

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERAWAT  
DI RUMAH SAKIT UMUM GMIM PANCARAN  
KASIH MANADO**

**Karin Intania Keintjem<sup>1\*</sup>, Odi Roni Pinontoan<sup>2</sup>, Woodford Baren Solaiman Joseph<sup>3</sup>**

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi<sup>1,2,3</sup>

*\*Corresponding Author : karinkeintjem121@student.unsrat.ac.id*

**ABSTRAK**

Produktivitas kerja pada tenaga kesehatan seperti perawat memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi pelayanan kesehatan karena berhubungan dengan pekerjaan yang di jalankan sesuaiatau tidak dengan tujuan, produktivitas kerja perawat merupakan salah satu indikator menentukan kualitas pelayanan kesehatan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beban kerja, kepemimpinan dan motivasi. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain observasional analitik dengan pendekatan cross sectional yang dilaksanakan pada bulan Mei-Agustus 2025 dengan melibatkan 89 responden yang memenuhi kriteria inklusi dan ekslusi. Menggunakan metode pengambilan sampel yaitu total populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis hubungan antar variabel menggunakan uji korelasi *spearmen rank*. Hasil uji antara beban kerja dan produktivitas kerja pada perawat menunjukkan nilai p-value <0,001 (p<0,05) yang menunjukkan adanya hubungan dengan kekuatan korelasi kuat. Hasil uji antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada perawat menunjukkan nilai p-value <0,001 (p<0,05) yang menunjukkan adanya hubungan dengan kekuatan korelasi cukup. Kesimpulan terdapat hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja dan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

**Kata kunci** : beban kerja, motivasi kerja, perawat, produktivitas kerja

**ABSTRACT**

*Work productivity in health workers such as nurses has an important role in a health service organization because it is related to the work that is carried out in accordance with or not with the goal, the work productivity of nurses is one of the indicators that determine the quality of health services. Work productivity is influenced by workload, leadership and motivation. The purpose of this study aims to analyze the relationship between workload and work motivation and work productivity in nurses at GMIM Pancaran Kasih Manado General Hospital. This type of research is a quantitative research with an analytical observational design with a cross sectional approach which was carried out in May-August 2025 involving 89 respondents who met the inclusion and exclusion criteria. Using the sampling method, namely the total population. Data collection using questionnaires. Analysis of the relationship between variables using the spearmen rank correlation test. The results of the test between workload and work productivity in nurses showed a p-value of <0.001 (p<0.05) which showed a relationship with strong correlation strength. The results of the test between work motivation and work productivity in nurses showed a p-value of <0.001 (p<0.05) which showed a relationship with sufficient correlation strength. Conclusion There is a relationship between workload and work productivity and there is a relationship between work motivation and work productivity*

**Keywords** : *nurses, workload, work motivation, work productivity*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan semakin melaju pesat, rumah sakit dituntut untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya agar terus bersaing dan

dijadikan pilihan yang paling utama oleh masyarakat (Selviani *et al.*, 2024). Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Permenkes RI No 3 tahun 2020). Dalam konteks pelayanan kesehatan, produktivitas kerja perawat merupakan indikator penting yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan. Perawat sebagai tenaga kesehatan harus dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal baik dalam tuntutan pasien, keluarga pasien, dokter dan petugas kesehatan lainnya (Lubis *et al.*, 2022). Produktivitas kerja khususnya pada tenaga kesehatan seperti perawat memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi pelayanan kesehatan karena berhubungan dengan pekerjaan yang dijalankan sesuai atau tidak dengan tujuan yang diharapkan (Bahari *et al.*, 2022).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja perawat masih menjadi persoalan, Penelitian pada RSUD Talaud juga menemukan bahwa 60,4% perawat berada pada kategori produktivitas kerja belum optimal (Manein *et al.*, 2023). Di Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado, masih terdapat 35,7% perawat tercatat memiliki produktivitas yang kurang optimal (Umboh *et al.*, 2020). Rendahnya produktivitas kerja berdampak pada kualitas pelayanan dan berpotensi menurunkan jumlah pasien karena masyarakat akan memilih fasilitas kesehatan dengan layanan yang lebih baik (Selviani *et al.*, 2024). Produktivitas kerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya beban kerja dan motivasi (Wahyudi & Septiawan, 2019). Beban kerja perawat mencakup beban fisik seperti mengangkat pasien, memandikan pasien, atau mendorong brankart pasien sedangkan beban kerja yang bersifat mental dapat berupa bekerja dengan shift atau bergiliran, kompleksitas pekerjaan (mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga terutama bagi yang akan memerlukan operasi atau dalam keadaan kritis), bekerja dengan ketrampilan khusus dalam merawat pasien, tanggung jawab terhadap kesembuhan serta harus menjalin komunikasi dengan pasien (Riski *et al.*, 2021). . Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi, menimbulkan stres, dan akhirnya menurunkan produktivitas dalam bekerja (Hikmawati *et al.*, 2022). Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan produktivitas (Nugroho, 2021).

Motivasi juga berperan penting dalam menentukan produktivitas kerja. Motivasi perawat yang tidak baik cenderung untuk menghasilkan pelayanan kesehatan yang tidak baik. Dan sebaliknya jika motivasi kerja yang tinggi membuat perawat memiliki semangat yang tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Mita *et al.*, 2023). Faktor-faktor seperti prestasi, pengakuan, hubungan pekerjaan, tanggung jawab, serta pengembangan individu turut memengaruhi motivasi kerja perawat (Anggreini *et al.*, 2019). Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado memiliki 180 perawat yang bertugas di berbagai ruangan, dengan jumlah pasien rawat inap mencapai 12.326 pada tahun 2024 dan 2.112 pasien pada periode Maret–April 2025. Hasil wawancara singkat pada lima perawat menunjukkan bahwa sebagian mengalami beban kerja tinggi berupa kelelahan, kesulitan berpikir, dan kecemasan yang diduga memengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.

## METODE

Penelitian menggunakan metode penelitian observasional dengan pendekatan studi potong lintang (*cross sectional study*) dilaksanakan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado pada bulan Mei–Agustus 2025. Populasi penelitian adalah seluruh perawat ruang rawat inap sebanyak 97 orang, teknik pengambilan sampel yaitu total sampling dan sampel berjumlah 89 orang yang memenuhi kriteria inklusi. Instrumen penelitian meliputi kuesioner *National Aeronautics and Space Administration - Task Load Index* (NASA-TLX) untuk mengukur beban kerja, kuesioner motivasi kerja dari Sumajow *et al* (2024), dan

kuesioner produktivitas dari Dalimunthe (2019). Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan pengisian kuesioner yang dilakukan secara langsung kepada perawat sedangkan data sekunder diambil dari studi sebelumnya. Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat bertujuan untuk mendeskripsikan variabel penelitian dalam bentuk table atau grafik . Analisis bivariat yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Spearman Rank* untuk mengetahui kekuatan hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.

## HASIL

### Karakteristik Responden

**Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado**

Karakteristik Responden	n=89	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	9	10,1
Perempuan	80	89,9
<b>Usia</b>		
<30	25	28,1
30-50	57	64,0
>50	7	7,9
<b>Masa Kerja</b>		
1-5	20	22,5
6-10	40	44,9
>10	29	32,6

Pada tabel 1, dapat diketahui diketahui sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu berjenis kelamin Perempuan berjumlah 80 (89,9%) sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 9 responden (10,1%). Berdasarkan kategori responden yang paling banyak berusia 30-50 tahun berjumlah 57 responden (64,0%), selanjutnya responden berusia <30 tahun yang berjumlah 25 responden (28,1%), dan kelompok usia responden paling sedikit yaitu responden yang berusia >50 responden (7,9%). Berdasarkan karakteristik masa kerja ketahui bahwa masa kerja 6-10 tahun berjumlah 40 responden (44,9%), kemudian yang memiliki masa kerja >10 tahun sebanyak 29 responden (32,6%), dan 20 responden (22,5%) memiliki masa kerja antara 1-5 tahun.

### Beban Kerja

**Tabel 2. Distribusi Beban Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado**

Beban Kerja	n	%
Ringan	28	13,5
Sedang	48	53,9
Berat	13	14,6
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang memiliki beban kerja paling banyak yaitu kategori sedang berjumlah 48 responden (53,9%), yang mengalami beban kerja berat berjumlah 13 responden (14,6%), dan 28 responden (31,5%) yang mengalami beban kerja ringan.

## Motivasi Kerja

**Tabel 3. Distribusi Motivasi Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado**

Motivasi Kerja	n	%
Kurang	15	16,9
Baik	74	83,1
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi kerja dengan kategori paling banyak yaitu 74 responden (83,1%) mengalami motivasi kerja baik dan 15 responden (16,9%) mengalami motivasi kerja kurang.

## Produktivitas Kerja

**Tabel 4. Distribusi Produktivitas Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado**

Produktivitas Kerja	n	%
Sedang	0	0
Rendah	34	38,2
Tinggi	44	61,8
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>

Tabel 4 menunjukkan mayoritas responden dengan produktivitas tinggi yaitu 55 responden (61,8%), kategori sedang berjumlah 34 responden (38,2%) dan kategori rendah berjumlah 0.

## Analisis Hubungan antara Beban Kerja dan Produktivitas Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai p-value <0,001 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan produktivitas kerja pada perawat. Selain itu, nilai koefisien korelasi  $r = 0,629$  menunjukkan hubungan yang kuat dan negatif. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan perawat maka produktivitas cenderung menurun.

## Analisis Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai p-value <0,001 yang berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja pada perawat. Selain itu, nilai koefisien korelasi  $r = 0,371$  menunjukkan hubungan yang cukup dan positif. Artinya semakin tinggi motivasi kerja perawat yang dirasakan perawat semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan

## PEMBAHASAN

### Gambaran Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu 80 orang (89,9%), sedangkan laki-laki hanya 9 orang (10,1%). Temuan ini menunjukkan bahwa profesi perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado masih sangat didominasi oleh perempuan. Dominasi perempuan dalam profesi perawat merupakan fenomena umum di Indonesia maupun dunia, data global dari WHO tenaga kesehatan dan sosial 67% didominasi oleh perempuan dari pada laki-laki. Sebagian besar responden berada pada kelompok usia 30–50 tahun yaitu 57 orang (64,0%), kemudian <30 tahun sebanyak 25 orang (28,1%), dan >50 tahun sebanyak 7 orang (7,9%). Usia 30–50 tahun merupakan usia produktif

yang ditandai dengan kemampuan fisik yang masih baik, kedewasaan emosional, serta pengalaman kerja yang cukup panjang. Hal ini mendukung peningkatan produktivitas kerja perawat. Dalam penelitian Yulia & Yunashastuti (2024) menyebutkan bahwa usia produktif perawat di mulai 25-50 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar responden memiliki masa kerja 6–10 tahun yaitu sebanyak 40 orang (44,9%), kemudian >10 tahun sebanyak 29 orang (32,6%), dan masa kerja 1–5 tahun sebanyak 20 orang (22,5%). Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado memiliki pengalaman kerja cukup lama. Hasil ini sejalan dengan penelitian Oktariq *et al* (2022) mayoritas perawat bekerja 6-10 tahun.

### **Gambaran Beban Kerja**

Penelitian yang dilakukan pada 89 responden pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado, menunjukkan bahwa Sebagian pekerja mengalami beban kerja sedang 48 responden (53,9 %), sebanyak 13 responden (14,6%) mengalami beban kerja berat, dan 28 responden (31,5%) mengalami beban kerja ringan. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat di rumah sakit GMIM pancaran kasih manado berada pada kategori sedang. Adanya 14,6% perawat dengan beban kerja berat, pengukuran dengan kuesioner NASA-TLX memperlihatkan bahwa indikator yang dominan adalah kebutuhan waktu, fisik dan kebutuhan mental. Perawat dituntut menyelesaikan banyak tugas dalam waktu singkat sekaligus berpikir cepat dalam pengambilan keputusan penulis berasumsi tekanan tersebut menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang dapat berpengaruh pada produktivitas. Berdasarkan penelitian Pantow *et al* (2019) di RS Bethesda Tomohon menunjukkan bahwa perawat dengan beban kerja berat cenderung mengalami penurunan produktivitas. Hal yang sama juga dalam penelitian Hikmawati *et al* (2022), bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres, kecemasan dan menurunkan motivasi kerja perawat. jika dibiarkan hal ini akan berdampak pada kualitas pelayanan dan keselamatan pasien.

### **Gambaran Motivasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang baik, yaitu sebanyak 74 orang (83,1%), sedangkan 15 orang (16,9%) memiliki motivasi kerja kurang. Temuan ini menggambarkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado memiliki dorongan internal maupun eksternal yang positif dalam melaksanakan tugas keperawatan. Menurut Busro (2018), motivasi merupakan kemauan individu untuk berusaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi dengan tetap memperhatikan pemenuhan kebutuhan pribadi, perawat yang memiliki motivasi baik akan terdorong untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan tugas sesuai prosedur, serta berorientasi pada mutu pelayanan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat sudah memiliki motivasi kerja dalam kategori baik. Dalam penelitian ini motivasi kerja yang diteliti merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri perawat apakah perawat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dan serius dalam menyelesaikan pekerjaan maupun motivasi dari luar seperti berkesempatan untuk promosi karir, perawat yang memiliki motivasi baik dilihat dari perawat yang merasa bahwa mereka mendapatkan dorongan untuk selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, yang selalu masuk kerja dan dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Walaupun hasil penelitian didapatkan mayoritas motivasi perawat tinggi. Namun ada beberapa perawat yang masih ada yang memiliki tingkat motivasi kerja yang kurang dilihat dari mereka yang jarang masuk kerja dan merasa tidak tertantang dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tanggung jawab dan konsistensi dalam bekerja menjadi rendah hal ini sejalan dengan penelitian

Pakpahan & Syahreza (2025) Rumah Sakit Haji Medan, di mana motivasi kerja rendah sering dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tingginya absensi, yang secara signifikan berdampak pada penurunan kinerja perawat.

### **Gambaran Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki produktivitas kerja yang tinggi, yaitu sebanyak 55 responden (61,8%), sementara 34 responden (38,2%) memiliki produktivitas kerja sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado mampu melaksanakan tugas dengan baik, efisien, serta menghasilkan mutu pelayanan yang optimal. Menurut Sutrisno (2015), produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi yang membandingkan antara hasil (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas bukan hanya ditentukan oleh kuantitas hasil kerja, melainkan juga kualitas kerja, semangat kerja, serta kemampuan untuk mengembangkan diri. Temuan penelitian ini konsisten dengan teori tersebut, karena tingginya persentase produktivitas perawat menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan dan semangat kerja yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat memiliki produktivitas kerja yang produktif karena perawat merasa bangga terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, menguasai keterampilan, memiliki semangat serta kemampuan untuk mengembangkan diri. Penelitian yang dilakukan Selviani *et al* (2024) di RS Ibnu YW-UMI Makassar menemukan bahwa motivasi, etos kerja, disiplin, dan keterampilan memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas perawat hal ini menegaskan bahwa perawat yang memiliki semangat kerja tinggi dan keterampilan yang baik akan lebih produktif dalam memberikan pelayanan kesehatan. Tetapi masih terdapat perawat yang memiliki produktivitas sedang karena merasa jemu terhadap pekerjaan yang dilakukan, mengeluh terhadap beban, bekerja secara optimal bila diawasi dan menutupi kelemahan dengan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai.

### **Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Penelitian yang dilakukan pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado pada 89 responden. Penelitian ini menggunakan uji Spearman Rank, hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $p$ -value  $<0,001$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan produktivitas kerja pada perawat. Selain itu, nilai koefisien korelasi  $r = 0,629$  menunjukkan hubungan yang kuat dan negatif. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan perawat maka produktivitas cenderung menurun. Beban kerja pada perawat yaitu sering menghadapi tekanan waktu, kelelahan fisik, maupun beban mental akibat harus berpikir cepat dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya stres, munculnya rasa cemas, serta berkurangnya semangat kerja yang pada akhirnya menurunkan produktivitas (Hikmawati *et al.*, 2022).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Maydinar & Sasmita (2023) di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu dengan hasil penelitian digunakan uji Chi-Square (Fisher's Exact Test) didapatkan nilai exact.sig (p) sebesar 0,000. Penelitian (Siregar *et al.*, 2025) dengan hasil uji statistik menunjukkan nilai  $p$ -value sebesar 0,001 yang berarti terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan produktivitas kerja.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Hasil Penelitian ini yang dilakukan pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado pada 89 responden. Penelitian ini menggunakan uji Spearman Rank, hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $p$ -value  $<0,001$ . Hasil penelitian membuktikan

bahwa perawat dengan motivasi kerja tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih baik, terlihat dari mayoritas perawat yang memiliki motivasi baik dengan produktivitas tinggi 53 (71,6%). Hal ini selaras dengan teori Busro (2018) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mampu mengerakkan seseorang untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Perawat yang memiliki motivasi baik akan terdorong untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas sesuai standar pelayanan rumah sakit sehingga mutu pelayanan yang diberikan juga lebih optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhikma *et al* (2018) hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja berdasarkan analisa data dengan menggunakan uji statistic chi-square didapatkan p value sebesar 0,033 dengan nilai  $\alpha = 0,05$  ( $p < 0,05$ ). Dalam penelitian Paujiah *et al* (2023) terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja ( $p$  value  $<0,005$ ). Nilai OR menunjukkan 572, sehingga dapat disimpulkan perawat dengan motivasi tinggi memiliki produktivitas kerja 572 kali lebih besar dibandingkan dengan perawat dengan motivasi rendah.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagian besar perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado mengalami beban kerja sedang ada juga yang mengalami beban kerja ringan dan beban kerja berat, sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja baik dan sebagian besar mengalami produktivitas kerja tinggi ada juga yang produktivitas kerja rendah. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado dengan koefisien korelasi  $r = 0,629$  menunjukkan hubungan yang kuat dan negatif. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan perawat maka produktivitas cenderung menurun. Dan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0,371$  menunjukkan hubungan yang cukup dan positif. Artinya semakin tinggi motivasi kerja perawat yang dirasakan perawat semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan jurnal ini dengan baik dan terimakasih untuk seluruh pihak yang membantu yaitu Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi, direktur serta seluruh staf Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado yang telah memberikan izin dan membantu proses pengambilan data dan kepada seluruh perawat ruang rawat inap yang berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggreini, Y. D., Kirana, W., & Kumalasari, R. D. (2019) ‘Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak’, *Khatulistiwa Nursing Journal*, 1(2).
- Bahari, S., Megawati, M., Yunianti, Y., Fitriani, A. D., & Fhitriana, S. (2022) ‘Faktor yang memengaruhi konsep diri perawat terhadap produktifitas kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah’, *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 8(1), 349-358.
- Busro, M 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. *Prenadamedia group*.

- Dalimunthe, M. B. (2019). Analisis Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Delia Kabupaten Langkat Tahun 2018. Skripsi. Doctoral dissertation, Institut Kesehatan Helvetia.
- Hikmawati, A. N., Riyadi, M. E., Kurniati, F. D., Kusumasari, V., & Suib, S. (2022) 'Beban Kerja Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat pada Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Keperawatan*, 14(S2), 471-478.
- Lubis, Y.H., Saragih, F.A. & Maretta, B. (2022) 'Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat: (A Systematic Review)', *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(3), pp. 372–378. Available at: <https://doi.org/10.14710/jkm.v10i3.33202>.
- Manein, N., Joseph, W.B.S. & Kandou, G.D. (2023) 'Hubungan Antara Stress Kerja dan Perasaan Kelelahan Kerja dengan Produktifitas Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Talaud', *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas sam Ratulangi*, 12.
- Maydinar, D. D., & Sasmita, F. N. (2023) 'Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Harapan Dan Doa Kota Bengkulu', *Jurnal Kesehatan Saintika Meditory*, 6(2), 572-581.
- Mita, F. N. S., Maydinar, D. D., & Syaputra, W. (2023) 'Hubungan Motivasi Perawat Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Pada Masa Covid-19 Di Ruang Rawat Inap Rs "X" Bengkulu', *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2).
- Nugroho, K.J. (2021) 'Analisis beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar', *Otonomi*, 21, pp. 156–163. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650>.
- Nurhikma, Suoth, L. F., & Akili, R. H. (2018) 'Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Rsup Ratatotok-Buyat', *Jurnal KESMAS*, 7(5).
- Oktariq, M., Sukamto, E., & Hidayat, A. (2022) 'Tingkat beban kerja perawat terhadap kualitas dokumentasi asuhan keperawatan di Rumah Sakit Jiwa Daerah Samarinda', *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 25-30.
- Pakpahan, N.D. & Syahreza, D.S. (2025) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Haji Medan', *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(2), pp. 908–916. Available at: <https://doi.org/10.61579/future.v3i2.495>
- Pantow, S. S., Kandou, G. D., & Kawatu, P. A. T. (2019) 'Hubungan antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon', *E-CliniC*, 2, 7.
- Paujiah, S., Deswita, R., & Irawati, P. (2023) 'Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Melati Tangerang', *Journal Of Pubnursing Sciences*, 1(03), 84-89.
- Peraturan Menteri Kesehatan, (2020). Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit.
- Riski, A., Razak, A. and Ahri, RA, (2021) 'Penentu Beban Kerja Fisik Dan Mental Keperawatan Dengan Penerapan Pasien Safety Pada Masa Pandemi Covid 19 di RSUD Labuang Baji Makassar', *Jurnal Kesehatan Sebuah Ide*, 1 (02), hal.112-117
- Selviani, N. et al. (2024) 'Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina Yw-Umi K', *Window of Public Health Journal*. Available at: <https://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/2098> (Accessed: 15 February 2025).
- Siregar, S. D., Amalia, L., & Siswanto, C. P. (2025) 'Hubungan Beban Dan Stress Kerja Perawat Dengan Produktivitas Kerja Di Igd Rs Royal Prima Medan', *Ibnu Sina: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan-Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara*, 24(2), 336-342.

- Sumajow, E., Kolibu, F. & Korompis, G., (2024). Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi
- Sutrisno, Edy. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keenam. Jakarta: PT. Pranada Media Grup.
- Umboh, D. I., Kawatu, P. A., & Ratag, B. T. (2020) ‘Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat Di Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. KESMAS’, Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi, 9(2).
- Wahyudi, C. T., & Septiawan, C. (2019). ‘Produktivitas Kerja Perawat Ruang Rawat Inap’, <https://doi.org/https://doi.org/10.33221/jiiki.v9i01.210>
- WHO (2024). Keperawatan dan Kebidanan. Organisasi Kesehatan Dunia. *Available at:* <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery>
- Yulia, A., & Yunashastuti, R. (2024). ‘Hubungan antara shift kerja, kualitas tidur dan durasi kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat di rumah sakit umum daerah muhammad sani kabupaten karimun’, Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat, 3(2), 100-109.