HJK HOLISTIK JURNAL KESEHATAN
ISSN 1978-3337 (Print)
ISSN 2620-7478 (Online)
DOI: 10.33024

Nomor: 79/E/KPT/2023

INFORMASI ARTIKEL
Received: December, 16, 2025
Revised: January, 21, 2026
Available online: January, 21, 2026
at: https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/hjk

Hubungan persepsi beban kerja, motivasi, dan iklim kerja dengan kinerja tenaga kesehatan

Fauziah*, Sastrawan, Sabar Setiawan

Universitas Islam Qamarul Huda Badaruddin (UNIQHBA)
Korespondensi penulis: Fauziah. *Email: ziahf50@gmail.com

Abstract

Background: Healthcare worker performance is a key factor in ensuring optimal quality healthcare services. Performance is influenced by various internal and external factors, including perceived workload, motivation, and work climate. Understanding the relationship between these three factors is necessary to support increased healthcare worker effectiveness in primary care facilities.
Purpose: To determine the relationship between perceived workload, motivation, and work climate with healthcare worker performance.
Method: This quantitative study employed a survey design. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data were analyzed using Spearman Rank bivariate correlation and multiple regression with robust standard errors. The study sample was obtained purposively from healthcare workers at the Batukliang Utara District Community Health Center.
Results: Bivariate analysis showed that work climate variables had a positive and significant correlation with performance, while perceived workload was not significant. Motivation had a strong and significant relationship with performance in both bivariate and multivariate tests. However, in multiple regression, work climate did not significantly affect performance.
Conclusion: Motivation was the dominant factor influencing healthcare worker performance, followed by a supportive work climate. Perception of workload does not directly affect performance.

Keywords: Healthcare Workers; Motivation; Performance; Workload; Work Climate.

Pendahuluan: Kinerja tenaga kesehatan merupakan faktor kunci dalam memastikan mutu pelayanan kesehatan yang optimal. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, di antaranya persepsi terhadap beban kerja, motivasi, dan iklim kerja. Pemahaman mengenai hubungan ketiga faktor tersebut diperlukan untuk mendukung peningkatan efektivitas tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan dasar.
Tujuan: Untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja, motivasi, dan iklim kerja dengan kinerja tenaga kesehatan.
Metode: Penelitian kuantitatif dengan desain survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan uji korelasi bivariat *Spearman Rank* serta regresi berganda dengan *robust standard errors*. Sampel penelitian diperoleh secara purposif dari tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kecamatan Batukliang Utara.
Hasil: Analisis bivariat menunjukkan variabel iklim kerja memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kinerja, sedangkan persepsi beban kerja tidak signifikan. Motivasi memiliki hubungan kuat dan signifikan terhadap kinerja baik pada uji bivariat maupun multivariat. Namun, pada regresi berganda, iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.2078

Simpulan: Motivasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan, diikuti dengan peran iklim kerja yang mendukung. Persepsi beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Kata Kunci: Beban Kerja; Iklim Kerja; Kinerja; Motivasi; Tenaga Kesehatan.

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia dan kesejahteraan masyarakat. Namun, sektor ini menghadapi berbagai tantangan yang signifikan, terutama terkait beban kerja tenaga kesehatan, motivasi kerja, dan iklim organisasi yang berdampak langsung pada kinerja individu maupun institusi pelayanan kesehatan seperti puskesmas. Beban kerja yang tinggi dan tidak proporsional sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada tenaga kesehatan yang berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dan meningkatkan risiko kesalahan medis. Beban kerja yang berlebihan juga dapat menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan, berkontribusi pada penurunan produktivitas dan absensi.

Model *Job Demand-Control* menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa kontrol yang memadai dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja. Selain itu, motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan (Karasek Jr, 2019). Motivasi merupakan faktor internal yang mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja secara optimal. Teori dua faktor membedakan antara faktor motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) dan faktor higienis (seperti kondisi kerja dan gaji). Motivasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas tenaga kesehatan, sehingga mampu mengelola beban kerja dengan lebih baik. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, kurangnya inisiatif, dan menurunnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada pelayanan kepada pasien. Motivasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, penghargaan, dan dukungan organisasi (Basalamah, Ahri, & Arman, 2021).

Iklim kerja mengacu pada persepsi kolektif tenaga kesehatan terhadap lingkungan kerja mereka. Konsep iklim kerja menekankan pentingnya karakteristik pekerjaan yang mendukung seperti otonomi, umpan balik, dan kerjasama tim. Iklim kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang mendukung kinerja optimal dan kesejahteraan tenaga kesehatan (Hackman & Oldham, 2016). Iklim organisasi yang kondusif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi efektif, dan rasa kepemilikan terhadap tugas. Iklim kerja yang buruk dapat menimbulkan konflik, ketidakpuasan, dan menurunkan kinerja tim secara keseluruhan. Kinerja tenaga kesehatan di puskesmas merupakan faktor krusial dalam menjamin kualitas pelayanan kesehatan primer yang optimal bagi masyarakat. Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan di Indonesia memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui program promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tenaga kesehatan termasuk dokter, perawat, bidan, dan tenaga pendukung lainnya merupakan kebutuhan mendesak agar pelayanan yang diberikan dapat memenuhi standar yang diharapkan.

Rasio tenaga kesehatan terhadap jumlah penduduk masih belum ideal, dengan distribusi yang tidak merata antara wilayah perkotaan dan pedesaan. Beban kerja yang tinggi terutama dirasakan di puskesmas-puskesmas yang menjadi garda terdepan pelayanan kesehatan primer. Survei nasional menunjukkan bahwa sekitar 60% tenaga kesehatan melaporkan beban kerja yang berat dan kurangnya dukungan motivasi yang memadai. Hal ini berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang rendah dan potensi penurunan kualitas pelayanan. Provinsi NTB menghadapi tantangan yang lebih kompleks dibandingkan rata-rata nasional. Berdasarkan laporan Dinas Kesehatan Provinsi NTB (2023), keterbatasan sumber daya manusia kesehatan dan fasilitas menjadi kendala utama. Distribusi tenaga kesehatan yang tidak merata menyebabkan beberapa puskesmas mengalami beban kerja yang sangat tinggi. Data internal menunjukkan bahwa motivasi tenaga kesehatan di NTB cenderung fluktuatif, dipengaruhi oleh kondisi kerja yang kurang mendukung dan iklim organisasi yang belum optimal. Hal ini berdampak pada kinerja puskesmas yang belum maksimal dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas (Budiawan, Suarjana, & Wijaya, 2025).

Fauziah*, Sastrawan, Sabar Setiawan

Universitas Islam Qamarul Huda Badaruddin (UNIQHBA)
Korespondensi penulis: Fauziah. *Email: ziahf50@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.2078

Dalam upaya menjaga kinerja petugas kesehatan dan kinerja puskesmas secara keseluruhan, perlu untuk memahami pengaruh persepsi beban kerja, motivasi, dan iklim kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah kerja Batukliang Utara, yang merupakan representasi dari kondisi puskesmas di daerah dengan keterbatasan sumber daya. Selain itu, pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di puskesmas, khususnya dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan iklim kerja yang kondusif memerlukan data empiris yang dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan. Selanjutnya peningkatan mutu pelayanan kesehatan primer yang berdampak langsung pada kesehatan masyarakat di wilayah NTB memerlukan upaya sistematis yang didukung oleh penelitian (Diana, Jati, & Fatmasari, 2023).

METODE

Penelitian kuantitatif dengan desain survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Wilayah Kecamatan Batukliang Utara, sejumlah 310 responden. Sampel penelitian sebanyak 114 responden menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi bivariat *Spearman Rank* dan regresi berganda dengan *robust standard errors* untuk menguji hubungan simultan antar variabel.

Kategori beban kerja diklasifikasikan menjadi ringan apabila tuntutan tugas sesuai dengan kapasitas tenaga kesehatan, waktu kerja mencukupi, dan tekanan fisik maupun mental minimal; dikatakan sedang apabila terdapat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu meskipun disertai tekanan kerja yang masih dapat dikelola; dan dikategorikan tinggi apabila volume pekerjaan berlebih, waktu kerja terbatas, serta menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis. Motivasi tenaga kesehatan dinilai rendah apabila dorongan kerja, semangat, dan komitmen terhadap tugas masih kurang; dikategorikan sedang apabila terdapat keinginan bekerja dan tanggung jawab yang cukup namun belum konsisten; dan dinilai tinggi apabila tenaga kesehatan menunjukkan antusiasme, inisiatif, serta komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugas. Iklim kerja dikatakan kurang baik apabila hubungan kerja kurang harmonis, komunikasi tidak efektif, dan dukungan organisasi minim; cukup baik apabila terdapat hubungan kerja dan komunikasi yang berjalan relatif baik meskipun belum optimal; dan baik apabila lingkungan kerja kondusif, komunikasi terbuka, serta adanya dukungan pimpinan dan rekan kerja. Kategori kinerja dinilai kurang baik apabila pencapaian tugas tidak sesuai standar, ketepatan waktu rendah, dan kualitas kerja kurang memadai; cukup baik apabila sebagian besar tugas tercapai sesuai standar dengan kualitas yang cukup; dan baik apabila seluruh tugas dilaksanakan sesuai atau melebihi standar dengan kualitas kerja tinggi dan konsisten.

Fauziah*, Sastrawan, Sabar Setiawan

Universitas Islam Qamarul Huda Badaruddin (UNIQHBA)
Korespondensi penulis: Fauziah. *Email: ziahf50@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.2078

HASIL

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden (N=114)

Variabel	Hasil
Umur (n/%) (Mean±SD)(Rentang)(Tahun)	(37.6±8.1)(26-60)
26-34	50/43.9
35-44	44/38.6
45-60	20/17.5
Jenis Kelamin (n/%)	
Laki-laki	38/33.3
Perempuan	76/66.7
Pendidikan (n/%)	
D1	56/49.1
D4	3/2.6
S1	54/47.4
S2	1/0.9
Masa Kerja (n/%) (Tahun)	
1-10	75/65.8
11-20	25/21.9
21-27	14/12.3
Kategori Beban Kerja (n/%)	
Ringan	18/15.8
Sedang	64/56.1
Tinggi	32/28.1
Motivasi Tenaga Kesehatan (n/%)	
Rendah	21/18.4
Sedang	52/45.6
Tinggi	41/36.0
Kategori Iklim Kerja (n/%)	
Kurang	34/29.9
Cukup	57/50.0
Baik	23/20.1
Kategori Kinerja (n/%)	
Kurang	22/19.3
Cukup	62/54.4
Baik	30/26.3

Tabel 1. menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, beban kerja, motivasi tenaga kesehatan, iklim kerja, dan kinerja. Rata-rata umur responden adalah 37.6±8.1 tahun dengan rentang usia 26–60 tahun, sebagian besar berada pada kelompok umur 26–34 tahun (43.9%) dan mayoritas berjenis kelamin perempuan (66.7%). Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan D1 (49.1%)

Fauziah*, Sastrawan, Sabar Setiawan

Universitas Islam Qamarul Huda Badaruddin (UNIQHBA)
Korespondensi penulis: Fauziah. *Email: ziahf50@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.2078

dan S1 (47.4%) dengan masa kerja 1–10 tahun (65.8%). Beban kerja responden paling banyak berada pada kategori sedang (56.1%), motivasi tenaga kesehatan sebagian besar berada pada kategori sedang (45.6%), dan iklim kerja responden didominasi oleh kategori cukup (50.0%), serta inerja responden sebagian besar berada pada kategori cukup (54.4%).

Tabel 2. Matriks Korelasi Beban Kerja, Motivasi, Iklim Kerja, dan Kinerja

Variabel	Beban kerja	Motivasi	Iklim	Kinerja
Beban kerja	1.0000			
Motivasi	-0.3037	1.0000		
Iklim	-0.3584	0.6025	1.0000	
Kinerja	-0.1362	0.3367	0.3888	1.0

Tabel 2. menunjukkan matriks korelasi antar variabel beban kerja, motivasi, iklim kerja, dan kinerja. Nilai korelasi negatif terlihat antara beban kerja dengan motivasi, iklim kerja, dan kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, cenderung diikuti dengan penurunan motivasi, iklim kerja, dan kinerja. Korelasi positif ditunjukkan antara motivasi dengan iklim kerja dan kinerja, mengindikasikan bahwa motivasi yang lebih baik berhubungan dengan iklim kerja yang lebih kondusif dan kinerja yang lebih tinggi. Iklim kerja juga memiliki hubungan positif dengan kinerja, menunjukkan bahwa iklim kerja yang baik cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

Tabel 3. Hasil Uji Hubungan Antar Variabel (Multivariat)

Kinerja	Coefficient	Robust Std. Err.	t	P>|t|	[95% conf.	interval]
Beban Kerja	.053305	.0667062	0.80	0.426	-.0788912	.1855011
Motivasi	.4140317	.0887342	4.67	0.000	.2381813	.5898821
Iklim	.1147438	.1001841	1.15	0.255	-.0837976	.3132853
_Cons	19.43888	6.416441	3.03	0.003	6.723	32.15476

Number of obs = 114
F(3.110) = 9.92
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.2424
Root MSE = 4.400

Berdasarkan analisis multivariat pada Tabel 3. hasil regresi linear berganda dengan *robust standard errors*, menunjukkan bahwa model secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variasi pada variabel kinerja. Hal ini terlihat dari nilai F(3.110) = 9.92 dengan Prob > F = 0.0000. Nilai Prob > F yang sangat kecil (mendekati nol), mengindikasikan bahwa setidaknya ada satu variabel independen (beban kerja, motivasi, atau iklim) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Model ini juga menjelaskan sekitar 24.24% (R-squared = 0.2424) dari total variasi dalam kinerja. Artinya, variabel beban kerja, motivasi, dan iklim secara bersama-sama mampu menjelaskan seperempat dari perubahan pada variabel kinerja, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model atau *error.* Koefisien positif 0.053305 menunjukkan bahwa, secara rata-rata, setiap peningkatan satu unit pada beban kerja diasosiasikan dengan peningkatan 0.053305 unit pada kinerja, dengan asumsi variabel lain konstan. Namun, karena p-*value* (0.426) lebih besar dari tingkat signifikansi umum (misalnya 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja ketika variabel motivasi dan iklim juga diperhitungkan dalam model. Ini berarti bahwa hubungan yang diamati bisa jadi karena kebetulan.

Fauziah*, Sastrawan, Sabar Setiawan

Universitas Islam Qamarul Huda Badaruddin (UNIQHBA)
Korespondensi penulis: Fauziah. *Email: ziahf50@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.2078

Koefisien positif 0.4140317 dan p-*value* yang sangat kecil (0.000), menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Secara spesifik, setiap peningkatan satu unit pada motivasi diasosiasikan dengan peningkatan rata-rata 0.4140317 unit pada kinerja, dengan asumsi variabel beban kerja dan iklim konstan. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Koefisien positif 0.1147438 menunjukkan bahwa, secara rata-rata, setiap peningkatan satu unit pada iklim diasosiasikan dengan peningkatan 0.1147438 unit pada kinerja, dengan asumsi variabel lain konstan. Namun, serupa dengan beban kerja, p-*value* (0.255) yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa variabel iklim tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja dalam model ini.

Berdasarkan analisis regresi ini, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan prediktor yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Sementara itu, beban kerja dan iklim tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja dalam model ini. Hasil analisis menunjukkan adanya diskrepansi antara temuan uji korelasi bivariat *Spearman Rank* dan hasil regresi linear berganda dengan *robust standard errors.* Pada analisis korelasi bivariat, variabel iklim ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Namun, ketika variabel iklim diuji secara simultan dengan bebankerja dan motivasi dalam model regresi berganda, pengaruh iklim terhadap kinerja menjadi tidak signifikan secara statistik (*p-value* = 0.255).

PEMBAHASAN

Hubungan antara persepsi beban kerja tenaga kesehatan dengan kinerja bervariasi di antara penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Hal ini bisa dipahami mengingat pelayanan kesehatan merupakan fenomena yang semakin kompleks dan semakin dinamis. Meskipun banyak penelitian lain menemukan hubungan yang positif antara kedua variabel ini, penelitian ini sendiri tidak menemukan bukti yang kuat bahwa persepsi beban kerja oleh tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas memengaruhi kinerja mereka di puskesmas. Hasil penelitian yang tidak konsisten dengan hasil penelitian ini akan dibahas terlebih dahulu dalam konteks masing-masing sebelum membahas hasil yang sama dengan penelitian ini (Ahmed, 2021).

Analisis hubungan antara beban kerja dan kinerja tenaga kesehatan menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berkontribusi terhadap peningkatan tingkat stres, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Ada hubungan signifikan antara stres kerja dan beban kerja dengan kinerja perawat, dengan p-*value* yang menunjukkan kekuatan hubungan ini. Penelitian lain juga menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan tingkat stres pada tenaga kesehatan, khususnya selama pandemi Covid-19. Dalam konteks ini, stres menjadi salah satu faktor sentral yang memengaruhi performa kerja tenaga kesehatan.

Selama masa pandemi, tenaga kesehatan berhadapan dengan beban kerja yang meningkat secara drastis, yang berimplikasi pada peningkatan stres dan penurunan kinerja kerja. Beban kerja yang meningkat dapat menghasilkan kualitas kinerja yang buruk, termasuk potensi kesalahan dalam penyaluran obat, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak terelola dengan baik dapat berakibat fatal bagi hasil pelayanan kesehatan (Dwipraharsini, 2024).

Berdasarkan sudut pandang teori, model *Job-Demands Resources* (JD-R) memberikan kerangka kerja untuk memahami hubungan ini, beban kerja yang berlebihan menjadi "*demand*" yang meningkatkan risiko stres dan *burnout*, berdampak pada penurunan motivasi kerja dan produktivitas. Dukungan sosial dan manajemen waktu yang tepat dapat menjadi "*resources*" untuk mitigasi efek negatif tersebut, strategi manajemen beban kerja yang efektif untuk tenaga kesehatan. Selain itu, beberapa studi lain menunjukkan bahwa persepsi tenaga kesehatan terhadap beban kerja mereka dapat bervariasi, tergantung pada faktor-faktor, seperti tipe pekerjaan, lingkungan kerja, dan dukungan manajerial. Pentingnya interaksi antar anggota tim dan manajemen konflik dalam praktik kolaboratif yang dapat membantu mengurangi persepsi negatif terhadap beban kerja dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian konflik di lingkungan kerja juga turut berkontribusi terhadap penurunan stres dan peningkatan motivasi, yang pada akhirnya dapat menghasilkan peningkatan dalam kualitas pelayanan (Tarwaka, 2019).

Penelitian terkait hubungan antara persepsi beban kerja dan kinerja tenaga kesehatan

Fauziah*, Sastrawan, Sabar Setiawan

Universitas Islam Qamarul Huda Badaruddin (UNIQHBA)
Korespondensi penulis: Fauziah. *Email: ziahf50@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.2078

menunjukkan hasil yang bervariasi. Beberapa studi menemukan bahwa, tidak ada hubungan signifikan antara keduanya, dapat disebabkan oleh berbagai faktor lain yang memengaruhi kinerja, seperti stres kerja, dukungan sosial, dan lingkungan kerja. Pada bagian ini, dibahas beberapa alasan mengapa penelitian lain dapat menemukan hasil yang berbeda, dengan merujuk pada beberapa penelitian yang relevan dalam topik ini. Pentingnya fasilitas yang memadai dan dukungan dalam kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja tinggi, keberadaan fasilitas dan dukungan yang baik di Puskesmas dapat mengimbangi dan memperbaiki kinerja tenaga kesehatan. Dengan kata lain, hasil yang baik dapat dicapai bila fasilitas mendukung meskipun beban kerja terasa berat. Terakhir, dalam penelitian sebelumnya menemukan bahwa beban kerja berhubungan signifikan dengan kelelahan kerja yang berdampak pada kinerja, tetapi faktor-faktor lain seperti motivasi dan dukungan lingkungan juga berperan penting. Meskipun persepsi beban kerja menjadi unsur penting, itu tidak selalu menjadi langkah tunggal dalam menentukan kinerja tenaga kesehatan (Cesilia & Kosasih, 2024). Pada titik ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan konteks penelitian, seperti tipe pekerjaan dan struktur organisasi, dapat berkontribusi pada hasil yang berbeda antara studi-studi tersebut (Agusti, Riauwanto, & Chasanah, 2019).

Penelitian ini menemukan bukti yang signifikan bahwa motivasi berhubungan kinerja. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja sangat penting dalam konteks organisasi, khususnya di bidang kesehatan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, dengan implikasi yang luas bagi kualitas pelayanan dan efisiensi operasional di fasilitas kesehatan. Adanya hubungan signifikan antara motivasi dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Abeli, dengan nilai $p < 0.05$ yang mengindikasikan bahwa motivasi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan pandangan umum bahwa motivasi mendorong individu untuk berperilaku lebih proaktif dan maksimal dalam pekerjaan mereka, sehingga memengaruhi hasil kinerja. Penelitian ini mengukuhkan bahwa meningkatkan faktor motivasi dapat menghasilkan tenaga kesehatan yang lebih produktif (Ajiwahyu, 2024).

Adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja di antara tenaga kesehatan, dan mereka menemukan bahwa kelompok karyawan dengan pengalaman kerja kurang dari 10 tahun menunjukkan hubungan yang lebih erat dengan motivasi dibandingkan mereka yang memiliki pengalaman lebih. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh pengalaman dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Faktor motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian ini memperjelas bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi sejumlah faktor, termasuk motivasi, kemampuan, sikap, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, motivasi bukanlah faktor tunggal, tetapi bagian dari sistem yang lebih besar yang perlu dipahami untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian lain juga mendukung klaim bahwa motivasi kerja berkontribusi secara substansial terhadap kinerja. Mereka menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki kemampuan yang baik, rendahnya motivasi dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Ini menunjukkan bahwa tanpa motivasi yang kuat, kemampuan kerja seseorang tidak akan sepenuhnya terwujud dalam kinerja. Menyoroti pentingnya lingkungan kerja dan keadilan organisasi dalam interaksi dengan motivasi kerja, yang keduanya memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Natalia, 2021). Dalam konteks ini, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana tenaga kesehatan merasa dihargai, untuk meningkatkan motivasi yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja (Damanik, 2016).

Analisis bivariat pada penelitian ini menemukan adanya hubungan antara iklim kerja dengan kinerja. Hubungan antara iklim kerja dan kinerja tenaga kesehatan merupakan topik yang sangat penting, terutama dalam konteks rumah sakit dan layanan kesehatan lainnya. Penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja tenaga kesehatan, sementara iklam kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas layanan. Salah satu penelitian yang relevan menekankan pentingnya manajemen beban kerja dan iklim kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan (Khamid & Pogo, 2019). Penelitian ini mencatat bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk

Fauziah*, Sastrawan, Sabar Setiawan

Universitas Islam Qamarul Huda Badaruddin (UNIQHBA)
Korespondensi penulis: Fauziah. *Email: ziahf50@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.2078

dukungan sosial, dan manajemen yang efektif, dapat membantu tenaga kesehatan dalam mengelola stres dan meningkatkan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor kultural, seperti kolaborasi antaranggota tim, komunikasi yang baik, serta dukungan manajerial dapat menjadi bagian tak terpisahkan dari iklim kerja yang kondusif (Sugiharto & Handayani, 2024).

Selain itu, keterikatan kerja (*work engagement*) dapat dipengaruhi oleh iklim kerja, berkontribusi pada kesejahteraan tenaga kesehatan dan berdampak pada kinerja. Di dalam rumah sakit, kondisi psiko-sosial yang baik dapat memperkuat ikatan tenaga kesehatan dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pelayanan. Kesejahteraan dan motivasi individu di lingkungan kerja yang mendukung akan cenderung mengarah pada kinerja yang lebih baik. Lingkungan dan iklim kesehatan yang baik berhubungan positif dengan kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor, seperti fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang menyenangkan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Hutagao & Setianingsih, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa tidak hanya faktor struktural, tetapi juga lingkungan emosional dapat berdampak signifikan pada kinerja individu.

Kondisi kesehatan mental yang buruk dalam tim kesehatan dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Penelitian ini mencatat bahwa sejumlah faktor, seperti rasio pasien yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan situasi emosional yang menguras, menyebabkan kelelahan yang berdampak negatif pada kepuasan kerja dan kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun iklim kerja dapat memengaruhi kinerja, kondisi mental dan emosional individu juga sangat menentukan. Sebaliknya, banyak studi lain menemukan bahwa kesehatan mental yang buruk akibat "*Crab Mentality Syndrome*" dapat menghambat pengembangan organisasi dan mengurangi motivasi tenaga kesehatan (Adyana, Kumalasari, & Astaginy, 2023). Temuan ini menunjukkan bahwa suasana kompetitif dan perilaku saling mengganggu di dalam tim bisa merusak produktivitas dan kinerja.

Pengaruh bersama-sama persepsi beban kerja, motivasi, dan iklim kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan merupakan tema yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di institusi kesehatan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor ini saling berinteraksi dan saling memengaruhi untuk menentukan tingkat kinerja individu dalam konteks pelayanan kesehatan. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, terutama ketika dikombinasikan dengan disiplin kerja (Pamungkas, Wahyono, & Kurniawan, 2022). Penelitian ini menyoroti pentingnya menciptakan motivasi yang tinggi sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja di berbagai sektor. Beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa penciptaan iklim kerja yang mendukung bisa meningkatkan motivasi individu, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja (Faiz, 2023).

Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi perawat ditengahi oleh motivasi kerja. Penelitian ini menyoroti bahwa motivasi dapat berperan sebagai variabel intervensi yang signifikan dalam pengaruh komponen kinerja di kalangan tenaga kesehatan (Widyawaty, Supriyantoro, & Hasyim, 2022). Ketika iklim kerja memperbaiki suasana organisasi, motivasi tenaga kesehatan meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan. Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang sepenuhnya konsisten. Beban kerja secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi terdapat variasi dalam pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja (Siswanto, 2025). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan, tingkat pengaruh tetap memerlukan konteks yang lebih dalam untuk pengujian lebih lanjut.

SIMPULAN

Motivasi memiliki hubungan dan pengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja tenaga kesehatan, baik pada uji bivariat *Spearman Rank* maupun multivariat regresi berganda dengan *robust standard errors,* menjadikannya prediktor dominan. Sebaliknya, persepsi beban kerja tidak berhubungan signifikan dengan kinerja, sementara iklim kerja signifikan pada analisis bivariat namun hilang pengaruhnya pada multivariat. Secara simultan, dari ketiga variabel independen, hanya motivasi yang secara independen memengaruhi kinerja, menekankan prioritas intervensi pada peningkatan motivasi untuk optimalisasi performa tenaga kesehatan di puskesmas.

Fauziah*, Sastrawan, Sabar Setiawan

Universitas Islam Qamarul Huda Badaruddin (UNIQHBA)
Korespondensi penulis: Fauziah. *Email: ziahf50@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.2078

DAFTAR PUSTAKA

Adyana, W. N. A., Kumalasari, F., & Astaginy, N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, *1*(2), 233-239.

Agusti, C. P., Riauwanto, S., & Chasanah, U. (2019). *Pengaruh Persepsi Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun* (Doctoral Dissertation, Stie Widya Wiwaha).

Ahmed, Z. (2021). Employee engagement and supportive work environment in the relationship between HRM practices, work-life balance and doctors' retention [PhD Thesis]. *Universiti Utara Malaysia*.

Ajiwahyu, R. R. (2024). *Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota dan Kabupaten Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, *1*(02), 67-80.

Budiawan, I. N., Suarjana, K., & Wijaya, I. P. G. (2025). Hubungan kompetensi, motivasi dan beban kerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Propinsi Bali. *Keperawatan (e-Kp)*, 1-10.

Cesilia, R., & Kosasih, K. (2024). Pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Sosial Teknologi*, *4*(10), 909-922.

Damanik, H. (2016). *Hubungan Persepsi Behan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Loyalitas Member Multi Level Marketing PT. Immunotec Profarmasia Regional 01 Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Diana, S. S., Jati, S. P., & Fatmasari, E. Y. (2023). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Tercapainya Spm Kesehatan Pada Pelayanan Penderita Hipertensi Di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia: JKKI*, *12*(01).

Dwipraharsini, N. M. I. (2024). *Pengaruh Iklim Kerja, Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Badung* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Faiz, A. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan pengembangan karir di mediasi oleh motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekalongan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (2016). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, *16*(2), 250-279.

Hutagaol, E. K., & Setianingsih, L. E. (2023). Analisis Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Puskesmas Cikarang Menghadapi Hidrometeorologi Kabupaten Bekasi Tahun 2023. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(5), 8686-8695.

Karasek Jr, R. A. (2019). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.

Khamid, A., & Pogo, T. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Iklim Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Prajurit Koramil 02/Batu Ceper Tangerang. *Indikator*, *3*(2), 353517.

Natalia, D. (2021). *Analisis Hubungan Persepsi Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Era Pandemi Covid-19 Di Ruang Isolasi Covid Rumah Sakit Di Kota Mojokerto* (Doctoral dissertation, STIKES BINA SEHAT PPNI).

Fauziah*, Sastrawan, Sabar Setiawan

Universitas Islam Qamarul Huda Badaruddin (UNIQHBA)
Korespondensi penulis: Fauziah. *Email: ziahf50@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.2078

Pamungkas, A., Wahyono, G. B., & Kurniawan, M. Y. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bri Cabang Mojokerto. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, *10*(1).

Siswanto, A. A. (2025). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bagian Back Office Pt. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Sidoarjo* (Doctoral Dissertation, Universitas Pembangunan Negeri" Veteran" Jawa Timur).

Sugiharto, D., & Handayani, N. (2024). Kontribusi Beban Kerja, Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS Bhakti Asih Brebes. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *4*(1), 2723-2738.

Tarwaka, E. I. (2019). Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja, edisi 2 dengan revisi.

Widyawaty, N., Supriyantoro, S., & Hasyim, H. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains*, *3*(4), 628-638.

Fauziah*, Sastrawan, Sabar Setiawan

Universitas Islam Qamarul Huda Badaruddin (UNIQHBA)
Korespondensi penulis: Fauziah. *Email: ziahf50@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.2078