



HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN MOTIVASI PERAWAT DALAM PELAKSANAAN ASUHAN KEPERAWATAN DI INSTALASI GAWAT DARURAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MEURAXA KOTA BANDA ACEH

The Relationship Between Workload And Nurses' Motivation In The Implementation Of Nursing Care At The Emergency Department Of Meuraxa General Hospital, Banda Aceh

Meilda Nur¹, Anwar Busyra², Roslinawati³, Fauziah⁴

¹Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan Teknologi dan Sains Universitas Bumi Persada

²Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan Teknologi dan Sains Universitas Bumi Persada

³Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan Teknologi dan Sains Universitas Bumi Persada

⁴Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan Teknologi dan Sains Universitas Bumi Persada

Article History

Submitted: 22 Oktober 2025

Accepted: 29 Oktober 2025

Published: 17 November 2025

Kata Kunci:

Beban Kerja, Motivasi Perawat, Asuhan Keperawatan

Keywords:

Workload, Nurse Motivation, Nursing Care

Corresponding:

Anwar Busyra

Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan Teknologi dan Sains Universitas Bumi Persada

Email:

anwarbinbusyra@gmail.com

Abstrak

Di tengah tekanan tinggi Instalasi Gawat Darurat, beban kerja dan motivasi perawat menjadi penentu utama kualitas asuhan keperawatan. Secara global, 78% perawat IGD mengalami burnout akibat beban kerja ekstrem, sementara WHO melaporkan kekurangan 5,8 juta perawat dunia pada 2023. Penelitian deskriptif kuantitatif cross-sectional ini menganalisis hubungan beban kerja dengan motivasi perawat di IGD RSUD Meuraxa, Banda Aceh (n=48 perawat, total sampling). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner Likert yang valid ($r=0,44$; $\alpha=0,925$), mencakup 15 item beban kerja (skala 15-75) dan 20 item motivasi (skala 20-100). Analisis bivariat menggunakan uji Chi-square ($\alpha=0,05$) via SPSS 25. Hasil menunjukkan karakteristik responden: 58,4% usia 30-40 tahun, 54,2% perempuan, 68,8% masa kerja 0-5 tahun. Sebanyak 54,2% perawat mengalami beban kerja tinggi namun 70,8% mempertahankan motivasi tinggi, dengan hubungan statistik signifikan ($p=0,000$; $OR=36,11$; 95%CI: 4,12-316,45). Paradoks ini menunjukkan bahwa di konteks emergensi, beban kerja tinggi justru memicu tanggung jawab profesional dan makna pekerjaan. Disarankan evaluasi beban kerja berkala, penambahan staf IGD, dan pelatihan manajemen stres untuk optimalisasi asuhan keperawatan.

Abstract

Amid emergency department pressures, nurses' workload and motivation critically determine nursing care quality. Globally, 78% of ED nurses experience burnout from extreme workload, while WHO reports a 5.8 million nurse shortage worldwide in 2023. This descriptive quantitative cross-sectional study analyzed the relationship between workload and nurses' motivation at RSUD Meuraxa Emergency Department, Banda Aceh (n=48 nurses, total sampling). Primary data were collected using validated Likert-scale questionnaires (validity $r>0.44$; reliability $\alpha=0.925$), comprising 15 workload items (scale 15-75) and 20 motivation items (scale 20-100). Bivariate analysis employed Chi-square test ($\alpha=0.05$) using SPSS 25. Respondent characteristics revealed 58.4% aged 30-40 years, 54.2% female, and 68.8% with 0-5 years tenure. Notably, 54.2% experienced high workload yet 70.8% maintained high motivation, demonstrating statistically significant association ($p=0.000$; $OR=36.11$; 95%CI: 4.12-316.45). This paradox suggests that in emergency contexts, high workload enhances professional responsibility and job meaningfulness. Recommendations include periodic workload evaluation, additional ED staffing, and stress management training to optimize nursing care delivery.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan komprehensif yang membutuhkan sumber daya besar, baik finansial maupun SDM (Indibiz, 2024). Perawat berperan krusial dalam memberikan pelayanan keperawatan holistik mencakup aspek biologis,

psikologis, sosial, dan spiritual pasien (Hadijaya, 2020; Dossey & Guzzetta, 1995). Kualitas pelayanan medis sangat bergantung pada kinerja perawat dalam asuhan keperawatan yang optimal.

Perawat merupakan tulang punggung sistem kesehatan global, berperan sebagai garda

terdepan perawatan pasien, edukator kesehatan masyarakat, dan advokasi kebijakan (WHO, 2020). Di era transformasi digital, perawat tidak hanya menjadi kolaborator dokter tetapi bertanggung jawab langsung atas pemulihan pasien dan pengelolaan penyakit kronis (UI Nursing, 2024).

Kinerja perawat dipengaruhi faktor internal (pengetahuan, keterampilan, motivasi) dan eksternal (beban kerja, kepemimpinan, reward system) (Siagian, 2020). Penelitian ini memfokuskan beban kerja dan motivasi sebagai variabel utama, karena kondisi ini menentukan kebutuhan kuantitas dan kualitas tenaga perawat (Li et al., 2023).

Secara global, 50-75% perawat mengalami beban kerja tinggi (Li et al., 2023), sementara survei PPNI Indonesia melaporkan 50,9% perawat stres akibat kelelahan (Health Information Journal, 2023). Di Aceh, RSUD Aceh Jaya menemukan 44,5% beban kerja sedang (Fitriani, 2020), dan RS Cut Meutia Aceh Utara 53,8% stres tinggi (Yuliana, 2021).

Eva & Masri (2024) melaporkan hubungan signifikan beban kerja-kinerja ($p=0,000$) di RS Sari Mutiara Lubuk Pakam. Faisal et al. (2018) menemukan $p=0,003$ (beban kerja) dan $p=0,026$ (motivasi) terhadap dokumentasi asuhan keperawatan di RSUD Tanah Bumbu. Studi ini konsisten menunjukkan pengaruh kuat kedua variabel.

Studi pendahuluan di IGD RSUD Meuraxa: 48 perawat menangani 50 pasien/hari (4.350 pasien/3 bulan), rasio 9 perawat/shift (2 resus, 1 chief, 1 triase, 5 pelayanan; 22 bed) (Meilda Nadianur, 2025). Fluktuasi pasien dan tanggung jawab keselamatan menciptakan beban ekstrem.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional (point time approach) untuk mengidentifikasi hubungan beban kerja terhadap motivasi perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di IGD RSUD Meuraxa, Banda Aceh tahun 2025. Populasi penelitian adalah seluruh 48 perawat pelaksana yang bertugas di IGD RSUD Meuraxa, dengan teknik

pengambilan sampel total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert 5 poin ($SS=5$, $S=4$, $KS=3$, $TS=2$, $STS=1$) yang terdiri dari tiga bagian: (A) karakteristik responden (usia, jenis kelamin, lama kerja, pendapatan), (B) 15 item beban kerja (skala 15-75; tinggi: 41-75, rendah: 15-40), dan (C) 20 item motivasi kerja (skala 20-100; tinggi: 51-100, rendah: 20-50). Instrumen diadaptasi dari kuesioner standar dengan uji validitas ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel } 0,44$) dan reliabilitas Cronbach Alpha 0,925, dilakukan wawancara pendukung dan observasi untuk triangulasi data.

Penelitian dilaksanakan Februari 2025 setelah memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Universitas Bumi Persada (No. 02/KEP-UBP/2025) dan surat izin RSUD Meuraxa (No. 156/IGD/2025). Prosedur meliputi: (1) sosialisasi penelitian dan informed consent, (2) distribusi kuesioner individu (20-25 menit/responden) dengan pengawasan, (3) tabulasi data ke master tabel Excel, (4) analisis univariat (frekuensi, persentase, mean) untuk gambaran beban kerja dan motivasi, serta (5) analisis bivariat uji Chi-square dengan software SPSS 25.0 ($\alpha=0,05$) untuk menguji hipotesis H_0 (tidak ada hubungan) vs H_a (ada hubungan). Data demografi dianalisis deskriptif, sedangkan hubungan kausalitas diinterpretasikan melalui odds ratio (OR) dan confidence interval 95%. Keterbatasan metode diatasi melalui validasi silang dengan observasi lapangan dan wawancara kepala ruang IGD.

HASIL

Penelitian ini melibatkan 48 perawat IGD RSUD Meuraxa dengan karakteristik sebagai berikut: mayoritas berusia 30-40 tahun (58,4%), perempuan (54,2%), masa kerja 0-5 tahun (68,8%). Hasil univariat menunjukkan 54,2% perawat mengalami beban kerja tinggi (skor 41-75) dan 70,8% memiliki motivasi tinggi (skor 51-100). Analisis bivariat Chi-square menemukan hubungan signifikan antara beban kerja dan motivasi ($p=0,000 < \alpha=0,05$) dengan odds ratio 36,11:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Umur, Jenis Kelamin, Lama Bekerja dan Pendapatan Perawat

Demografi	Frekuensi	Persentase (%)
Umur (WHO)		
a. <30 tahun	15	31.2
b. 30-40 tahun	28	58.4
c. 41-55 tahun	5	10.4
d. > 55 tahun	0	
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	22	45.8
b. Perempuan	26	54.2
Lama Bekerja		
a. 0-5 tahun	33	68.8
b. 6-10 tahun	10	20.8
c. 11-15 tahun	2	4.2
d. > 15 tahun	3	6.2
Pendapatan		
a. < Rp. 1.000.000	0	0
b. Rp. 1.000.000 – Rp.2.000.000	0	0
c. Rp. 2.000.000- Rp. 3.000.000	33	68.8
d. > Rp. 3.000.000	15	31.2
Total	48 orang	100 %

Tabel 2. Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Perawat

Motivasi	Beban Kerja					
	Tinggi		Rendah		Jumlah	
	f	%	F	%	F	%
Tinggi	25	75,5	9	26,5	34	100
Rendah	1	7,1	13	92,9	14	100
<i>P-value = 0,000, Odd Ratio= 36,11, CI: 4,12-316,45</i>						

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan motivasi perawat di IGD RSUD Meuraxa ($\chi^2 = 25,847$; $p = 0,000 < \alpha = 0,05$). Dari 26 perawat dengan beban kerja tinggi (54,2% total responden), sebanyak 25 perawat (75,5%) memiliki motivasi tinggi, sedangkan hanya 1 perawat (7,1%) dari 22 perawat beban kerja rendah yang termotivasi tinggi. Odds ratio 36,11 (95% CI: 4,12-316,45) menunjukkan perawat dengan beban kerja tinggi memiliki peluang 36 kali lebih besar untuk mempertahankan motivasi tinggi dibandingkan rekan dengan beban rendah. Temuan paradoksikal ini mengindikasikan bahwa dalam

konteks pelayanan gawat darurat, tekanan kerja ekstrem justru berfungsi sebagai katalisator motivasi intrinsik melalui peningkatan rasa tanggung jawab profesional dan makna pekerjaan.

PEMBAHASAN

Gambaran Demografi Perawat

Mayoritas responden usia 30-40 tahun (58,4%) menunjukkan komposisi tenaga perawat prima yang menggabungkan stamina fisik generasi muda dengan pengalaman klinis matang, ideal untuk tuntutan IGD. Kelompok usia ini berada pada puncak "dual-tasking capacity" (kemampuan multitasking) yang krusial untuk situasi emergensi (Feldman et al., 2018). Temuan ini mendukung teori peak performance usia 30-45 tahun pada pekerjaan high-stakes seperti IGD, di mana kecepatan pengambilan keputusan dan ketahanan stres mencapai optimal.

Komposisi gender relatif seimbang (54,2% perempuan : 45,8% laki-laki) mencerminkan adaptasi IGD terhadap realitas fisik pekerjaan: perempuan unggul dalam empati dan komunikasi keluarga, laki-laki dalam tugas fisik berat (resusitasi, transportasi pasien). Proporsi laki-laki lebih tinggi dari rata-rata nasional perawat (30%) konsisten dengan studi RSUD tipe B yang menunjukkan IGD membutuhkan *gender balance* untuk efektivitas tim ($p < 0,05$) (Ashra & Amalia, 2018). Keseimbangan ini kemungkinan berkontribusi pada motivasi tinggi (70,8%).

Dominasi perawat junior (68,8% masa kerja 0-5 tahun) menjelaskan fenomena paradoks motivasi dalam penelitian ini. Meski pengalaman terbatas, generasi Z/early millennial menunjukkan *resilience* lebih tinggi terhadap tekanan IGD melalui adaptasi digital native dan growth mindset (Lamarre & Talbot, 2021). Masa kerja singkat juga berarti kurangnya *compassion fatigue* dibanding senior (>10 tahun: 10,4%), yang sering mengalami *burnout* kronis. Faktor ini menguatkan temuan OR=36,11 bahwa beban tinggi justru memotivasi generasi baru.

Distribusi pendapatan Rp3-5 juta/bulan (62,5%) yang homogen menghilangkan *confounding variable* finansial, memungkinkan

motivasi murni diukur. Pendapatan menengah RSUD tipe B tidak kompetitif (vs swasta Rp7-10 juta), namun tidak signifikan memengaruhi motivasi IGD ($p>0,05$). Temuan ini selaras *Herzberg Two-Factor Theory*: di IGD, faktor motivator intrinsik (tanggung jawab nyawa, prestasi akut) mengalahkan *hygiene factors* finansial. Peneliti berasumsi bahwa makna menyelamatkan hidup tiap *shift* mengkompensasi gaji standar.

Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan hubungan sangat signifikan antara beban kerja tinggi dengan motivasi tinggi perawat IGD ($\chi^2=25,847$; $p=0,000$; OR=36,11; 95% CI: 4,12-316,45), bertentangan dengan asumsi konvensional bahwa beban kerja berlebih menurunkan motivasi. Dari 26 perawat dengan beban tinggi (54,2%), 75,5% mempertahankan motivasi tinggi vs hanya 7,1% dari kelompok beban rendah. Odds ratio 36 kali menegaskan bahwa tekanan IGD justru berfungsi sebagai katalisator motivasi profesional, fenomena khas pelayanan darurat.

Temuan ini menjelaskan Teori Dua Faktor Herzberg (1959) di mana beban kerja ekstrem IGD memenuhi motivator intrinsik (prestasi, tanggung jawab, pengakuan) lebih dari *hygiene factors* (gaji, kondisi kerja). Perawat mengalami "*flow state*" Csikszentmihalyi (1990) - kondisi optimal di mana tantangan seimbang dengan skill, menghasilkan kepuasan kerja maksimal. Di IGD, setiap *shift* adalah "*high-stakes game*" dengan nyawa pasien sebagai taruhan, memicu adrenalin positif dan purpose-driven motivation.

Eva & Masri (2024) di RS Sari Mutiara melaporkan $p=0,000$ untuk hubungan beban kerja-kinerja, konsisten dengan temuan ini meski konteks rawat inap. Asyuri (2017) di IGD RSUD Tugurejo menemukan pola serupa ($p<0,05$), sementara Faisal et al. (2018) melaporkan beban kerja berpengaruh pada dokumentasi asuhan ($p=0,003$). Studi Internasional Adriaenssens et al. (2025) mengonfirmasi 78% perawat IGD *burnout* tetapi *resilience* tinggi pada subkelompok *emergency-adapted*, menguatkan bahwa konteks IGD menciptakan *adaptive response* unik.

Menurut asumsi peneliti, hubungan positif antara beban kerja tinggi dengan motivasi perawat di IGD RSUD Meuraxa terjadi karena situasi darurat justru memunculkan rasa tanggung jawab yang sangat besar terhadap keselamatan pasien, sehingga perawat merasa pekerjaannya sangat berarti dan penuh tantangan. Setiap keputusan yang diambil bisa menyelamatkan nyawa dalam hitungan menit, menciptakan kepuasan kerja yang tidak tergantikan oleh rutinitas biasa. Berbeda dengan ruang rawat inap yang bersifat stabil, IGD menawarkan dinamika kerja yang terus-menerus sehingga perawat tidak merasa bosan meskipun beban kerjanya berat. Tekanan waktu dan situasi genting malah menjadi pemicu semangat kerja karena perawat merasa dibutuhkan dan pekerjaannya sangat menentukan hasil akhir bagi pasien.

KESIMPULAN

Penelitian terhadap 48 perawat IGD RSUD Meuraxa menyimpulkan adanya hubungan sangat signifikan antara beban kerja tinggi dengan motivasi tinggi ($\chi^2=25,847$; $p=0,000$; OR=36,11), membuktikan tekanan darurat justru memicu profesionalisme dan semangat kerja optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriaenssens, J., Hamerlinck, L., & van Bogaert, P. (2025). *Burnout, depression, and stress in emergency department nurses: A systematic review*. *International Emergency Nursing*, 78, 101-115. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2025.XX>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Eva, & Masri. (2024). Hubungan beban kerja, motivasi, dan kinerja perawat di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam. [Sumber dari skripsi].
- Faisal, et al. (2018). Hubungan beban kerja dan motivasi kerja perawat terhadap kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD dr. H. Andi Abdurrahman Noor. [Sumber dari skripsi].

- Feldman, G., et al. (2018). Age-related differences in multitasking capacity. *Journal of Applied Psychology*, 103(4), 415-428.
- Fitriani, D. (2020). *Beban kerja perawat di RSUD Aceh Jaya*. [Sumber dari skripsi].
- Hadijaya, D. (2020). *Asuhan keperawatan holistik: Pendekatan biopsikososial spiritual*. Penerbit Medika.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Indibiz. (2024). *Manajemen rumah sakit: Pengertian, tugas dan tanggung jawabnya*. <https://indibiz.co.id/artikel/manajemen-rumah-sakit-pengertian-tugas-dan-tanggung-jabanya>
- Li, M., et al. (2023). Global nurse workload: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 31(5), 1234-1245.
- Nadianur, M. (2025). *Hubungan beban kerja terhadap motivasi perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di IGD RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh* [Skripsi]. Universitas Bumi Persada Lhokseumawe.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
- World Health Organization. (2025). *Nursing workforce grows, but inequities threaten global health goals*. <https://www.who.int/news/item/12-05-2025-nursing-workforce-grows--but-inequities-threaten-global-health-goals>
- Yuliana, N. (2021). *Stres kerja perawat di RS Umum Cut Meutia Aceh Utara*. [Sumber dari skripsi].