

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Perawat

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merujuk pada pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu dengan memenuhi standar, target, atau kriteria yang telah disetujui sebelumnya. Perawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi karena kinerja mereka secara keseluruhan akan memengaruhi hasil akhir dari seluruh kegiatan organisasi.

Kinerja perawat adalah kemampuan profesional yang melibatkan aspek intelektual, teknis, interpersonal, dan moral yang baik. Mereka memiliki tanggung jawab dan kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan dengan optimal dalam konteks mencapai tujuan organisasi kesehatan tanpa memandang kondisi atau waktu.

Menurut Mangkunegara dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020:6) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Robbins dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020;9) bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja pegawai secara individu atau dalam kelompok dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja organisasi. Oleh karena itu, kesuksesan organisasi dalam mencapai

kinerja yang diinginkan sangat tergantung pada kinerja individu atau kelompok perawat.

Menurut Wibowo dalam (Mahmudah, 2020;9) kinerja adalah hasil kerja nyata yang diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat kinerja yang semakin baik dan tinggi dari seorang perawat akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan yang kemudian akan membawa dampak positif pada profit yang tinggi. Sebaliknya, tingkat kinerja yang buruk dan rendah dari seorang perawat dapat mengurangi keberhasilan perusahaan yang pada akhirnya mempengaruhi profit yang rendah.

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dihasilkan oleh perawat berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja ini dapat diukur dengan jelas dan didasarkan pada tindakan yang legal dan sah. Kinerja perawat memiliki pengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan dapat dilihat baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Robbins dalam (Silaen et al., 2020) telah merumuskan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Kinerja suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan (*ability*). Yaitu kemampuan menjalankan tugas, keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku kerja, komitmen, dan motivasi perawat. Semua faktor ini berkaitan dengan individu dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi merupakan topik yang penting bagi seorang pemimpin karena tugas seorang pemimpin melibatkan kerja sama dengan dan melalui orang lain. Untuk memengaruhi orang lain, seorang pemimpin perlu memahami perilaku individu yang berbeda.

3) Faktor Kesempatan (*opportunity*)

Kesempatan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja secara signifikan, karena menghilangkan hambatan yang dapat menghambat perawat. Meskipun kemampuan dan kesempatan

perawat ada, jika motivasinya rendah, kinerjanya akan terpengaruh. Sebaliknya, meskipun motivasi perawat tinggi, jika kesempatan untuk mengaplikasikan kemampuannya terbatas, kinerjanya juga dapat menurun.

c. Penilaian Kinerja

Menurut (Mukrimaa et al., 2016:87) Kinerja merupakan suatu proses yang membutuhkan waktu yang cukup lama. Dalam rangka mengevaluasi kinerja individu atau keseluruhan organisasi, dilakukan penilaian dan tinjauan secara berkala terhadap pelaksanaan tugas mereka. Hal ini dilakukan untuk mengukur dan menilai sejauh mana kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penilaian dan evaluasi tersebut digunakan sebagai umpan balik untuk perbaikan kinerja di masa depan, serta sebagai masukan untuk perencanaan dan pelaksanaan kinerja yang lebih baik.

Proses penilaian kinerja di organisasi memiliki tujuan untuk mengevaluasi kinerja perawat dengan memberikan umpan balik guna meningkatkan produktivitas organisasi dan membantu dalam pengambilan kebijakan seperti promosi, kenaikan gaji, pelatihan, dan pendidikan. Dengan demikian, tujuan utamanya adalah membantu perawat meningkatkan kinerjanya dan memberikan manfaat bagi keseluruhan organisasi.

Prihardono dalam Budiyanto (2020:14) Penilaian kinerja merupakan sebuah alat manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Oleh karena itu, penilaian kinerja membutuhkan klarifikasi yang jelas tentang misi, tujuan, dan sasaran yang dapat diukur serta terkait dengan hasil atau outcome dari setiap program yang dijalankan.

Menurut Aamodt dalam (Mukrimaa et al., 2016) proses penilaian kinerja memiliki sembilan tahapan yang saling terkait, yaitu menentukan tujuan dan alasan penilaian kinerja, menentukan kendala budaya dan lingkungan, memilih orang yang akan ditugaskan, memilih metode penilaian kinerja terbaik untuk mencapai tujuan, melatih tim penilai, menyiapkan dokumen pengamatan kinerja, mengevaluasi kinerja, mengkomunikasikan hasil penilaian kinerja terhadap pegawai, dan membuat keputusan terhadap individu perawat.

d. Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel dalam (Budiasa, 2021:18) indikator kinerja dapat dilihat atau diukur dari dimensi berikut ini:

1) Kuantitas

Prestasi kerja perawat dapat dilihat dari kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karena dapat menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang telah berhasil diselesaikan dengan efektif dan efisien. Cara untuk mengukur produktivitas perawat dalam suatu

organisasi, disarankan untuk menetapkan target atau tujuan yang harus dicapai, sehingga dapat diketahui seberapa tinggi nilai dan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mengukur kinerja perawat. Selain kuantitas dan volume pekerjaan yang dikerjakan, kualitas hasil kerja juga perlu dipertimbangkan. Kinerja perawat dan kualitas hasil kerjanya dipengaruhi oleh proses yang dilakukan saat mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan dan pimpinannya harus memberikan panduan yang jelas dan sesuai standar serta kebijakan perusahaan kepada perawat yang bertanggung jawab agar dapat mendelegasikan tugas secara efektif.

3) Ketepatan waktu

Setiap jenis pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, dimana beberapa jenis pekerjaan memerlukan jadwal atau shift kerja yang harus dipatuhi. Tergantung pada jenis pekerjaan, penyelesaian tugas sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan dapat mencerminkan kinerja perawat, terutama jika ada ketergantungan dengan pekerjaan lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tujuan dari konsep produktivitas di mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga,

uang, teknologi, dan bahan baku yang ditingkatkan secara maksimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya tersebut.

Menurut Wibowo dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020:17) indikator kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi berikut:

1) Tujuan

Tujuan adalah keadaan yang lebih baik yang diinginkan untuk dicapai di masa depan. Oleh karena itu, tujuan menentukan arah di mana kinerja harus dilakukan. Kinerja dilakukan berdasarkan arah tersebut untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

2) Kompetensi

Kompetensi merupakan syarat utama dalam kinerja. Kompetensi mencerminkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Lebih dari sekadar mempelajari suatu hal, seseorang harus mampu melaksanakan tugasnya secara efektif.

3) Peluang

Peluang adalah penting agar seseorang memiliki kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang berkontribusi terhadap terbatasnya kesempatan untuk

berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi persyaratan.

Dalam penelitian ini, indikator yang dipakai yaitu dari pendapat menurut Bernardin dan Russel dalam (Budiasa, 2021:18).

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam (Budiasa, 2021:30) menyatakan beban kerja mencakup berbagai aspek seperti jumlah tugas yang harus diselesaikan, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sehingga pengukuran beban kerja dapat memberikan gambaran yang jelas tentang kinerja suatu unit organisasi.

Beban kerja adalah pandangan atau pemahaman pekerja mengenai tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Besarnya beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, maka tidak akan terasa sebagai beban kerja. Namun, jika pekerja gagal menyelesaikan tugas tersebut, maka tugas tersebut akan dianggap sebagai beban kerja.

Beban kerja terjadi ketika kemampuan seorang perawat tidak cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Perbedaan antara

kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan kapasitas yang tersedia mencerminkan tingkat kesulitan tugas yang menjadi beban kerja.

Haryanto dalam Mahawati et al. (2021:50) menyatakan bahwa beban kerja merujuk pada serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam kurun waktu tertentu dalam kondisi normal. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus dijalankan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu sebagai tanggung jawabnya.

Menurut Tanggala dalam (Rismawati, 2020:42) Beban kerja merupakan suatu kewajiban atau tugas yang harus dikerjakan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu periode waktu tertentu, dengan tujuan mencapai target atau hasil yang telah ditetapkan.

b. Konsep dan Teori Beban Kerja

Hastutiningsih dalam Budiasa (2021:31) menyatakan beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan sebagai berikut:

1) Beban kerja diatas normal

Konsep beban kerja diatas normal merupakan konsep yang berisi tentang waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar kemampuan perawat. Pekerjaan memerlukan waktu yang lebih lama daripada waktu kerja yang tersedia atau

tugas yang diberikan melebihi kapasitas pekerjaan. Dalam hal ini, perawat menerima kompensasi yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.

2) Konsep Beban Kerja Normal

Konsep ini menjelaskan mengenai jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sebanding dengan waktu kerja yang tersedia atau dengan kemampuan perawat itu sendiri.

3) Konsep Beban Kerja dibawah Normal

Pada konsep ini jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang dari waktu kerja yang tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan perawat.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam (Budiasa, 2021:36) Beban Kerja dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1) Tuntutan Fisik (*physical demand*)

Besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan serta faktor-faktor lain seperti kondisi kesehatan, lingkungan kerja, dan teknologi yang digunakan.

2) Upaya (*Effort*)

Level performa perawat dipengaruhi oleh usaha yang dikeluarkan baik secara fisik maupun mental. Usaha yang

dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performa perawat.

3) Tuntutan Mental (*Mental demand*)

Permintaan mental mengacu pada seberapa besar aktivitas mental yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, seperti melihat, mengingat, dan mencari informasi yang relevan.

4) Tingkat Frustrasi (*Frustration Level*)

Tingkat frustrasi merujuk pada seberapa besar perasaan ketidakamanan, keputusan, ketersinggungan, atau terganggunya seseorang dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.

Menurut Tarwaka dalam (Budiasa, 2021:35) Beban Kerja dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1) Beban Waktu (*time load*)

Beban waktu mengacu pada durasi waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan tugas atau pekerjaan.

2) Beban Usaha Mental (*Mental Effort load*)

Beban usaha mental merujuk pada sejauh mana seseorang harus mengeluarkan usaha mental dalam menjalankan suatu tugas pekerjaan.

3) Beban Tekanan Psikologis (*Psychological stress load*)

Beban tekanan psikologis adalah beban yang mencerminkan tingkat risiko, kebingungan, dan frustrasi yang terkait dengan pekerjaan yang dapat berdampak pada kesejahteraan mental dan emosional seseorang.

d. Pengukuran Beban Kerja

Menurut Cain dalam (Eni Mahawati, 2021:53), telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1) Pengukuran subjektif

Pengukuran beban kerja jenis ini melibatkan evaluasi dan laporan dari pekerja mengenai tingkat kesulitan yang dirasakan dalam menyelesaikan tugas, dan sering kali menggunakan skala penilaian.

2) Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengamati perilaku dan aktivitas pekerja dalam menyelesaikan tugas. Salah satu jenis pengukuran kinerja adalah pengukuran berdasarkan waktu, yang dapat menunjukkan durasi penyelesaian pekerjaan oleh pekerja dengan kualifikasi yang sudah ditetapkan, dalam lingkungan kerja tertentu dan tempo kerja tertentu.

3) Pengukuran Fisiologis

Pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui tingkat beban kerja dengan memperhatikan beberapa aspek respon fisiologis dari pekerja saat menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Pada umumnya, pengukuran tersebut dilakukan pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot, dan respons tubuh lainnya.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kondisi psikologis yang memicu dorongan individu untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Pemberian motivasi sangat penting dalam suatu organisasi, karena perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang positif pada tugas-tugasnya.

Menurut (Khaeruman, et al., 2021:21), Motivasi kerja adalah faktor yang memicu atau meningkatkan semangat kerja, atau disebut juga sebagai pendorong dalam bekerja. Kehilangan motivasi dapat menghambat kinerja pegawai/perawat dalam mencapai atau melebihi standar kinerja yang diharapkan karena kebutuhan akan motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Menurut Luthans dalam Khairiah. (2020:90) motivasi kerja merupakan faktor yang sangat personal dan bervariasi dari individu

ke individu, namun manajer dapat mengembangkan strategi dan taktik untuk membantu meningkatkan fokus dan semangat kerja pegawai/perawat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Seorang yang memiliki motivasi, yaitu individu yang berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan produksinya di tempat kerjanya. Sedangkan seseorang yang kurang termotivasi, hanya akan memberikan upaya yang minimal dalam bekerja. Motivasi seseorang ditentukan oleh faktor-faktor pendorong seperti pencapaian, pengakuan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

Pengertian motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang terdiri dari energi, keinginan, dorongan, semangat, dan stimulus yang datang dari dalam dan luar diri seseorang. Hal ini mendorong individu untuk mengaktifkan energi mereka dengan optimal dalam menyelesaikan tugas dengan cara yang efektif dan efisien.

Motivasi kerja memiliki kaitan dengan kinerja karena melibatkan tujuan yang memberikan dorongan dan arahan bagi tindakan, pandangan kognitif, dan motivasi untuk bekerja menuju tujuan yang penting. Motivasi melibatkan aktivitas fisik dan mental seperti usaha, ketekunan, perencanaan, latihan, pengorganisasian, pemantauan, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan evaluasi kemajuan.

b. Karakteristik Motivasi Kerja

Menurut Ajabar et al. (2021:53) menggolongkan karakteristik motivasi kerja sebagai berikut:

1) Motivasi Kerja bersifat personal

Setiap orang memiliki alasan yang berbeda untuk termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Alasan tersebut dapat berupa keinginan untuk mendapatkan sesuatu atau menghindari sesuatu yang tidak diinginkan, memenuhi kebutuhan dasar atau sosial. Oleh karena itu, setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda yang ingin dipuaskan melalui pekerjaannya.

2) Motivasi kerja merupakan proses internal

Motivasi kerja merupakan proses internal karena Dalam proses psikologis motivasi kerja, sulit untuk mengetahui seberapa tinggi atau rendah motivasi seseorang. Kita hanya dapat memprediksi tingkat motivasi seseorang melalui perilaku yang ia tampilkan, seperti arah, intensitas, dan persistensi tindakan dalam mengerjakan pekerjaan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menerima tugas yang diberikan, mengerjakannya dengan intensitas tinggi dan bertahan sampai tuntas, sementara mereka yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan cenderung menolak tanggung jawab, melakukan tindakan dengan intensitas rendah, dan menghindari menyelesaikan pekerjaan secara tuntas.

3) Motivasi kerja bersifat situasional atau kontekstual

Karena motivasi merupakan hal yang personal dan berlangsung secara internal, banyak faktor situasional yang mempengaruhinya. Bahkan pada individu yang sama, namun berbeda konteks atau situasi, motivasi mereka dapat berbeda. Sebagai contoh, meskipun tugas dan atasan sama untuk individu yang sama, namun jika waktu yang diberikan berbeda, maka motivasi kerja juga dapat berbeda. Ada situasi atau kondisi tertentu di mana seseorang memiliki motivasi yang tinggi, namun pada situasi lain, motivasinya dapat menjadi rendah.

4) Motivasi kerja bersifat sosial.

Motivasi kerja bersifat sosial adalah hubungan sosial dengan orang lain di tempat kerja memengaruhi motivasi kerja seseorang secara signifikan. Motivasi yang berasal dari teman sekerja, atasan, atau bawahan dapat mempengaruhi motivasi seseorang secara langsung atau tidak langsung. Sebaliknya, motivasi seseorang dapat memengaruhi motivasi orang lain yang bekerja bersama mereka.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2019:112), pada dasarnya bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1) Kebutuhan (*Need*)

Kebutuhan mengindikasikan adanya kekurangan baik secara fisik maupun psikologis yang mempengaruhi perilaku. Teori kebutuhan yang diajukan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia berkembang dalam hierarki, dimulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, hingga aktualisasi diri. Implikasi dari teori Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi dapat mengurangi potensi motivasi.

2) Kepuasan (*Satisfaction*)

Kepuasan kerja merupakan karakteristik yang memengaruhi berbagai aspek pekerjaan seseorang. Seseorang yang merasa relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya tetapi tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya, perlu memahami penyebab kepuasan kerja dan akibat yang ditimbulkannya

3) Desain Pekerjaan (*Job Design*)

Desain pekerjaan melibatkan proses pekerjaan yang spesifik dengan tujuan meningkatkan kinerja. Beberapa metode yang digunakan dalam desain pekerjaan adalah perluasan tugas, rotasi pekerjaan, dan pengkayaan pekerjaan.

4) Keadilan (*Equality*)

Teori keadilan menyatakan bahwa ketika perawat merasa puas dengan persepsi keadilan mereka, mereka akan tetap loyal terhadap organisasi. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan perbandingan input-outputnya dengan perbandingan output-input orang lain sebagai patokan.

5) Harapan (*Expectation*)

Teori harapan adalah konsep yang menggambarkan situasi yang tidak biasa yang terjadi saat menjalankan program. Dalam teori ini, segala sesuatu dianggap sebagai objek, termasuk harapan yang juga direpresentasikan sebagai objek yang menjelaskan ekspektasi tersebut.

Menurut Siagian (2019), pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi motivasi kerja perawat. Indikator tersebut antara lain:

1) Pengarahan Diri

Situasi ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan motivasinya, karena merasa dihargai oleh orang lain dapat memberikan rasa bangga dan percaya diri serta memperkuat rasa kepemilikan atas pekerjaannya.

2) Kekuasaan

Memberikan kewenangan penuh pada pekerjaan serta kebebasan untuk mengeksekusi tugas tanpa paksaan dari pihak lain dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang, asalkan pekerjaan tersebut tetap konsisten dengan tujuan perusahaan.

3) Kebutuhan Keamanan Kerja

Kebutuhan akan jaminan dan rasa aman yang meliputi perlindungan dari bahaya fisik dan kekhawatiran kehilangan pekerjaan serta ketidakpastian masa depan, dapat mempengaruhi motivasi seseorang.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis perlu merujuk pada berbagai penelitian sebelumnya yang terkait dengan topik yang sedang diteliti. Oleh karena itu, penulis mengacu pada hasil penelitian berikut ini :

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Agripa Toar Sitepu (2013) Beban kerja dan Motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara tbk Cabang Manado	Variabel Bebas: Beban Kerja (X1) Motivasi (X2)	Regresi Linier Berganda	Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	E-Jurnal Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Vol. 1 No. 4 Th. Desember 2013 Hal. 1123-1133 ISSN : 2303-1174 DOI : https://doi.org/10.35794/embra.v1i4	Kinerja Variabel Terikat: Karyawan (Y)		dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado
2	Demur, D.R , Mahmud, R. & Yeni, F (2019). Beban kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Yarsi Sumatera Barat. Jurnal Kesehatan Perintis (<i>Perintis's Health Journal</i>) Vol. 6 No. 2 Th. November 2019 Hal. 164-176 ISSN : 2622-4135 DOI : https://doi.org/10.33653/jkp.v6i2.303	Variabel Bebas: Beban Kerja (X1) Motivasi (X2) Variabel Terikat: Kinerja Perawat (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Yarsi Sumatera Barat.
3	Waryantini & Maya (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melakukan asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah sakit	Variabel Bebas: Beban Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian beban kerja perawat termasuk kedalam kategori beban kerja sedang dengan skor 2113

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Healthy Journal</i> Prodi Ilmu Keperawatan Vol. 4 No. 1 Th. Maret 2020 Hal. 1123-1133 ISSN : 2339-1383 DOI : https://doi.org/waryantini/uni-bba.ac.id	Variabel Terikat: Kinerja Perawat (Y)		dan untuk kinerja perawat termasuk kedalam kategori cukup dengan skor 782. Uji Rank Spearman menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan $p = 0,884 > (0,05)$ sehingga H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Soreang Kabupaten Bandung
4	Pasampang, B.R & Dirdjo, M. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit <i>Borneo Student Research Journal</i> Vol. 2 No. 3 Th. Agustus 2021 Hal. 1123-1133 ISSN : 1831-1836 DOI : https://doi.org/boyrrandica.332	Variabel Bebas: Beban Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Variabel Terikat: Kinerja Perawat (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian beban kerja perawat termasuk kedalam kategori beban kerja berdasarkan jurnal yang dikumpulkan, didapatkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat.

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat pada RSUD Wangaya Denpasar.
5	Gabriela Y.S.A, Sri H. (2020) <i>The results in this study indicate workload and motivation with the performance of nurses in the inpatient installation of Yogyakarta City Hospital.</i> Journal STIM YKPN Yogyakarta Vol. 19 No. 1 Th. Juli 2018 Hal. 29-42 P-ISSN : 1411-6375 E-ISSN : 2541-6790 DOI : https://doi.org/1098-22/stimykp	Variabel Bebas: Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Motivasi (X3) Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	<i>The results in this study indicate: workload and motivation variables partially affect employee performance; workload, work stress, and motivation variables simultaneously influence employee performance; of the three variables; the biggest influence on employee's performance is the workload variable. Overall, workload, work stress, and motivation variables contributed to the influence of 26.4% while the remaining 73.6% was influenced by other variables not included in the research model.</i>
6	Candra, A, Wekadigunawan, C.S.P & Hilmy, R (2021).	Variabel Bebas:	Regresi Linier	Ada pengaruh positif dan signifikan antara

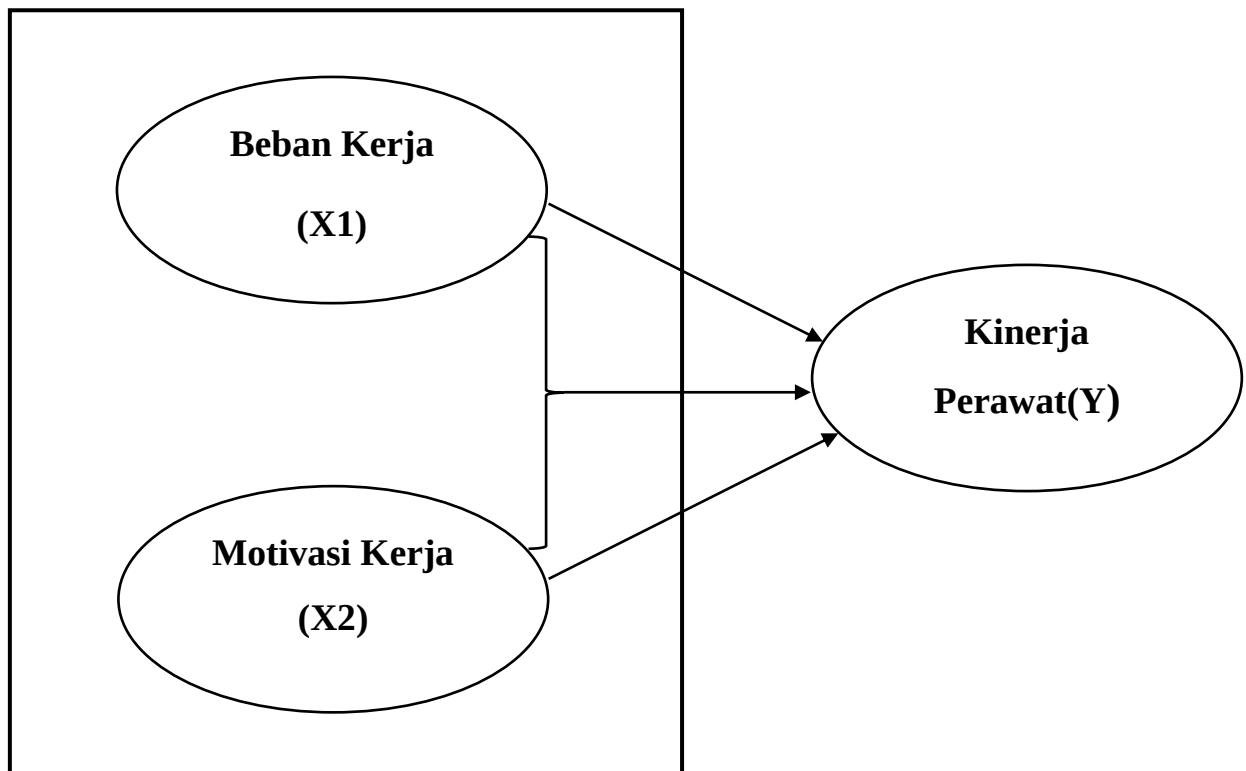
No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Motivasi Dan Beban Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Di Rsia Selaras Cikupa Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia Vol. 8 No. 1 Th. Februari 2022 Hal. 18-25 ISSN : DOI : https://doi.org/2231-10/dr.achan	Motivasi (X1) Beban Kerja (X2) Variabel Terikat: Kinerja (Y)	Berganda	motivasi dengan kepuasan kerja, ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja, Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Selain itu, motivasi dan beban kerja secara serempak atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja di RSIA Selaras Cikupa
7	Astuti, R & Lesmana, O.P.A (2021) Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan Jurnal Ilman Vol. 6 No. 2 Th. September 2018 Hal. 128-137 P-ISSN : 2355-1488 E-ISSN : 2615-2932 DOI : https://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman	Variabel Bebas: Motivasi (X1) Beban Kerja (X2) Variabel Terikat: Kinerja Perawat (Y)	Regresi Linier Sederhana	Ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Tulang Bawang. Berarti motivasi dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Tulang Bawang.
8	Fajriani S., Arifin m. A., Rahmadani S. (2022) Jurnal Sains dan Teknologi Vol. 1 No. 4	Variabel Bebas: Motivasi (X1)	Regresi Linier Sederhana	<i>The results of the study using chi-square showed that motivation ($p=0.000$) and</i>

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Th. Agustus 2021 Hal. 424–430 P-ISSN : 2828-4992 E-ISSN : 2828-4984 DOI : https://doi.org/10.55123/insol.v1i4.789	Beban Kerja (X2) Variabel Terikat: Kinerja Perawat (Y)		<i>workload (p=0.044). The p value of all independent variables and workload with the performance of nurses in the inpatient installation of Makassar City Hospital.</i>
9	Setiawati, R, Brahmasari, A. I & Ratih, I. A. B (2022). The Effects of Workload and Supervisor Support on Work Stress and Employee of Indonesian Navy Account Division Performance in East Java, Indonesia <i>E-Journal of Hunan University (Natural Sciences)</i> Vol. 49 No. 12 Th. Desember 2022 Hal. 219-226 ISSN : 1674-2974 DOI : https://doi.org/10.55463/issn.1674-2974.49.12.22	Variabel Bebas: <i>Workload (X1)</i> <i>Supervisor Support (X2)</i> Variabel Intervening : <i>Work Stress (Z)</i> Variabel Terikat: <i>Employee Performance (Y)</i>	SEM (Structural Equation Modeling)	<i>1) Workload Has A Positive And Significant Effect On Work Stress, 2) Workload Has No Significant Effect On Employee Performance, 3) Supervisor Support Has A Negative And Significant Effect On Work Stress, 4) Supervisor Support Has A Positive And Significant Effect On Employee Performance, And 5) Work Stress Has A Positive And Significant Effect On Employee Performance. Indonesian Navy Account Division Performance in East Java, Indonesi.</i>

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
10	Septiani R., Ahri R. A., Batara A.S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros <i>Journal of Muslim Community Health (JMCH)</i> Vol. 4 No. 4 Th. 2023 Hal. 44-50 E-ISSN : 2774-4590 DOI : https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1322	Variabel Bebas: Beban Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Variabel Terikat: Kinerja Perawat (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>It was found that more than half of nurses at RSUD dr. La Palaloi Maros had high workload (50.8%), high work motivation (50.8%), and high performance (93.4%). There is an effect of workload on nurse performance at RSUD dr. La Palaloi Maros ($p>0.05$). There is an effect of work motivation on nurse performance at RSUD dr. La Palaloi Maros ($p>0.05$).</i>

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil dari rumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka dapat disusun sebuah bagan konseptual dengan kerangka pemikiran yang data primernya sebagai acuan penulisan penelitian sebagai berikut:



Gambar 4
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesa Penelitian

Berdasarkan hasil dari rumusan masalah dan tinjauan pustaka, dan kerangka pemikiran maka dapat disusun perumusan hipotesis yang data primernya sebagai acuan penulisan penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja perawat

Keletihan yang disebabkan oleh beban kerja terjadi ketika seseorang menghadapi tekanan yang berlebihan akibat dari tugas pekerjaan yang terlalu banyak, sehingga sumber daya fisik dan mental habis terkuras dan berdampak pada perubahan kepribadian.

Dalam penelitian terdahulu Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rifdah Septiani, Reza Aril Ahri & Andi Surahman Batara (2023). Sementara itu pada penelitian yang dilakukan oleh Harsa Arif (2022) Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi (RSJMM).

H1 : Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja perawat

Motivasi kerja sebagai sarana untuk berinteraksi dengan perawat sehingga mereka siap untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Diharapkan Motivasi Kerja yang

diimplementasikan di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perawat dan pada akhirnya meningkatkan operasional perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Dalam penelitian terdahulu sebelumnya motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Friska Aprilia (2017). Sementara itu pada penelitian yang dilakukan oleh Nengah Budiawan et al (2015) motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat RSJMM.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi

3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja perawat

Penulis menggunakan referensi penelitian terdahulu namun belum menemukan penelitian yang secara khusus menginvestigasi pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja sebagai dua variabel terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, penulis berkeinginan untuk meneliti apakah kedua variabel tersebut memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perawat RSJMM.

H3 : Beban Kerja, Motivasi Kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi.