2018. e-ISSN: 2599-3399.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman. (2021). *Pengaruh Kelelahan Kerja , Stress Kerja , Motivasi Kerja dan Beban Kerja*. 1(02), 67–80.
- Dg.Malino, D. S., Radja, J., & Sjahrudin, H. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar*. *Niagawan*, 9(2), 94–101.
- Erlina, Arifin, A., & Salmah, A. U. (2018). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar*. *JKMM*, 1(1), 335–341.
- Heriziana, & Rosalina, S. (2021). *Analisis Persepsi Stres Kerja Tenaga Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19*. *Kuningan : Azka Pustaka*.
- Ivan Tomi Putra, (2020). *Pengaruh Reaward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Nasional*. Vol. 2 No. 3. 2020.
- Kanang. S. W. Y., S. Syahrul. (2018). *Dampak Pemberian Reward Perawat Terhadap Pelayanan di Rumah Sakit : Literatur Review*. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*. 9 (2), 90-100.
- Puspitasari, D., Sudaryati, E., & Ramadhani, M. (2021). *Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan motivasi kerja perawat di rumah sakit*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*,
- Pratiwi, S., & Setyowati, A. (2020). *Pengaruh reward terhadap motivasi kerja perawat*. *Jurnal Manajemen Kesehatan*
- Nursalam. (2017). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson.

- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 1–15.
- Saeroji. (2021). *Pengaruh Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Psikologis dan Pemberdayaan Struktural Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Rumah Sakit Haji Surabaya*. Journal of Economic and Business, 2(3), 39–49.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan*. Penebar Media Pustaka.
- Susanto, D., & Widjaja, E. (2021). *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal Manajemen Teknologi,
- Suryaningrum. (2015). *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Utami Puji Lestari, (2020). *Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 3 No. 2