

The correlation between nursing workload and work motivation in inpatient wards: A cross-sectional study

Egi Mulyadi Pratama¹, Hadi Suryatno², Alwan Wijaya³, Febriati Astuti⁴

^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mataram, Nusa Tenggara Barat, 83115, Indonesia

Article Info

Article history:

Received: 11 Mei 2026

Revised: 18 Juni 2026

Accepted: 20 Juni 2026

Keywords:

Inpatient Ward; Nurse
Motivation; Nursing
Management; Workload.

Article type:

Research article

Abstract

Background: High Bed Occupancy Rates (BOR) and continuous surges in emergency admissions frequently overwhelm nursing capacities. When the nurse-to-patient ratio exceeds the optimal capacity, it triggers severe physical and mental fatigue. Such excessive workloads are critical determinants that can significantly undermine nurses' work motivation and, consequently, the quality of care delivery.

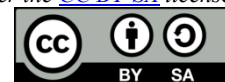
Objective: This study aimed to analyze the correlation between nursing workload and work motivation in the Paviliun Nusa Indah Inpatient Ward at the Patut Patuh Patju Regional Public Hospital, West Lombok, Indonesia.

Methods: A quantitative correlational study utilizing a cross-sectional design was conducted. The study population comprised 32 clinical nurses, recruited entirely through a total sampling technique. Data regarding perceived workload and work motivation were collected using validated self-administered questionnaires. The bivariate data analysis was performed using the Spearman Rank correlation test.

Results: The descriptive analysis revealed that the vast majority of the nurses experienced a heavy workload (81.8%, $n = 26$). Correspondingly, a substantial proportion of the respondents exhibited low work motivation (34.4%, $n = 11$). The Spearman Rank test demonstrated a statistically significant, moderate inverse correlation between the two variables ($p = 0.005$; $r = -0.485$).

Conclusion: There is a significant negative correlation between workload and nurses' work motivation in the inpatient ward. A heavier workload directly translates to diminished work motivation. Strategic managerial interventions, such as adjusting the nurse-to-patient ratio and providing psychosocial support, are crucial to sustaining motivation and preventing burnout.

This is an open-access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



*Corresponding Author:

Egy Mulyadi Pratama

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mataram, Nusa Tenggara Barat, 83115, Indonesia

Email: egymulyadi71@gmail.com

Latar Belakang

Rumah sakit merupakan entitas pelayanan kesehatan komprehensif yang mengemban peran esensial dalam menyelenggarakan layanan bermutu, efektif, dan efisien bagi masyarakat (Astuti & Lesmana, 2018; Kemenkes RI, 2016; Russeng et al., 2020). Dalam arsitektur pelayanan klinis tersebut, perawat menempati posisi sentral sebagai komponen utama penentu keberhasilan mutu layanan. Kinerja dan dedikasi tenaga keperawatan terbukti berkontribusi

hingga 80% terhadap indikator pencapaian derajat kesehatan pasien secara keseluruhan (Prima, Wau, & Siagian, 2019). Meskipun demikian, optimalisasi peran vital ini sangat bergantung pada stabilitas tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu perawat.

Paradoks yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya tantangan struktural terkait motivasi dan distribusi sumber daya manusia keperawatan. Data World Health Organization (WHO) yang dikutip oleh Prima, Wau, dan Siagian (2019) mengklasifikasikan Indonesia sebagai salah satu dari lima negara dengan indeks motivasi tenaga kesehatan terendah secara global. Situasi ini diperparah oleh defisit kuantitas perawat di area regional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), rasio ketersediaan tenaga perawat di Kabupaten Lombok Barat baru mencapai 110,9 per 100.000 penduduk, angka yang masih tertinggal signifikan dari target pemenuhan nasional yakni 200 per 100.000 penduduk.

Kesenjangan antara keterbatasan jumlah tenaga keperawatan dan tingginya tuntutan pelayanan secara langsung memicu eskalasi beban kerja. Laporan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI, 2011) mengonfirmasi bahwa 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres klinis akibat beban kerja yang melampaui kapasitas (overload). Kondisi ini bermanifestasi pada sindrom kelelahan kronis, defisit waktu istirahat, serta degradasi kualitas interaksi terapeutik dengan pasien (Lubis, Saragih, & Maretta, 2022). Secara empiris, beban kerja yang melampaui batas adaptasi fisik dan mental merupakan prediktor utama terjadinya penurunan motivasi kerja, yang pada gilirannya mendisrupsi mutu asuhan keperawatan (Hakman, Suhadi, & Yuniar, 2021).

Fenomena tekanan beban kerja objektif ini secara nyata teridentifikasi di Ruang Rawat Inap Paviliun Nusa Indah, RSUD Patut Patuh Patju, Lombok Barat. Ketidakseimbangan antara rasio perawat dan lonjakan volume pasien tercermin dengan jelas pada indikator Bed Occupancy Rate (BOR). Data rekam medik mencatat bahwa pemanfaatan tempat tidur mencapai 85,30% pada bulan November 2025 dan meroket hingga menyentuh 92,97% pada bulan Desember 2025. Angka tersebut secara signifikan telah melampaui ambang batas standar ideal efisiensi operasional rumah sakit (60–85%), yang secara otomatis melipatgandakan tuntutan asuhan klinis harian perawat pelaksana.

Tingginya beban kerja, apabila berakumulasi dengan faktor-faktor penekan lainnya seperti ketidaksesuaian sistem kompensasi dan ketidakseimbangan kehidupan-kerja (work-life balance), niscaya akan mereduksi resiliensi psikologis perawat. Penurunan motivasi kerja ini merupakan ancaman serius karena berdampak langsung pada pelemahan rasa tanggung jawab, penurunan etos kerja, serta stagnasi kualitas pelayanan di ruang perawatan (Wirati, Wati, & Saraswati, 2021). Berdasarkan rasionalisasi latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam hubungan antara beban kerja klinis dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Paviliun Nusa Indah, RSUD Patut Patuh Patju, Kabupaten Lombok Barat.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif observasional dengan menggunakan desain korelasional. Pengumpulan data dilakukan melalui pendekatan cross-sectional, di mana variabel independen (beban kerja) dan variabel dependen (motivasi kerja perawat) diukur dan dievaluasi secara simultan pada satu titik waktu tertentu (point in time).

Populasi dan Sampel

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat pelaksana yang bertugas di Ruang Rawat Inap Paviliun Nusa Indah, RSUD Patut Patuh Patju, Kabupaten Lombok Barat. Mengingat ukuran populasi yang sangat spesifik dan terjangkau, teknik

pengambilan sampel yang diaplikasikan adalah total sampling (sampel jenuh). Melalui teknik ini, keseluruhan 32 perawat pelaksana direkrut secara penuh sebagai responden penelitian guna menghindari bias representasi.

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data primer dilakukan secara pelaporan mandiri (self-administered) menggunakan instrumen kuesioner terstruktur. Instrumen ini dirancang dengan skala Likert untuk mengukur secara objektif persepsi perawat terhadap tingginya beban kerja fisik/mental, serta untuk mengevaluasi derajat motivasi internal mereka dalam menjalankan asuhan keperawatan harian. Sebelum diimplementasikan, seluruh kuesioner telah dipastikan validitas dan reliabilitasnya.

Analisis Data

Seluruh data mentah yang terkumpul ditabulasi dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik komputer. Mengingat penelitian ini mengkaji korelasi antara dua variabel berskala ordinal (non-parametrik), analisis bivariat dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman Rank (ρ). Batas signifikansi (kemaknaan) statistik ditetapkan pada nilai probabilitas $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian digunakan untuk menentukan arah dan kekuatan hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat.

Hasil Penelitian

Karakteristik Demografi Responden

Penelitian ini melibatkan 32 perawat pelaksana yang bertugas di Ruang Rawat Inap Paviliun Nusa Indah, RSUD Patut Patuh Patju, Lombok Barat. Ringkasan distribusi karakteristik demografi responden disajikan pada Tabel 1.

Table 1. Distribusi Karakteristik Demografi Perawat (n = 32)

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	18.8
Perempuan	26	81.2
Kelompok Usia		
26–35 Tahun	21	65.6
36–45 Tahun	9	28.1
46–55 Tahun	2	6.3
Pendidikan Terakhir		
D-III Keperawatan	17	53.1
Profesi Ners	15	46.9

Berdasarkan Tabel 1, tenaga keperawatan di Ruang Rawat Inap Paviliun Nusa Indah didominasi oleh perawat berjenis kelamin perempuan (81,2%) dan sebagian besar berada pada kelompok usia produktif awal, yakni 26–35 tahun (65,6%). Dari aspek kualifikasi pendidikan, distribusi responden terbelang seimbang antara lulusan D-III Keperawatan (53,1%) dan perawat yang telah menyelesaikan pendidikan Profesi Ners (46,9%).

Distribusi Beban Kerja dan Motivasi Kerja

Analisis univariat dilakukan untuk mengidentifikasi proporsi tingkat beban kerja yang ditanggung perawat, serta mengevaluasi derajat motivasi kerja mereka. Pemetaan deskriptif untuk kedua variabel tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Beban Kerja dan Motivasi Kerja Perawat (n = 32)

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Beban Kerja		
Ringan	0	0.0
Sedang	6	18.8
Berat	26	81.2
Motivasi Kerja		
Rendah	11	34.4
Sedang	10	31.2
Tinggi	11	34.4

Hasil analisis pada Tabel 2 mengonfirmasi bahwa mayoritas absolut perawat (81,2%) menanggung beban kerja klinis pada kategori "Berat", dan tidak ada satupun perawat (0%) yang merasakan beban kerja "Ringan". Sementara itu, distribusi motivasi kerja perawat cenderung terpecah secara merata; proporsi perawat yang memiliki motivasi rendah dan tinggi berada pada persentase yang sama (masing-masing 34,4%), sedangkan sisanya (31,2%) berada pada kategori sedang.

Analisis Bivariat: Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja

Untuk membuktikan signifikansi hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat, data dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman Rank. Hasil tabulasi silang dan pengujian statistik disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Tabulasi Silang dan Hasil Uji Korelasi Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat (n = 32).

Beban Kerja	Motivasi Rendah	Motivasi Sedang	Motivasi Tinggi	Total
Sedang	0 (0.0%)	2 (33.3%)	4 (66.7%)	6 (100%)
Berat	11 (42.3%)	8 (30.8%)	7 (26.9%)	26 (100%)
Total	11	10	11	32

Berdasarkan tabulasi silang pada Tabel 3, terlihat pergeseran pola motivasi yang sejalan dengan peningkatan beban kerja. Pada kelompok perawat dengan beban kerja sedang, tidak ada satupun (0%) yang memiliki motivasi rendah, dan mayoritas di antaranya (66,7%) justru memiliki motivasi tinggi. Sebaliknya, pada kelompok perawat yang menanggung beban kerja berat, dominasi bergeser di mana kelompok terbesar (42,3%) memiliki motivasi yang rendah.

Hasil uji statistik Spearman Rank menghasilkan nilai probabilitas $p = 0,005$ ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa hipotesis nol ditolak. Artinya, secara statistik terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat. Lebih lanjut, nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,485$ menunjukkan adanya hubungan linier dengan kekuatan sedang dan arah yang negatif (berbanding terbalik). Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi beban kerja yang ditanggung oleh perawat, maka akan semakin rendah motivasi kerjanya, begitu pula sebaliknya.

Diskusi

Tingkat Beban Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap

Hasil observasi mengonfirmasi bahwa mayoritas perawat (81,2%) di Ruang Rawat Inap Paviliun Nusa Indah menanggung beban kerja pada kategori berat. Indikator kondisi kerja, yang menuntut penyelesaian target asuhan klinis di tengah tingginya Bed Occupancy Rate (BOR), menjadi penyumbang terbesar terhadap tingginya persepsi beban kerja ini.

Paradoks menarik ditemukan dalam analisis indikator ini. Tingginya beban kerja tidak selalu murni disebabkan oleh faktor eksternal (seperti lonjakan pasien), melainkan juga dipengaruhi oleh tingginya pemahaman dan standar profesional perawat itu sendiri. Perawat yang sangat mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP)—mulai dari pengkajian komprehensif, penetapan diagnosis, hingga evaluasi—membutuhkan investasi waktu, ketelitian, dan energi yang jauh lebih besar. Marquis dan Huston (2015) menegaskan bahwa tenaga keperawatan dengan kompetensi dan kesadaran keselamatan pasien (patient safety) yang tinggi cenderung menanggung beban tanggung jawab moral dan profesional yang lebih berat. Akibatnya, di tengah keterbatasan rasio perawat-pasien, komitmen untuk memberikan asuhan keperawatan yang paripurna justru meningkatkan persepsi beban kerja secara drastis.

Dinamika Motivasi Kerja Perawat

Evaluasi terhadap motivasi kerja perawat menunjukkan distribusi yang cukup berimbang, namun kemunculan proporsi motivasi kerja rendah (34,4%) memerlukan atensi khusus. Analisis terhadap indikator tanggung jawab dan orientasi pencapaian (achievement) mengindikasikan adanya perilaku maladaptif pada sebagian perawat, seperti pendelegasian tugas pokok yang tidak semestinya kepada rekan sejawat, pengabaian instruksi manajerial, hingga apatisme terhadap program pengembangan ruangan.

Fenomena ini dapat dibedah melalui lensa Teori Dua Faktor dari Herzberg (1959). Tanggung jawab dan prestasi pada dasarnya merupakan faktor motivator intrinsik yang seharusnya mendorong kepuasan dan etos kerja. Namun, ketika perawat dihadapkan pada kelelahan fisik dan mental akibat beban kerja yang melampaui kapasitas kompensasinya, faktor motivator ini akan tereduksi secara signifikan. Kelelahan kronis (fatigue) mendisrupsi konsentrasi dan fokus klinis perawat, yang pada akhirnya memicu sikap pertahanan diri (defense mechanism) berupa penurunan kepedulian terhadap standar pelayanan. Hilangnya makna pekerjaan akibat rutinitas yang menekan membuat perawat bekerja sekadar untuk menggugurkan kewajiban administratif, bukan lagi didorong oleh panggilan profesional.

Korelasi Beban Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat

Uji statistik Spearman Rank membuktikan penolakan hipotesis nol secara meyakinkan ($p = 0,005$), yang menegaskan eksistensi hubungan signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja perawat. Lebih lanjut, nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,485$ mengungkap adanya korelasi dengan kekuatan moderat dan arah yang bersifat negatif (berbanding terbalik). Hal ini berarti bahwa eskalasi beban kerja perawat berimplikasi langsung pada degradasi motivasi kerja; semakin berat tekanan kerja yang ditanggung, semakin rendah motivasi intrinsik perawat untuk memberikan performa terbaiknya.

Temuan ini secara kokoh mengafirmasi dinamika psikososial di ruang rawat inap yang padat. Tingginya tuntutan kerja tanpa diimbangi dengan kapasitas sumber daya memicu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) yang merupakan fase awal dari *burnout syndrome*. Meskipun penelitian Astuti dan Lesmana (2018) pada konteks yang berbeda mungkin menemukan variasi arah pengaruh akibat variabel perancu lain, temuan dalam studi ini dengan tegas membuktikan bahwa beban kerja yang melampaui batas adaptasi (seperti halnya lonjakan BOR rumah sakit yang mencapai 92,97%) bertindak sebagai depresan yang mematikan motivasi internal perawat pelaksana.

Implikasi dan Limitasi Penelitian

Secara manajerial, temuan ini memberikan landasan empiris bagi manajemen RSUD Patut Patuh Patju untuk segera mengevaluasi dan merestrukturisasi manajemen sumber daya manusia keperawatan. Tingginya korelasi negatif antara beban kerja dan motivasi mengisyaratkan urgensi penyesuaian rasio perawat-pasien yang proporsional dengan tingkat ketergantungan pasien (*patient acuity*). Manajemen keperawatan disarankan untuk merancang strategi intervensi seperti penerapan sistem shift yang lebih fleksibel, rotasi tugas untuk mencegah kejenuhan, serta penyediaan program dukungan psikososial berkala (*counseling and peer support*) guna merestorasi motivasi kerja dan mencegah *turnover staf*.

Penelitian ini tidak terlepas dari sejumlah keterbatasan metodologis. Desain penelitian cross-sectional hanya mampu memotret dinamika beban kerja dan motivasi pada satu titik waktu spesifik, sehingga tidak dapat sepenuhnya mengonfirmasi kausalitas (sebab-akibat) jangka panjang. Selain itu, pengumpulan data yang mengandalkan instrumen pelaporan mandiri (*self-administered questionnaire*) memiliki risiko *social desirability bias*, di mana responden mungkin menutupi motivasi riil mereka yang rendah atau melebih-lebihkan beban kerja yang dirasakan. Ukuran sampel yang direkrut melalui total sampling (32 responden) di satu unit rawat inap juga membatasi generalisasi temuan ini pada rumah sakit dengan tipe atau klasifikasi yang berbeda.

Kesimpulan

Terdapat hubungan yang sangat signifikan dan berbanding terbalik (negatif) antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Paviliun Nusa Indah, RSUD Patut Patuh Patju Lombok Barat ($p = 0,005$; $r = -0,485$). Sebagian besar perawat menanggung beban kerja pada kategori berat, yang secara langsung memicu penurunan motivasi kerja, berkurangnya tanggung jawab klinis, dan pudarnya orientasi pencapaian prestasi. Manajemen beban kerja yang proporsional mutlak diperlukan guna mempertahankan resiliensi psikologis perawat dan menjamin keberlanjutan mutu asuhan keperawatan rumah sakit.

Acknowledgments

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Direktur dan Jajaran Manajemen RSUD Patut Patuh Patju, Kabupaten Lombok Barat, khususnya Kepala Ruangan Paviliun Nusa Indah, atas izin, kerja sama, dan fasilitas yang diberikan selama pelaksanaan penelitian. Apresiasi tertinggi juga kami sampaikan kepada seluruh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Paviliun Nusa Indah yang telah meluangkan waktu berharga mereka di tengah tingginya beban kerja untuk berpartisipasi secara sukarela sebagai responden dalam studi ini.

Kontribusi Penulis

EMP: Konseptualisasi, Metodologi, Investigasi (Pengumpulan Data), Penulisan – Draf Asli. HS: Analisis Formal, Kurasi Data, Penulisan – Tinjauan & Penyuntingan. AW dan FA: Validasi, Supervisi, Penulisan – Tinjauan & Penyuntingan. Seluruh penulis telah membaca, memberikan masukan kritis, dan menyetujui versi akhir naskah ini untuk dipublikasikan.

Konflik kepentingan

Para penulis secara tegas menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan (*conflict of interest*) yang bersifat finansial, personal, maupun profesional terkait dengan pelaksanaan penelitian, kepenulisan, dan/atau publikasi artikel ini.

Daftar Pustaka

- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal ILMAN*, 6(2), 42–50.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Data tenaga kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2024*. BPS.
- Hakman, Suhadi, & Yuniar. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap motivasi dan kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan*.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2016). *Standar pelayanan kesehatan rumah sakit di Indonesia*. Kemenkes RI.
- Lubis, R., Saragih, M., & Maretta, D. (2022). Hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di Indonesia. *Jurnal Keperawatan Indonesia*.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2015). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (8th ed.). Lippincott Williams & Wilkins.
- Nerotou, F. J. K., & Andjarwati, T. (2026). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 9867–9874.
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia. (2011). *Profil perawat Indonesia*. PPNI.
- Prima, Wau, & Siagian. (2019). Peran perawat dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. *Jurnal Keperawatan*.
- Sudirahayu, I. (2024). *Resiliensi tenaga kesehatan dalam meningkatkan kualitas layanan berbasis digital perspektif pengembangan masyarakat Islam (Studi pada RSUD dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung)* (Skripsi). UIN Raden Intan Lampung.
- Wirati, Wati, & Saraswati. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan keperawatan. *Jurnal Kesmas*, 10(4).
- World Health Organization. (2019). *Global health workforce statistics*. WHO.