GAMBARAN MOTIVASI DAN BEBAN KERJA PERAWAT DI MASA PANDEMI COVID-19 RSUD DR. MOEWARDI

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Sarjana Keperawatan

Oleh :

DIAN TRI NOVITA SARI

NIM. S17067

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA

FAKULTAS ILMU KESEHATAN

UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA

SURAKARTA

2021

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
2021

Dian Tri Novita Sari
diannovita2839@gmail.com

GAMBARAN MOTIVASI DAN BEBAN KERJA PERAWAT DI MASA PANDEMI COVID-19 RSUD Dr. MOEWARDI

ABSTRAK

Perawat selalu menghadapi kesulitan dalam bekerja seperti kelebihan beban kerja dan penurunan motivasi. Beban kerja sangat penting dalam mengetahui kapasitas bekerja perawat terhadap keseimbangan antara tenaga kesehatan dengan beban kerja. Sedangkan motivasi sangat diperlukan tenaga kesehatan dimasa pandemi COVID-19, karena dibutuhkan dorongan kerja dari tenaga kesehatan agar bekerja semaksimal mungkin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi dan beban kerja perawat di masa pandemi COVID-19.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan *crossectional* yang bersifat diskriptif, jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 51 responden. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner motivasi yang terdiri dari 8 pernyataan dan kuesioner beban kerja terdiri dari 13 pernyataan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

Hasil penelitian menunjukan mayoritas motivasi perawat di RSUD Dr. Moewardi di masa pandemi COVID-19 pada kategori tinggi sebanyak 26 responden (51,0%) dan Kategori Cukup Sebanyak 25 responden (49.0%). Sedangkan beban kerja yang didapatkan mayoritas pada kategori ringan sebanyak 51 responden (100%).

Kesimpulan penelitian ini adalah RSUD Dr.Moewardi memiliki motivasi tinggi sebanyak 26 responden (51,0%) yang menunjukan pentingnya manajemen rumah sakit terkait motivasi yang diberikan perawat di setiap motif pekerjaan. Sedangkan beban kerja ringan sebanyak 51 responden (100%) menunjukan iklim kerja yang baik sehingga individu merasa nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan walapun melebihi beban kerja.

Kata Kunci : COVID-19, Motivasi, Beban Kerja, Perawat
Daftar Pustaka : 56 (2010-2021)

UNDERGRADUATE NURSING STUDY PROGRAM AND NERS PROFESSION
FACULTY OF HEALTH SCIENCES
UNIVERSITY OF KUSUMA HUSADA SURAKARTA
2021

Dian Tri Novita Sari
diannovita2839@gmail.com

DESCRIPTION OF NURSES' MOTIVATION AND WORKLOAD IN THE COVID-19 PANDEMIC RSUD DR MOEWARDI

ABSTRACT

Nurses always encounter work challenges like excessive workload and reduced motivation. The workload is essential in identifying the nurses' capacity on the health workers and workloads balance. Meanwhile, motivation is required as an encouragement from health workers to work optimally during the COVID-19 pandemic. This study aimed to elucidate the motivation and nurses' workload during the COVID-19 pandemic.

This research adopted quantitative with a descriptive cross-sectional design. The instrument used 8 statements on the motivation questionnaire and 13 statements on the workload questionnaire. The sampling applied a purposive sampling technique with 51 respondents.

The results presented that nurses' motivation in Dr Moewardi Hospital during the COVID-19 pandemic was a high category with 26 respondents (51.0%) and 25 respondents (49.0%) were in the moderate category. Meanwhile, the majority of workloads were in the light category by 51 respondents (100%).

This study inferred that 26 respondents (51.0%) of nurses in Dr Moewardi Hospital have high motivation. It presented the quality of hospital management related to the provided nurses' motivation in every business motive. Meanwhile, 51 respondents (100%) with a light workload revealed a healthy work atmosphere. Therefore, individuals believed in being comfortable in conducting their job even though it exceeded the workload.

Keywords : COVID-19, Motivation, Workload, Nurse.
Bibliography : 56 (2010-2021).

PENDAHULUAN

Masa pandemi COVID-19 merupakan transmisi global dalam penyakit infeksi *emerging* dan *re-emerging* yang dapat mempengaruhi banyak orang, sering mengalami banyaknya angka kematian dan menganggu sosial ekonomi kehidupan masyarakat. Pengalaman dalam melakukan perawatan dalam kondisi pandemi COVID-19 berpotensi menyebabkan konsekuensi jangka panjang maupun jangka pendek pada diri perawat, lingkungan sosial dan profesi keperawatan (Yanti dkk, 2020). Perawat adalah ujung tombak dalam pelayanan keperawatan yang jumlah maupun kebutuhannya paling banyak dibutuhkan dalam merawat pasien (Chao, 2020).

COVID-19 (*Coronavirus Disease 2019*) merupakan penyakit menular yang menganggu sistem pernapasan manusia yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2 (*Severe Acute Respiratory Syndrome*) yang sangat mengancam kesehatan masyarakat secara umum (WHO, 2020). Penularan virus COVID-19 ini sangatlah cepat tanpa mengenal batas dan terus menyebar yang membuat kepanikan di seluruh negara (Chao, 2020). Perawat mempunyai kewajiban profesional untuk merawat pasien di masa pandemi COVID-19, akan tetapi masih banyak perawat yang memiliki rasa khawatir mengenai pekerjaan yang di jalani di masa pandemi COVID-19 dan dampak terhadap diri sendiri yang menurunkan motivasi perawat dalam melakukan pekerjaan khususnya kekhawatiran terpapar virus, penularan ke seluruh anggota keluarga, stigma terhadap pekerjaan dan keterbatasan kebebasan pribadi sebagai masalah utama (Aprilia, 2017).

Hasil laporan awal oleh Huang, Lei, Xu, Liu, & Yu (2020) di Rumah Sakit menunjukan angka terjadinya infeksi COVID-19 pada perawat sangat tinggi daripada saat pandemi SARS. Berdasarkan PPNI (2020) angka kematian tenaga kesehatan terutama perawat di indonesia pada tanggal 31 November 2020 sebanyak 93 orang meninggal yang tersebar di 34 provinsi di indonesia. Jumlah perawat yang terpapar COVID-19 tanggal 25 Februari 2021 yaitu perawat 723 orang, bidan 260 orang, dokter 234 orang, apoteker 61 orang dan dokter spesialis 12 orang (Purbaya, 2021). Prevalensi angka kejadian *Coronavirus Disease* (COVID-19) di indonesia pada tanggal 22 Januari 2021, Positif terpapar COVID-19 sebanyak 952.000 orang, sembuh sebanyak 773.000 orang dan meninggal sebanyak 27.203 orang (Kemenkes RI, 2021).

Perawat selalu menghadapi kesulitan dalam melakukan suatu pekerjaan seperti kelebihan beban kerja, kesalahan dalam perawatan, citra perawat yang kurang stabil, penurunan motivasi kerja, dan ketidaknyamanan saat melakukan pekerjaan (Yanti, dkk. 2020). Beban kerja merupakan tugas yang selalu di berikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Beban kerja sangat penting sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas dalam bekerja perawat terhadap keseimbangan antara tenaga kesehatan (perawat) dengan beban kerja (Kusumaningsih dkk, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anoraga (2011) menyatakan bahwa beban kerja berlebih secara fisik maupun mental, yaitu melakukan pekerjaan terlalu banyak hal yang kemungkinan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban kerja berlebih ialah desakan waktu.

Motivasi merupakan salah satu tingkat keinginan individu untuk melakukan dan menjalankan suatu tujuan organisasi (Yanti, dkk. 2020). Motivasi

dalam bekerja di masa pandemi COVID-19 memiliki banyak faktor yang dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif. Faktor ini disebut sebagai kumpulan kekuatan energik yang berasal dari dalam maupun luar individu, perilaku yang berhubungan dengan suatau pekerjaan dan menentukan bentuk arah, intensitas maupun durasi (Aduo dkk. 2016).

Hasil studi pendahuluan yang di peroleh dari data bagian Organisasi dan kepegawaian RSUD Dr. Moewardi di masa pandemi COVID-19 pada tanggal 30 November 2020 mendapatkan data di bulan November terjadi peningkatan kasus terkonfirmasi COVID-19 yang meningkat secara signifikan, maka pada tahun 2021 berencana akan menambah 1 bangsal untuk dapat menampung terjadinya peningkatan pasien yang terpapar COVID-19. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada 5 orang perawat di RSUD Dr. Moewardi pada tanggal 20 Agustus 2021 di bangsal Flamboyan 6, Flamboyan 7, Flamboyan 8 dan Melati 3 mengatakan bahwa saat melakukan perawatan pada pasien COVID-19 merasa beban kerja bertambah seperti kelelahan dan cemas saat menggunakan APD yang dipakai kurang lebih tiga jam yang mengakibatkan nafas terasa sesak, luka di bagian wajah akibat penggunaan masker, sulitnya dalam memenuhi kebutuhan dasarnya, dan cemas akan tertular COVID-19.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan di RSUD Dr. Moewardi pada bulan Agustus. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian yang digunakan yaitu crossectional yang bersifat deskriptif (Dharma, 2011). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner motivasi perawat berupa 8 pertanyaan dengan kategori tinggi (76%-100%), cukup (51%-75%), rendah (<51%) dan lembar kuesioner beban kerja perawat berupa 13 pertanyaan dengan kategori berat (>80), sedang (50-70), ringan (<50).

Pada penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability sampling* dengan Purposive sampling (Dharma,2011) dengan jumlah sample sebanyak 51 perawat yang bertugas di bangsal Flamboyan 6, Flamboyan 7, Flamboyan 8 dan melati 3 RSUD Dr. Moewardi. Analisis univariat dilakukan untuk menjelaskan variabel karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, serta lama kerja responden. Analisis univariat pada penelitian ini meliputi motivasi dan beban kerja perawat di masa pandemi COVID-19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 51 perawat yang bertugas di bangsal Flamboyan 6, Flamboyan 7, Flamboyan 8 dan melati 3 RSUD Dr. Moewardi didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Karakteristik responden

Table 1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Usia di bangsal Flamboyan 6, Flamboyan 7, Flamboyan 8 dan melati 3 RSUD Dr. Moewardi

		Frequency	Percent
Valid	26-35 tahun	23	45.1
	36-45 tahun	22	43.1
	46-55 tahun	6	11.8
	Total	51	100.0

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa responden yang memiliki kelompok umur 26-35 tahun sebanyak 23 responden (45,1%), kelompok umur 35-45 tahun sebanyak 22 responden (43,1%) dan

kelompok umur 46-55 tahun sebanyak 6 responden (11,8%). Mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 26-35 tahun yaitu sebanyak 23 responden (45,1%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningsih (2020) yang menunjukan hasil bahwa usia responden paling banyak pada usia dewasa awal 26-35 tahun yaitu sebanyak 29 responden (72,5%), usia remaja akhir 17-25 tahun sebanyak 4 responden (10,0%) dan pada usia dewasa akhir 36-45 tahun yaitu sebanyak 7 responden (17,5%). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pangemanan (2019) juga mengatakan bahwa kelompok umur paling banyak berusia 26-35 tahun sebanyak 20 orang (54,05%).

Umur sangat mempengaruhi kondisi fisik, beban kerja, semangat serta tanggung jawab perawat dalam melakukan suatu pekerjaannya. Perawat yang berumur kurang dari 30 tahun, memiliki fisik dan semangat yang sangat kuat, akan tetap tanggung jawab atas pekerjaannya kurang dibandingkan perawat yang berumur lebih dari 30 tahun (Yanti & Warsito,2013). Kemampuan dan ketarampilan seseorang dapat dihubungkan dengan umur, karena semakin lama umur seseorang maka pemahamanan serta pengetahuan terhadap suatu masalah akan lebih dewasa dalam melakukan tindakan ataupun keputusan (Setyawan,2020)

Berdasarkan pembahasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa bertambahnya usia dapat berpengaruh pada pemahaman dan pengetahuan yang diperoleh seseorang. Penelitian di RSUD Dr Moewardi menunjukan responden paling banyak adalah usia dewasa yang berumur 26-35 tahun sebanyak 30 responden (58,8%), umur 35-45 tahun sebanyak 22 responden (43,1%) dan umur 46-55 tahun sebanyak 6 responden (11,8%).

Table 1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin di bangsal Flamboyan 6, Flamboyan 7, Flamboyan 8 dan melati 3 RSUD Dr. Moewardi

		Frequency	Percent
Valid	laki-laki	30	58.8
	Perempuan	21	41.2
	Total	51	100.0

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jenis kelamin responden paling banyak adalah laki-laki sebanyak 30 responden (58,8%), sedangkan responden perempuan sebanyak 21 responden (41,2%). Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 30 responden (58,8%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasmarani (2012) menunjukan bahwa jenis kelamin responden paling banyak yaitu laki-laki sebanyak 19 responden (73,1%), sedangkan responden perempuan sebanyak 7 responden (26,9%). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aditya (2021) juga mengatakan bahwa jumlah responden laki-laki lebih besar dari pada jumlah responden perempuan, dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 17 responden (56,7%), sedangkan responden perempuan sebanyak 13 responden (33,3%).

Jenis kelamin laki-laki memiliki kemampuan fisik yang lebih besar di bandingkan perempuan. Laki-laki memiliki dorongan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat perempuan (Miradwiyana, 2014).

Berdasarkan pembahasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa penelitian di RSUD Dr Moewardi menunjukan mayoritas responden paling banyak adalah

laki-laki sebanyak 30 responden (58,8%), sedangkan responden perempuan sebanyak 21 responden (41,2%).

Table 1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Pendidikan di bangsal Flamboyan 6, Flamboyan 7, Flamboyan 8 dan melati 3 RSUD Dr. Moewardi

		Freq	Percent
Valid	D3	25	49.0
	S1/NERS	26	51.0
	Total	51	100.0

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa pendidikan terakhir responden paling tinggi adalah S1/NERS sebanyak 26 responden (51,0%), sedangkan yang terendah adalah D3 sebanyak 25 responden (49,0%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangemanan (2019) menunjukan bahwa pendidikan responden terbanyak berpendidikan S1/Ners dengan jumlah sebanyak 25 responden (67,5%), sedangkan yang berpendidikan D3 sebanyak 4 responden (10,82%). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yanti (2020) juga mengatakan bahwa pendidikan responden terbanyak berpendidikan S1/Ners sebanyak 114 responden (59,1%) sedangkan jumlah responden D3 sebanyak 72 responden (37,3%).

Tingkat pengetahuan sangat dipengaruhi oleh pendidikan, semakain tinggi pendidikan seseorang maka akan semakian tinggi juga pengetahuan yang dimiliki. Pendidikan keperawatan mempunyai pengaruh besar terhadap kualitas pelayanan keperawatan (Setyawan,2020).

Berdasarkan pembahasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa penelitian di RSUD Dr Moewardi mayoritas berpendidikan terakhir responden adalah S1/NERS sebanyak 26 responden (51,0%), sedangkan yang terendah adalah D3 sebanyak 25 responden (49,0%).

Table 1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Lama Kerja di bangsal Flamboyan 6, Flamboyan 7, Flamboyan 8 dan melati 3 RSUD Dr. Moewardi

		Freq	Percent
Valid	<5 tahun	24	47.1
	>5 tahun	27	52.9
	Total	51	100.0

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan lama kerja diketahui bahwa lama kerja responden terbanyak yaitu lebih dari 5 tahun (>5 tahun) sebanyak 27 responden (52,9%), sedangkan paling sedikit yaitu kurang dari 5 tahun (<5 tahun) sebanyak 24 responden (47,1%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyawan (2020) yang menunjukan hasil bahwa lama kerja responden terbanyak yaitu lebih dari 5 tahun sebanyak 27 responden (87,1%), sedangkan paling sedikit yaitu kurang dari 5 tahun sebanyak 4 responden (12,9%). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iqbal (2021) juga mengatakan bahwa sebagian besar responden yang sudah bekerja >5 tahun sebanyak 34 responden (42.0%). Sedangan <5 tahun sebanyak 29 responden (35,8%).

Lama kerja merupakan pengalaman yang tidak akan tergantikan dalam menyelesaikan asuhan keperawatan. Pengalaman yang lebih lama berperan terhadap kemampuan pembagian waktu

kerja antara pemberi asuhan dengan pelaksanaan pendokumentasian. Perawat yang memiliki lama kerja 10-20 tahun mempunyai pengalaman yang cukup dan sudah terbiasa menangani pasien dengan kasus yang berbeda-beda dan lebih percaya dalam melaksanakan suatu tugasnya sebagai perawat (Setyawan. 2020).

Berdasarkan pembahasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa lama kerja perawat dalam melakukan jenis pekerjaan dinyatakan dalam lamanya waktu selama melaksanakan tugas. Semakian lama perawat bekerja maka semakin meningkat keterampilan dan pengalamannya. Penelitian di RSUD Dr Moewardi menunjukan bahwa lama kerja responden pada penelitian ini adalah lebih dari 5 tahun (>5 tahun) sebanyak 27 responden (52,9%), sedangkan paling sedikit yaitu kurang dari 5 tahun (<5 tahun) sebanyak 24 responden (47,1%).

Table 1.5 Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Perawat di bangsal Flamboyan 6, Flamboyan 7, Flamboyan 8 dan melati 3 RSUD Dr. Moewardi

		Freq	Percent
Valid	Tinggi	26	51.0
	Cukup	25	49.0
	Total	51	100.0

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan motivasi diketahui bahwa motivasi perawat di masa pandemi COVID-19 RSUD Dr. Moewardi sebanyak 26 responden (51.0%) mempunyai motivasi tinggi, sedangkan motivasi cukup sebanyak 25 responden (49.0%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2020) mengatakan bahwa motivasi perawat memiliki tingkat motivasi bekerja yang baik di masa pandemi COVID-19 sebanyak 102 responden (52,8%), sedangkan motivasi kurang sebanyak 91 responden (47,2%). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pangemanan (2019) menunjukan bahwa motivasi perawat dalam merawat pasien memiliki motivasi tinggi sebanyak 37 responden (100%), sedangkan motivasi rendah sebanyak nol responden (0%).

Motivasi individu dipengaruhi oleh faktor intrinsik yang terdiri dari tanggung jawab, pengakuan, prestasi, karir, pekerjaan serta promosi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dalam melakukan perawatan. Kondisi kerja dalam motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja dalam melakukan perawatan seperti kenyamanan dan keamanan tempat kerja. Motivasi intrinsik harus lebih diperhatikan karena memiliki pengaruh yang lebih tinggi daripada motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi menjadikan perawat mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk pasien sehingga pasien merasa puas akan pelayanan yang diberikan oleh perawat (Mudayana, 2010).

Berdasarkan pembahasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa pentingnya manajemen RSUD Dr Moewardi terkait Motivasi perawat yang memenuhi setiap motif dalam melakukan suatu pekerjaan karena perawat yang kurang termotivasi hanya akan menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Pada penelitian ini motivasi perawat di masa pandemi COVID-19 RSUD Dr. Moewardi sebanyak 26 responden (51.0%) mempunyai motivasi tinggi, sedangkan motivasi cukup sebanyak 25 responden (49.0%).

Table 1.6 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat di bangsal Flamboyan 6, Flamboyan 7,

Flamboyan 8 dan melati 3 RSUD Dr. Moewardi

		Freq	Percent
Valid	Ringan	51	100.0

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan beban kerja diketahui bahwa beban kerja perawat di masa pandemi COVID-19 RSUD Dr. Moewardi sebanyak 51 responden (100%) mempunyi beban kerja ringan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanullang (2019) yang menunjukan hasil bahwa beban kerja perawat paling tinggi adalah beban kerja ringan sebanyak 20 responden (95,2%) dan beban kerja sedang sebanyak 1 responden (4,8%). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sriningsih (2018) juga mengatakan bahwa beban kerja perawat sebanyak 39 responden (68,4%) mempunyai beban kerja ringan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013) mengatakan bahwa beban kerja tidak menjadi penghalang bagi individu dalam melakukan suatu pekerjaan karena di dorong oleh faktor motivasi. Beban kerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan. Dengan demikian beban kerja perawat yang harus ditanggung perawat tergantung pada tugas perawat dalam unit pelayanan keperawatan. Beban kerja perawat terjadi pada jangka waktu tertentu, sehingga terkadang beban kerjanya sangat ringan dan saat lain beban kerjanya bisa berlebih (Sriningsih, 2018). Beban kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu perawat itu sendiri seperti pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga mudah menyelesaikan suatu tugas (Manuho, 2015).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dengan jumlah sampel 51 responden tentang gambaran motivasi dan beban kerja perawat di masa pandemi COVID-19 dapat disimpulkan bahwa :

1. Karakteristik perawat di RSUD Dr. Moewardi adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden (58,8%), usia perawat sebagian besar adalah 26-35 tahun sebanyak 23 responden (45,1%), Mayoritas berpendidikan S1/Ners sebanyak 26 responden (51,0%) dengan lama kerja lebih dari 5 tahun (>5 tahun) sebanyak 27 responden (52,9%).
2. Motivasi bekerja perawat di masa pandemi COVID-19 RSUD Dr. Moewardi termasuk dalam kategori motivasi tinggi sebanyak 26 responden (51.0%), sedangkan motivasi cukup sebanyak 25 responden (49.0%).
3. Beban kerja perawat di masa pandemi COVID-19 RSUD Dr. Moewardi termasuk dalam kategori beban kerja ringan sebanyak 51 responden (100%).

SARAN

1. Bagi institusi pendidikan
   Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan bacaan untuk menambah wawasan khususnya mengenai motivasi perawat di masa pandemi COVID-19 dan mengingat beban kerja yang semakin lama semakin meningkat yang harus di hadapi oleh perawat.
2. Bagi institusi rumah sakit
   Diharapkan kepada institusi rumah sakit agar manajemen rumah sakit tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan di RSUD Dr. Moewardi.
3. Bagi pelayanan kesehatan

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan bagi perawat dan tenaga kesehatan lainnya tentang motivasi dan beban kerja perawat di masa pandemi COVID-19 RSUD Dr. Moewardi.

4. Bagi peneliti lain
   Peneliti-peneliti lain yang ingin meneliti dengan tema yang sama, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai refrensi atau acuan dalam melanjutkan penelitian sebelumnya tentang motivasi dan beban kerja perawat di masa pandemi COVID-19.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, O, C., Basthoumi, M., & Restin, M. (2021). Analisis Dampak Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*. Vol. 6, No. 1. Hlm. 39-54.

Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Baljoon, R. A., Banjar, H. E., & Banakhar, M. A. (2018) Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *Int J Nurs Clin Pract*, 5: 277. doi: https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/277

Dharma, Kusuma Kelana. (2011). Methodologi Penelitian Keperawatan: *Panduan Melaksanakan Dan Menerapkan Hasil Penelitian*, Jakarta, Trans Info Media.

Heryana, A., Erlina, P. M., & Tri, B. (2020). Studi Beban Kerja Perawat Igd Puskesmas Kecamatan Kalideres Jakarta Barat Menggunakan Metode Work Sampling. *Indonesian Journal of Nursing Health Science*. Vol 5, No.2. Pp 86-93. *https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-17371-11_0613.pdf*. Diakses pada 10 September 2020.

Iqbal, M., Rahayu, W., & Menik, K. (2021). Motivasi Perawat dengan Kualitas Pendokumentasian Keperawatan Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Permas*. Vol. 11, No. 2. Universitas Widya Husada Semarang. https://jurnal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2021). *Data dan Informasi Profil Kesehatan Indonesia*. Jakarta : Kemenkes RI.

Manuho, E., Warouw, H., & Hamel, R. (2015). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap C1 RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*. 3(2).

Notoatmodjo. S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.

Nursalam. (2015). Manajemen Keperawatan : *Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 5. Jakarta : Salemba Medika.

Octari, V. (2019). Hubungan Antar Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap RSI Siti Khadijah Palembang. *Skripsi STIK Siti Khadijah Palembang*.

Pangemanan, W.R., Hendro, B., & Vandri, K. (2019). Gambaran Motivasi Perawat dalam melakukan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Manado. *e-journal Keperawatan (e-Kp*). Vol.7, No.1. Manado

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-6. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.