

Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Jeffry Kristantyo Putro¹, Hendra Dwi Kurniawan², Sri Aminingsih², Risa Setia Ismandani²
Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala¹
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala²

Correspondence*: Jeffry Kristantyo Putro

Address: Jalan Raya Solo-Baki KM No. 4, Gedangan, Grogol, Sukoharjo | e-mail: jeffrykp2014@gmail.com | Phone Number: +62 8953-7164-8018

Kata kunci:

beban kerja;
kinerja; masa kerja;
motivasi kerja;
tenaga kesehatan

Abstrak

Latar Belakang: Permasalahan kinerja menjadi pusat perhatian dalam bidang kesehatan, khususnya kinerja tenaga kesehatan. Faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan umumnya adalah motivasi kerja, beban kerja, dan masa kerja. Motivasi kerja tinggi akan berpengaruh pada produktivitas. Namun semakin lama seseorang bekerja, motivasi kerja akan menurun karena tidak lagi menemukan tantangan dan mengalami kejenuhan. Pemberian beban kerja berlebihan menyebabkan kelelahan fisik, mental dan reaksi emosi. Dewasa ini, banyak ditemukan fenomena karyawan yang mengundurkan diri setelah belum lama bekerja. Di sisi lain, kinerja karyawan dipengaruhi tingkat pengalaman yang akan diperoleh ketika semakin lama bekerja. Maka optimalisasi motivasi kerja, beban kerja, dan masa kerja seseorang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitasnya dalam bekerja.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan analitik observasional melalui pendekatan *cross-sectional*. Subjek penelitian adalah tenaga kesehatan di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU dengan sampel sebanyak 213 responden, menggunakan teknik sampling *stratified random sampling* dan analisis bivariat uji *chi square*.

Hasil: Hasil uji statistik *chi square* membuktikan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (nilai $p = 0,070$), beban kerja (nilai $p = 0,922$), dan masa kerja (nilai $p = 0,695$) terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Saran: Pihak manajemen rumah sakit dapat meninjau kembali fasilitas, jaminan sosial bagi kesejahteraan karyawan, penjadwalan kerja, tugas dan wewenang karyawan, serta menyiapkan calon tenaga kesehatan baru. Dapat menjadi kajian literatur komprehensif dan berguna dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi kajian pustaka penelitian dan menganalisis lebih lanjut aspek lain yang dapat memengaruhi kinerja.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dalam organisasi sosial dan medis dengan menjalankan fungsinya sebagai pemberi layanan kesehatan yang komprehensif secara kuratif maupun rehabilitatif kepada masyarakat. Rumah sakit bertanggung jawab atas terlaksananya upaya pencegahan, peningkatan, penyembuhan, pemulihan, dan rujukan secara terpadu (Hertiana et al., 2023). Pelayanan kesehatan adalah upaya yang dilakukan individu atau kelompok dalam sebuah organisasi untuk mencegah dan mengobati penyakit, meningkatkan, memelihara, serta memulihkan kesehatan (Amir et al., 2023). Pelayanan yang berkualitas dapat direalisasikan apabila dalam sebuah organisasi atau institusi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam konteks rumah sakit, sumber daya manusia kesehatan memiliki peran dan fungsi penting untuk memberikan pelayanan kesehatan serta meningkatkan tingkat kemauan, kesadaran, dan kemampuan hidup sehat masyarakat untuk mewujudkan derajat kesehatan yang baik (Palijama, 2023).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 menyatakan sumber daya manusia kesehatan di rumah sakit terdiri atas tenaga medis, tenaga kesehatan, dan tenaga pendukung atau penunjang kesehatan. Tenaga kesehatan

yaitu pihak yang mengabdikan diri dalam kesehatan dan mempunyai pengetahuan serta keterampilan melalui pendidikan kesehatan yang telah dijalannya, dimana pada jenis tenaga kesehatan tertentu memerlukan wewenang dalam melakukan upaya kesehatan. Sumber daya manusia kesehatan menentukan keberhasilan pembangunan kesehatan di Indonesia sebesar 80% (Ningsih et al., 2022).

Permasalahan terhadap kinerja menjadi pusat perhatian dalam bidang kesehatan, khususnya kinerja seorang tenaga kesehatan karena besarnya tuntutan kerja yang berimbas pada peningkatan aktivitas kerja. Tingginya aktivitas kerja tenaga kesehatan dapat dilihat dari pelayanan 24 jam yang terbagi dalam tiga shift, dan masing-masing shift bekerja dalam kurun waktu 7 sampai dengan 8 jam (Megowati & Has, 2021). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah penduduk di Provinsi Jawa Tengah pada pertengahan tahun 2023 berjumlah 37.540.962 jiwa. Namun jumlah tenaga kesehatan hanya sebesar 113.637 jiwa. Maka diperoleh suatu perbandingan 1:330 yang berarti satu orang tenaga kesehatan minimal bertanggung jawab atas kesehatan 330 jiwa penduduk di Jawa Tengah. Jumlah penduduk dan tenaga kesehatan yang tidak seimbang akan berpotensi menimbulkan permasalahan kinerja yang berdampak negatif.

Faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit atau fasilitas pelayanan kesehatan pada umumnya adalah beban kerja, motivasi kerja, dan masa kerja seseorang. Menurut Aprilia (2017) dikutip dalam Gulo et al. (2024), disebutkan bahwa kinerja seorang perawat berkaitan erat terhadap seberapa besar beban kerja dan motivasi kerja yang dimiliki perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Dian (2011) dikutip dalam Nisak & Andriani (2022), mengungkapkan bahwa pemberian beban kerja berlebihan akan menyebabkan kelelahan fisik maupun mental dan reaksi emosi yang tidak stabil. Kondisi kurangnya motivasi kerja yang didapatkan oleh seorang tenaga kesehatan akan menimbulkan kinerja yang tidak optimal. Hal ini akan berakibat pada banyaknya pasien dan keluarganya yang menyampaikan keluhan mengenai kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan medis maupun non-medis (Adilah & Firdaus, 2023). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh adanya tingkat pengalaman karyawan, semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan kinerja dan produktivitasnya (Supriyatna, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Gulo et al. (2024) tentang Hubungan Beban Kerja Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam, menunjukkan secara statistik terdapat hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Fransiska & Tupti (2020) di mana secara statistik terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Menurut Majannang et al. (2021) dalam penelitiannya tentang Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar, didapatkan hasil secara statistik terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja perawat rawat inap.

RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU adalah institusi rumah sakit tipe C di Kabupaten Sukoharjo dengan konsep *Garden Hospital* yang berlandaskan pada nilai sosial dan berprinsip *not for profit*. Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan teknik wawancara terhadap 8 kepala unit yang meliputi unit farmasi, gizi, kesehatan lingkungan, laboratorium, keperawatan, rekam medis, radiologi, dan rehabilitasi medis, peneliti menemukan masih terdapat permasalahan yang memengaruhi kinerja karyawan dari aspek beban kerja, motivasi kerja, dan masa kerja. Terdapat 2 unit dengan kinerja karyawan dalam kondisi stagnasi dan terkadang mengalami penurunan pada periode waktu tertentu. Dari aspek beban

kerja, 6 kepala unit menilai beban kerja yang dialami karyawan pada unitnya dalam kategori sedang menuju ke tinggi. Ditinjau dari aspek motivasi kerja, 2 kepala unit menyatakan motivasi kerja karyawan pada taraf sedang dan terkadang mengalami penurunan. Sedangkan dari aspek masa kerja, 3 kepala unit menyatakan karyawan dengan masa kerja lebih lama belum tentu menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan hasil observasi tersebut, peneliti memiliki ketertarikan untuk menganalisis lebih dalam mengenai fenomena dan fakta yang ditemukan di lahan penelitian. Maka peneliti menganggap perlunya dilakukan penelitian dengan tujuan utama untuk mengetahui apakah motivasi kerja, beban kerja, dan masa kerja memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan.

METODE

Penelitian ini menerapkan desain kuantitatif dengan rancangan studi analitik observasional menggunakan pendekatan *cross-sectional* untuk mengkaji pengaruh antara variabel motivasi kerja, beban kerja, dan masa kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini menerapkan analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, untuk melihat pengaruh atau hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini telah melalui uji kelayakan etik oleh Komisi Etik Penelitian Kesehatan RSUD Dr. Moewardi Surakarta dengan Nomor 1.810/VIII/HREC/2025. Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kesehatan di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU sebanyak 457 karyawan. Sampel penelitian ini adalah tenaga kesehatan sejumlah 213 responden yang diambil menggunakan teknik pengambilan sampel *stratified random sampling*. Distribusi kuesioner dilakukan melalui instrumen media cetak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik responden pada penelitian ini dipaparkan sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	23	10,8%
Perempuan	190	89,2%
Pendidikan Terakhir		
SMA sederajat	3	1,4%
D-3	205	96,2%
D-4	1	0,5%
S-1	4	1,9%
Usia		
20-30 tahun	36	16,9%
31-40 tahun	117	54,9%
41-50 tahun	50	23,5%
> 50 tahun	10	4,7%
Profesi		
Perawat	141	66,3%
Bidan	17	8%
Promkes	1	0,5%
Perekam Medis	5	2,3%
Dietisien	2	0,9%
Sanitarian	1	0,5%
Radiografer	4	1,9%

Karakteristik Responden	f	%
TTK Farmasi	25	11,7%
Analisis Laboratorium	10	4,7%
Terapis	7	3,3%
Masa Kerja		
< 10 tahun	54	25,4%
≥ 10 tahun	159	74,6%

Tabel 1 menunjukkan jenis kelamin mayoritas responden adalah perempuan 190 orang (89,2%), mayoritas responden sebanyak 205 orang berpendidikan D-3 (96,2%), sebagian besar responden dalam kategori usia 31-40 tahun sebanyak 117 orang (54,9%), mayoritas responden dari profesi Perawat sejumlah 141 orang (66,3%), dan mayoritas 159 orang memiliki masa kerja ≥ 10 tahun (74,6%).

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden memiliki motivasi kerja rendah sebesar 143 responden (67,1%) dan 70 responden (32,9%) dengan motivasi kerja tinggi. Selain itu, responden mengalami beban kerja yang relatif seimbang, dengan 103 responden menyatakan beban kerja tinggi (48,4%) sementara 110 responden lain berpendapat beban kerja rendah (51,6%). Di samping itu, mayoritas responden dengan masa kerja ≥ 10 tahun berjumlah 159 orang (74,6%) dan 54 responden (25,4%) lainnya dengan masa kerja <10 tahun. Selanjutnya diperoleh hasil mayoritas responden memiliki kinerja dalam kategori rendah sebanyak 131 responden (61,5%) sedangkan 82 responden (38,5%) lain dalam kategori kinerja tinggi.

Tabel 2.

Tabulasi Silang Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Motivasi Kerja	Kinerja		OR	CI 95%		p-value
	Tinggi	Rendah		Lower	Upper	
Tinggi	33	37	1,711	0,955	3,064	0,070
Rendah	49	94				

Tabel 2 menunjukkan hasil uji statistik *chi-square*, secara statistik tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan (OR = 1,711, CI 95% : 0,955 – 3,064, p-value = 0,070).

Tabel 3.

Tabulasi Silang Beban Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Beban Kerja	Kinerja		OR	CI 95%		p-value
	Tinggi	Rendah		Lower	Upper	
Tinggi	40	63	1,028	0,592	1,786	0,922
Rendah	42	68				

Tabel 3 mengindikasikan hasil uji statistik *chi-square*, dengan hasil tidak ditemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan (OR = 1,028, CI 95% : 0,592 – 1,786, p-value = 0,922).

Tabel 4.

Tabulasi Silang Masa Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Masa Kerja	Kinerja		OR	CI 95%		p-value
	Tinggi	Rendah		Lower	Upper	
< 10 tahun	22	32	1,134	0,604	2,131	0,695
≥ 10 tahun	60	99				

Tabel 4 menunjukkan hasil uji statistik *chi-square*, bahwa secara statistik tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja tenaga kesehatan (OR = 1,134, CI 95% : 0,604 – 2,131, p-value = 0,695).

Pembahasan

Sugiono et al. (2021) menyatakan, motivasi kerja penting dalam menumbuhkan daya usaha dan semangat untuk bekerja secara optimal, kinerja tidak akan optimal bila motivasi kerja yang dimiliki tidak tepat. Berdasarkan hasil penelitian, 143 responden (67,1%) memiliki motivasi kerja rendah. Menurut Simbolon et al. (2024), faktor yang memengaruhi motivasi kerja terdiri dari dua hal, yakni faktor internal yang meliputi pendidikan, kebutuhan, pencapaian prestasi, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan kepuasan kerja dan faktor eksternal yang terdiri dari lingkungan bekerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, promosi, serta apresiasi prestasi karyawan.

Beban kerja adalah ketika seorang pekerja tidak mampu menyelesaikan tugas dan menyesuaikan diri terhadap tugas tersebut (Vanchapo, 2020). Berdasarkan hasil penelitian, 110 responden (51,6%) memiliki beban kerja rendah. Namun beban kerja relatif seimbang dengan 103 responden (48,4%) lain memiliki beban kerja tinggi. Abdullah et al. (2021) dikutip dalam Cesilia & Kosasih (2024) menjabarkan faktor yang memengaruhi beban kerja adalah faktor eksternal yang berkaitan dengan stresor tugas fisik dan mental, waktu istirahat, sistem pengupahan, tugas dan kewenangan, dan lingkungan kerja serta faktor internal yang terdiri dari faktor somatis dan faktor psikis. Dharma et al. (2024) menyatakan jumlah pasien, kesesuaian pendidikan dengan kapasitas kerja, jadwal shift, tugas administrasi dan ketidaksesuaian jumlah tenaga kerja dengan jumlah pasien dapat memengaruhi beban kerja.

Handoko (2002) dikutip dalam Lestari & Rahman (2024) berpendapat bahwa masa kerja yang dikenal dengan *length of service* atau lama kerja adalah rentang waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, 159 responden (74,6%) memiliki masa kerja ≥ 10 tahun. Handoko (2020) dikutip dalam Lestari & Rahman (2024) menyatakan kepuasan kerja, stres lingkungan kerja, dan kompensasi hasil kerja menjadi indikator untuk mengelola masa kerja di sebuah instansi. Menurut Khairuddin (2021), semakin lama individu bekerja dalam perusahaan, kemungkinan mengundurkan diri akan semakin kecil (Yuliani & Hastasari, 2025).

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Utari & Mulyanti, 2023). Berdasarkan hasil penelitian, 131 responden (61,5%) memiliki kinerja rendah. Beberapa faktor yang menyebabkan naik turunnya kinerja diamati dari faktor keahlian dan kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Ningsih et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian, dari 70 responden yang memiliki motivasi kerja tinggi, 47,1% diantaranya memiliki kinerja tinggi dan 52,9% mempunyai kinerja rendah. Sedangkan dari 143 tenaga kesehatan dengan motivasi kerja rendah, 34,3% responden mempunyai kinerja tinggi dan 65,7% memiliki kinerja rendah. Berdasarkan hasil uji *chi square*, secara statistik motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja tenaga kesehatan dengan nilai *p-value* $0,070 > 0,05$ (OR = 1,711; CI 95% = 0,955 – 3,064). Maka H_a “terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan” ditolak dan H_0 diterima (nilai *p* > 0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2021) dengan hasil *t* hitung $1,354 < t$ tabel 2,012, sehingga motivasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan di PT Surya Yoda Indonesia. Penelitian Ernawati et al. (2023) menemukan hasil motivasi tidak berhubungan dengan kinerja dengan $p\text{-value} = 0,586 > 0,05$. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Hidayatullah et al. (2023) dan Tanjung et al. (2023). Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Ningsih & Dharma (2022), di mana terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Penelitian oleh Setya (2023), menyatakan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $p\text{-value} 0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian Aulia & Komara (2022) dan Santoso et al. (2023).

Berdasarkan hasil penelitian, dari 103 responden dengan beban kerja tinggi, 38,8% responden memiliki kinerja tinggi dan 61,2% mempunyai kinerja yang rendah. Sedangkan dari 110 tenaga kesehatan dengan beban kerja rendah, 38,2% diantaranya mempunyai kinerja tinggi dan 61,8% memiliki kinerja rendah. Berdasarkan hasil uji *chi square*, secara statistik beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai $p\text{-value} 0,922 > 0,05$ (OR = 1,028; CI 95% = 0,592 – 1,786). Maka H_a “terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan” ditolak dan H_0 diterima (nilai $p > 0,05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Ridwan et al. (2023) bahwa tidak ada hubungan bermakna beban kerja terhadap kinerja dengan nilai $p = 1,000 > 0,05$. Penelitian Kabdiyono et al. (2024) mendapatkan hasil beban kerja tidak berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan ($p\text{-value} = 0,501 > 0,05$). Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Sitompul & Simamora (2021) dan Simangunsong & Oktaviani (2023). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sonia & Gurning (2023) terhadap perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan dengan hasil uji statistik beban kerja berhubungan terhadap kinerja ($p\text{-value} = 0,009 < 0,05$). Penelitian oleh Saputri & Farhan (2024) dibuktikan dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian Fajriani et al. (2022) dan Kurniawan & Rizki (2022).

Berdasarkan hasil penelitian, dari 54 tenaga kesehatan dengan masa kerja < 10 tahun, 40,7% responden memiliki kinerja tinggi dan 59,3% mempunyai kinerja rendah. Sedangkan dari 159 responden dengan masa kerja ≥ 10 tahun, 37,7% diantaranya mempunyai kinerja tinggi dan 62,3% memiliki kinerja rendah. Berdasarkan hasil uji *chi square*, secara statistik tidak ada hubungan antara masa kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai $p\text{-value} 0,695 > 0,05$ (OR = 1,134; CI 95% = 0,604 – 2,131). Maka dibuktikan H_a “terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan” ditolak dan H_0 diterima (nilai $p > 0,05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Welembuntu & Gobel (2020) yang ditemukan bahwa lama kerja tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja perawat dengan $p\text{-value} 0,416 > 0,05$. Penelitian oleh Devitha et al. (2021) menyatakan secara statistik masa kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 Kendari dengan $p = 0,240 > 0,05$. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Yahya (2023) dan Hanifah et al. (2025). Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Ardiani & Ernawati (2022) terhadap karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Persero Bima dengan hasil masa kerja signifikan memengaruhi kinerja ($p = 0,000 < 0,05$). Penelitian oleh Ivana et al. (2022) memperoleh hasil masa kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai t hitung 3,631 > t tabel 2,04227 dan $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian Nugroho et al. (2022) dan Jayanti & Dewi (2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan disimpulkan variabel bebas tidak saling berhubungan terhadap variabel terikat dengan nilai $p > 0,05$. Berdasarkan uji statistik *chi-square*, menunjukkan bahwa secara statistik dinyatakan tidak terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja (OR = 1,711; CI 95% = 0,955 – 3,064; p -value = 0,070), beban kerja terhadap kinerja (OR = 1,028; CI 95% = 0,592 – 1,786; p -value = 0,922), dan masa kerja terhadap kinerja (OR = 1,134; CI 95% = 0,604 – 2,131; p -value = 0,695) tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan.

Saran

1. Diharapkan pihak manajemen rumah sakit meninjau kembali fasilitas, jaminan sosial bagi kesejahteraan karyawan, penjadwalan kerja, tugas dan wewenang karyawan, serta menyiapkan calon tenaga kesehatan baru.
2. Dapat menjadi kajian literatur yang komprehensif dan berguna bagi bidang pendidikan mengenai manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi landasan dan kajian pustaka penelitian dan dapat menganalisis lebih lanjut tentang lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas, dan aspek lain yang dapat memengaruhi kinerja.

Acknowledgment

Penulis mengucapkan terima kasih kepada RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU sebagai lahan penelitian beserta segenap responden yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada STIKES Panti Kosala, dosen pembimbing skripsi, serta segenap Bapak/Ibu dosen dan karyawan yang telah memberikan dukungan kepada penulis. Disamping itu penulis juga mengucapkan terima kasih banyak kepada keluarga terkasih yang senantiasa mendukung, memotivasi, dan mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan proses pendidikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilah, R., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada RS DKT Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 12–20. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.617>
- Amir, H., Kaseger, H., Darmin, Manika, H. S. L., & Gaib, J. H. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap GMIBM Monompia. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 671–679. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v7i1.13032>
- Ardiani, F., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Masa Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Persero Bima. *JEBE: Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 421–428. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2>
- Aulia, M., & Komara, E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *MDP Student Conference*, 1(1), 134–141. <https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/msc/article/view/1692/602>

- Cesilia, R., & Kosasih. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *SOSTECH: Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 4(10), 909–922. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i10.26775>
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., & Purnamawati. (2021). Analisis Pengaruh Masa Kerja dan Sertifikasi terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru Produktif SMK Negeri di Kota Kendari. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 9(1), 69–78. <https://doi.org/10.26858/jnp.v9i1.20633>
- Dharma, Y. P. T., Natanael, & Santoso, B. (2024). Analisis Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *KOSALA: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 12(2), 269–276. <https://doi.org/10.37831/kjik.v12i2.367>
- Ernawati, F. Y., Siswanto, A., & Budiyo, R. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. *JURNAL STIE SEMARANG*, 15(3), 156–173. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i3.676>
- Fajriani, S., Arifin, M. A., & Rahmadani, S. (2022). Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 1(4), 424–430. <https://doi.org/10.55123/insologi.v1i4.789>
- Gulo, A. R. B., Hasibuan, E. K., & Saragih, M. (2024). Hubungan Beban Kerja Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Sari Mutiara Lubuk Pakam. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 11(4), 686–699. <https://doi.org/10.33024/jikk.v11i4.15094>
- Hanifah, Widianoro, R., & Sinta, T. B. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tawangmangu. *JMIK: Jurnal Manajemen Informasi Dan Administrasi Kesehatan*, 8(2), 178–186. <https://doi.org/10.32585/jmiak.v8i2.7275>
- Hertiana, Nurbaiti, Mahmud, Y., Hatta, M., Latifah, A., Eppang, M., Abdullah, R., Lestari, D. H., Alviana, F., & Maria, D. (2023). *Antropologi Kesehatan*. CV RIZMEDIA PUSTAKA INDONESIA.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hidayatullah, A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. *SNEBA: Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3(1), 1120–1131. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5855/2563>
- Ivana, M., Rozi, A., & Wahyudi. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *DESANTA: Indonesian of Interdisciplinary Journal*, 2(2), 199–211. <https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/view/16/16>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja

- Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496–509. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.7206>
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *SOSAINS: Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.36418/sosains.v2i1.316>
- Lestari, E., & Rahman, T. (2024). Pengaruh Masa Kerja terhadap Jenjang Karir Karyawan Pada Section Operator Development (ODE) PT Saptaindra Sejati Site Adaro Mining Operation (ADMO) Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 7(1), 115–128. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/971/763>
- Ningsih, E. D., & Dharma, Y. P. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Dr. Oen Solo Baru. *KOSALA: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 10(2), 77–84. <https://doi.org/10.37831/kjik.v10i2.238>
- Ningsih, E. D., Efkelin, R., Ismonah, Dharma, Y. P. T., Handayani, P. A., & Mamesah, M. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan* (L. Sriwiyati (ed.)). Tahta Media Group.
- Nisak, Q., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 304–313. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.432>
- Nugroho, S., Fajariah, N. A., & Hidayati, N. (2022). Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri. *JIBE: Journal of Islamic Business and Entrepreneurship*, 1(2), 115–125. <https://doi.org/10.33379/jibe.v1i2.1759>
- Palijama, F. (2023). Pengaruh Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit dr. Haulussy Provinsi Maluku. *Hipotesa-Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 1–10.
- Ridwan, J., Hartono, B., Devis, Y., Susmaneli, H., & Herniwanti. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Tenaga Keperawatan. *Jurnal Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 33(3), 24–33. <https://doi.org/10.34011/jmp2k.v33i3.1692>
- Santoso, T. A., Saepudin, D., & Oetojo, W. (2023). Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Selama Pandemi di RSPI Sulianti Saroso Jakarta. *JMI: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1811–1817. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i8.366>
- Saputri, D., & Farhan, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 7(2), 1239–1256. <https://doi.org/10.35722/japb.v7i2.1085>
- Setya, W. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. *AJUP: Arus Jurnal Pendidikan*, 3(2), 89–94. <https://doi.org/10.57250/ajup.v3i2.246>
- Simangunsong, B. A. M. P., & Oktaviani, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan

- Perbendaharaan Sukabumi. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 74–87. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i2.147>
- Simbolon, B., Efendy, I., & Anggraini, I. (2024). Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. *An-Najat: Jurnal Ilmu Farmasi Dan Kesehatan*, 2(1), 70–85. <https://doi.org/10.59841/an-najat.v2i1.969>
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <https://doi.org/10.37385/msej.v2i2.213>
- Sonia, P., & Gurning, F. P. (2023). Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Sundari Medan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), 6259–6266. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i4.19029>
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Peengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) di Jakarta. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(1), 718–734. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i1.909>
- Supriyatna, Y. (2020). Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 47–60. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i1.1885>
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 69–80. <https://journal.stiepembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2385>
- Utari, I. A. L. A., & Mulyanti, D. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit: Tinjauan Teoritis. *Jurnal Kesehatan Amanah*, 7(1), 51–60. <https://doi.org/10.57214/jka.v7i1.264>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Welembuntu, M., & Gobel, I. (2020). Hubungan Pendidikan Status Kepegawaian dan Lama Kerja dengan Kinerja Perawat Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Sesebanua*, 4(1), 21–30. <https://doi.org/10.54484/jis.v4i1.293>
- Yahya, H. A. (2023). *Pengaruh Tingkat Lama Bekerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perkebunan Kelapa Sawit PT Perkebunan Nusantara IV (Studi Kasus Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Pantai Cermin dan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai)* [Skripsi, Universitas Medan Area]. [https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/20148/1/188220008 - Haidar Alwi Yahya. S - Fulltext.pdf](https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/20148/1/188220008-Haidar%20Alwi%20Yahya.%20S%20-%20Fulltext.pdf)
- Yuliani, D., & Hastasari, R. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Masa Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhakti Kartini. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(3), 245–250. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i3.52>