

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran vital dalam sistem kesehatan nasional. Fungsinya bukan hanya memberikan pelayanan medis, tetapi juga sebagai tempat pendidikan, penelitian, dan pembinaan tenaga kesehatan. Dalam menjalankan fungsi tersebut, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu, merata, dan terjangkau bagi seluruh lapisan masyarakat. Kualitas pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya, terutama tenaga keperawatan sebagai garda terdepan pelayanan langsung kepada pasien (UU No. 17 Tahun 2023 tentang Rumah Sakit).

Produktivitas perawat menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan operasional rumah sakit. Perawat tidak hanya menjalankan prosedur medis, tetapi juga menjadi penentu kualitas interaksi antara pasien dan sistem pelayanan kesehatan. Menurunnya produktivitas perawat berdampak langsung pada kualitas layanan, efisiensi operasional rumah sakit, serta kepuasan pasien dan keluarganya. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas perawat menjadi sangat krusial dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit secara menyeluruh (Salsabila & Agustina, 2022).

Fenomena burnout dalam kalangan perawat juga tidak dapat diabaikan. Burnout ditandai dengan kelelahan kronis, penurunan rasa keterlibatan terhadap pekerjaan, dan sinisme terhadap pasien atau institusi. Burnout sering terjadi ketika tuntutan kerja melebihi kapasitas individu, sementara dukungan yang diberikan tidak memadai. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan signifikan dalam produktivitas, bahkan berdampak jangka panjang terhadap kesehatan mental dan keputusan perawat untuk keluar dari profesi sakit (Hamami & Noorrizki, 2021).

Di sisi lain, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam mendukung produktivitas perawat. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik seperti keinginan untuk menolong, kepuasan profesional, serta kebanggaan terhadap pekerjaan. Namun demikian, dalam praktiknya, banyak perawat yang mengeluhkan kurangnya penghargaan, minimnya peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kondisi ini menurunkan motivasi kerja dan mengurangi semangat dalam memberikan pelayanan optimal (Mustikarini et al., 2023).

Perawat dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih produktif, adaptif, dan tahan terhadap tekanan kerja. Mereka memiliki kecenderungan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan menjaga hubungan profesional yang positif dengan pasien maupun rekan kerja. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan apatisme, menurunnya disiplin kerja, dan kualitas pelayanan yang buruk. Motivasi juga menjadi penentu dalam mempertahankan perawat di lingkungan kerja rumah sakit, mengingat tingginya tingkat turnover perawat akibat kelelahan kerja dan ketidakpuasan (Soni, 2020).

Selain itu, supervisi manajerial, terutama oleh kepala ruangan, juga berperan besar dalam membentuk produktivitas perawat. Supervisi yang baik mampu memberikan arahan, dukungan, serta pembinaan yang konstruktif kepada perawat. Supervisi tidak hanya berkaitan dengan pengawasan teknis, tetapi juga menyangkut komunikasi interpersonal, penyelesaian konflik, dan penguatan motivasi. Supervisi yang kurang efektif dapat menyebabkan ketidakjelasan peran, rendahnya keterlibatan kerja, dan lemahnya ikatan emosional antara perawat dan organisasi baik (Astuti & Panggabean, 2014).

Robbins et al., (2019) dalam bukunya *Organizational Behavior* menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja, termasuk perawat, diukur dari efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan (Bachtiar & Anshori, 2024) menegaskan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor

seperti pendidikan, fasilitas kerja, lingkungan kerja, teknologi, serta sikap mental individu. Dalam kerangka ini, produktivitas perawat tidak bisa dilepaskan dari interaksi berbagai faktor yang saling mempengaruhi satu sama lain.

Studi lintas negara menunjukkan bahwa produktivitas rumah sakit merupakan isu global yang kompleks. Di Iran, produktivitas rumah sakit publik mengalami penurunan sebesar 1,3%, terutama akibat penurunan efisiensi teknologi (Nabilou et al., 2016). Sementara itu, di Tiongkok, penelitian menunjukkan adanya peningkatan produktivitas tahunan sebesar 0,48% pada rumah sakit sekunder, yang dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik (Du et al., 2020). Temuan ini memperkuat pandangan bahwa manajemen faktor internal seperti motivasi, supervisi, dan beban kerja sangat menentukan produktivitas.

Dalam praktiknya, rumah sakit masih menghadapi tantangan besar dalam mengelola beban kerja dan memberikan pengakuan yang layak kepada perawat. Evaluasi terhadap distribusi kerja, pembagian shift, serta jumlah tenaga keperawatan yang tersedia menjadi penting untuk mencegah kelelahan yang berkepanjangan. Selain itu, pemberian pelatihan secara berkelanjutan, baik dalam aspek teknis maupun non-teknis, sangat diperlukan agar perawat mampu beradaptasi dengan dinamika pelayanan dan teknologi yang berkembang pesat (Nugroho, 2020).

Salah satu faktor utama yang diduga menjadi penyebab rendahnya produktivitas perawat adalah beban kerja yang tinggi. Perawat sering dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berat, jam kerja panjang, dan tekanan psikologis akibat banyaknya pasien yang harus dilayani secara simultan. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya menurunkan kapasitas fisik, tetapi juga dapat menyebabkan kelelahan emosional dan burnout, yang pada akhirnya mengganggu kualitas pelayanan. Beban kerja yang tidak proporsional dapat memperburuk distribusi tugas, meningkatkan

risiko kesalahan medis, serta menurunkan kepuasan kerja perawat (Kasumayanti et al., 2024).

Penerapan teknologi informasi yang tepat juga menjadi salah satu kunci peningkatan produktivitas. Sistem informasi keperawatan yang terintegrasi dapat mengurangi beban administratif, meningkatkan efisiensi pencatatan, serta meminimalkan kesalahan pelayanan. Teknologi juga memungkinkan pelaporan lebih akurat dan real-time, sehingga manajemen dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dan cepat dalam perbaikan kinerja (Septian, 2023).

Selain itu, budaya organisasi yang mendukung kerja sama tim, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kinerja sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Perawat yang bekerja dalam iklim organisasi yang positif cenderung memiliki semangat kerja tinggi, merasa dihargai, dan mampu bekerja secara kolaboratif dalam tim multidisiplin. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif akan memperburuk stres kerja dan mempercepat burnout (Insan & Yuniawan, 2016).

Manajemen rumah sakit memiliki peran sentral dalam menciptakan sistem kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental perawat. Keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia menjadi syarat penting dalam menjaga produktivitas. Pendekatan manajerial yang partisipatif, transparan, dan berbasis penghargaan akan membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong perawat untuk terus berkinerja tinggi (Burhannudin et al., 2019; Muslim & Ilmi, 2023).

1.2 Kajian Masalah

Produktivitas perawat merupakan elemen penting dalam menjamin keberlangsungan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia dalam memberikan asuhan keperawatan yang bermutu.

Dalam sistem pelayanan modern, tuntutan terhadap produktivitas tenaga keperawatan semakin meningkat seiring dengan kompleksitas kebutuhan pasien dan sistem kesehatan. Teori Goal Setting dari Locke dan Latham menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang jelas dan menantang, jika disertai dengan komitmen dan umpan balik, dapat meningkatkan performa kerja secara signifikan. Prinsip ini relevan diterapkan dalam konteks rumah sakit, di mana perawat bekerja berdasarkan target pelayanan yang terukur dan terstandar.

(Locke & Latham, 2013; Rio et al., 2021)

Dalam perspektif organisasi, produktivitas perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kapasitas individu, motivasi, dan sikap kerja, sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan beban kerja, kepemimpinan, supervisi, dan budaya organisasi. Salah satu faktor dominan yang memengaruhi produktivitas perawat adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada kelelahan fisik, tetapi juga menurunkan konsentrasi dan ketelitian dalam pemberian asuhan keperawatan. Kondisi ini dapat meningkatkan risiko kesalahan medis dan menurunkan mutu layanan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perawat yang mengalami beban kerja berlebih cenderung memiliki produktivitas rendah dan sering mengalami burnout. Ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan jumlah perawat, serta durasi kerja yang panjang, turut memperburuk kondisi ini. Oleh karena itu, manajemen beban kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan produktivitas.

(Nasron & Astuti, 2021; Gray-Toft & Anderson, 1981; Davis & Newstrom, 1985; Faridah et al., 2022)

Faktor kedua yang tak kalah penting adalah motivasi kerja. Herzberg membedakan antara faktor higienis seperti gaji dan kondisi kerja, dengan faktor motivasional seperti pengakuan dan tanggung jawab. Kedua jenis motivasi ini saling melengkapi dalam membentuk kepuasan kerja dan dorongan intrinsik perawat untuk berkinerja tinggi. Motivasi yang tinggi

terbukti dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan loyalitas perawat terhadap organisasi. Di sisi lain, motivasi yang rendah sering kali menyebabkan absensi, ketidakdisiplinan, dan penurunan produktivitas. Rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu merangsang motivasi internal dan eksternal tenaga keperawatan. (Herzberg, 2014; Andriani & Widiawati, 2017; Ndow et al., 2024)

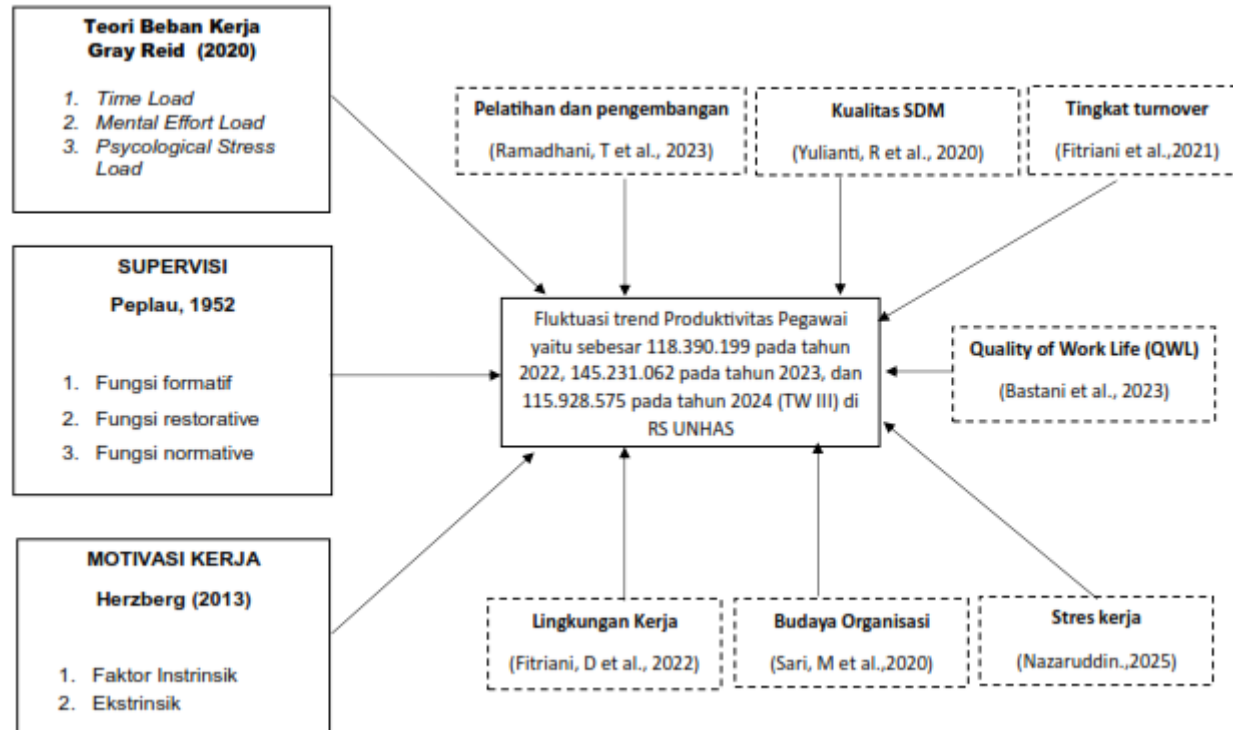
Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, supervisi juga menjadi salah satu penentu produktivitas. Supervisi yang baik mampu memberikan arahan, dukungan, serta umpan balik yang dibutuhkan perawat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, supervisi juga berperan dalam penguatan etos kerja dan pengendalian mutu layanan. Supervisi yang dilakukan secara profesional dan komunikatif menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Sebaliknya, supervisi yang minim atau otoriter justru dapat menurunkan motivasi, menciptakan konflik, dan menghambat pencapaian target kerja perawat. Supervisi yang efektif sangat dibutuhkan terutama dalam situasi kerja yang penuh tekanan (Peplau, 1952; Tannenbaum & Schmidt, 1973; Sinolla, 2020)

Studi oleh Almaamari (2021) menekankan pentingnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam memengaruhi produktivitas tenaga kesehatan. Elemen-elemen seperti komunikasi antar tim, kejelasan peran, dan pengakuan terhadap kinerja perawat dapat meningkatkan keterlibatan dan akuntabilitas kerja. Sementara itu, penelitian Nabilou et al. (2016) di Iran mencatat bahwa penurunan produktivitas rumah sakit sebesar 1,3% berkaitan erat dengan lemahnya efisiensi teknologi dan manajemen SDM. Hal serupa juga terjadi di RS Universitas Hasanuddin, di mana terjadi penurunan produktivitas perawat dari Rp145.231.062 pada 2023 menjadi Rp115.928.575 pada triwulan ketiga 2024.

Data tersebut menjadi indikasi awal adanya masalah dalam manajemen produktivitas tenaga keperawatan. Jika dibiarkan, penurunan produktivitas ini dapat berakibat pada menurunnya mutu layanan,

kepuasan pasien, dan reputasi rumah sakit sebagai institusi akademik pelayanan. Berdasarkan teori dan data nyata tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, motivasi, dan supervisi merupakan faktor utama yang memengaruhi produktivitas perawat. Ketiganya saling berkaitan dan berpotensi menjadi titik masuk dalam upaya peningkatan efisiensi dan kualitas pelayanan rumah sakit. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi, dan supervisi terhadap produktivitas perawat di RS Universitas Hasanuddin. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia keperawatan.

1.3 Kerangka Kajian Masalah



Gambar 1.1 Kerangka Kajian Masalah Penelitian

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas oleh peneliti yaitu antara lain:

1. **Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar?**
2. **Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar?**
3. **Apakah terdapat pengaruh supervisi kepala ruangan terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar?**
4. **Apakah beban kerja, motivasi, dan supervisi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar?**

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan maslaah penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis besar pengaruh beban kerja, supervisi, dan motivasi terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar tahun 2024

2. Tujuan Khusus

- a. **Untuk menganalisis besar pengaruh beban kerja terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar.**
- b. **Untuk menganalisis besar pengaruh supervisi terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar.**
- c. **Untuk menganalisis besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar.**
- d. **Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi dan supervisi secara simultan terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar**

1.6 Manfaat Penelitian

Dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Ilmiah

- a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di bidang pelayanan

kesehatan, khususnya dalam hal produktivitas tenaga keperawatan.

- b. Menambah wawasan empiris mengenai pengaruh beban kerja, motivasi, dan supervisi terhadap produktivitas perawat, yang dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian lanjutan di bidang keperawatan dan manajemen rumah sakit.

2. Manfaat Praktis

- a. Menyediakan dasar informasi bagi pihak manajemen Rumah Sakit Universitas Hasanuddin untuk menetapkan kebijakan yang tepat dalam pengelolaan beban kerja, peningkatan motivasi, dan penguatan fungsi supervisi perawat.
- b. Memberikan masukan bagi kepala ruangan atau manajer keperawatan dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas perawat melalui pendekatan manajerial yang lebih efektif dan efisien.
- c. Membantu rumah sakit dalam mengidentifikasi faktor-faktor internal yang memengaruhi produktivitas perawat, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan pengalaman praktis bagi peneliti dalam melakukan riset kuantitatif di bidang manajemen rumah sakit serta memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN TENTANG PRODUKTIVITAS

1. Definisi Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja individu maupun organisasi, terutama dalam sektor pelayanan seperti rumah sakit. Produktivitas secara umum didefinisikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan output tertentu melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien (Drucker, 1999). Dalam konteks rumah sakit, produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas pelayanan yang diberikan, pemanfaatan waktu kerja, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Drucker (1954), produktivitas tidak hanya soal “bekerja keras”, tetapi “bekerja cerdas” dengan mengarahkan upaya kerja pada sasaran yang terukur dan bermakna. Melalui pendekatan Management by Objectives (MBO), Drucker menekankan pentingnya penetapan tujuan individu yang selaras dengan tujuan organisasi sebagai dasar penilaian produktivitas. Dengan demikian, pencapaian target kerja menjadi salah satu indikator utama dalam menilai produktivitas karyawan.

Sink (1985) juga menjelaskan bahwa produktivitas dapat dilihat sebagai rasio antara output yang dihasilkan dan input yang

digunakan. Dalam dunia kerja, output dapat berupa jumlah layanan yang diberikan, jumlah tugas yang diselesaikan, atau hasil nyata dari pekerjaan yang dilakukan. Input yang dimaksud bisa meliputi waktu, energi, biaya, atau sumber daya lainnya. Oleh karena itu, manajemen waktu menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas.

Di sisi lain, Parasuraman et al. (1988) mengemukakan bahwa dalam industri jasa, seperti rumah sakit, kualitas pelayanan memiliki peranan penting dalam menilai produktivitas. Pelayanan yang berkualitas, ditunjukkan melalui sikap ramah, ketepatan, serta kepuasan pasien, menjadi bagian dari hasil kerja yang bernilai dan memperkuat reputasi organisasi.

Selain faktor-faktor teknis, Robbins & Judge (2017) menambahkan bahwa aspek psikologis, seperti kepuasan kerja dan rasa tanggung jawab, turut memengaruhi produktivitas. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan menghasilkan output yang lebih baik. Rasa tanggung jawab terhadap tugas juga mendorong karyawan untuk bekerja secara konsisten dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Penilaian dan Pengukuran Produktivitas

Penilaian produktivitas bertujuan untuk memahami sejauh mana individu atau organisasi mencapai hasil yang diinginkan dalam

waktu tertentu dengan sumber daya yang tersedia. Menurut Marr (2018), produktivitas dapat dinilai dengan mengukur efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mencerminkan penggunaan sumber daya secara optimal, sedangkan efektivitas mencerminkan sejauh mana tujuan organisasi tercapai. Proses penilaian ini membutuhkan alat ukur yang objektif dan relevan, seperti *Key Performance Indicators* (KPIs) yang mencakup berbagai aspek, seperti kualitas kerja, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Pengukuran produktivitas sering kali dilakukan melalui pendekatan kuantitatif, seperti rasio output terhadap input. Sebagai contoh, menurut Pritchard et al. (2017), rasio ini memungkinkan organisasi untuk melihat bagaimana sumber daya seperti tenaga kerja, waktu, dan material digunakan untuk menghasilkan produk atau layanan. Pengukuran ini dapat dilakukan di tingkat individu, tim, atau organisasi secara keseluruhan. Selain itu, aspek non-fisik seperti motivasi, kepuasan kerja, dan kualitas supervisi juga dapat digunakan untuk menilai produktivitas.

Indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas dapat disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan atau bidang kerja. Menurut research oleh Jabbour et al. (2020), pada sektor pelayanan kesehatan, produktivitas dapat diukur berdasarkan tingkat penyelesaian tugas administrasi, jumlah pasien yang dilayani, dan tingkat kepuasan pasien. Penilaian ini juga melibatkan analisis

terhadap faktor eksternal, seperti beban kerja dan dukungan manajerial, yang dapat memengaruhi hasil kerja karyawan.

Pendekatan teknologi juga semakin penting dalam pengukuran produktivitas. Sistem digital memungkinkan organisasi untuk memonitor kinerja secara real-time, meminimalkan bias subjektivitas, dan mempermudah proses analisis data. Sharma et al. (2021) mengemukakan bahwa analitik berbasis data dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pola kerja dan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas. Dengan teknologi ini, organisasi dapat mengidentifikasi area untuk perbaikan dengan lebih cepat dan akurat.

Pengukuran produktivitas membutuhkan pendekatan yang holistik, mencakup dimensi kuantitatif dan kualitatif. Menurut Dewangan dan Godse (2022), integrasi antara faktor-faktor manusia, proses, dan teknologi merupakan kunci untuk menciptakan sistem penilaian produktivitas yang efektif. Dengan pemahaman yang komprehensif, organisasi dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja secara berkelanjutan.

Menurut Sutrisno (2011:104), indikator untuk mengukur produktivitas kerja pegawai, sebagai berikut

- a. Kemampuan adalah mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta

profesionalisme mereka dalam bekerja memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

- b. Meningkatkan hasil yang dicapai berarti berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indicator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri adalah mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik dan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- e. Mutu adalah untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi

meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi itu sendiri

- f. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek prosuktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Siamora (2004:612), indikator-indikator dalam produktivitas kerja sebagai berikut:

1. **Kuantitas Kerja**

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. **Kualitas Kerja**

Suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. **Ketepatan Waktu**

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil ouput serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas

lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

B. TINJAUAN TENTANG BEBAN KERJA

1. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah aktivitas yang diberikan kepada suatu kelompok atau jabatan, yang merupakan hasil perkalian antara waktu dengan jumlah pekerjaan (Inayatul, 2017). Beban kerja juga diartikan sebagai kondisi aktivitas dan tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Arlina, 2016). Menurut Tarwaka (2010), beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Karena pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka setiap jenis pekerjaan memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda (Haryanti, Aini, & Purwaningsih, 2013). Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan penggunaan energi yang berlebihan dan mengakibatkan *overstress*, sedangkan intensitas pembebanan yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress* (li, 2014).

Beban kerja perawat diartikan sebagai seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Marquis &

Houston, 2010 dalam Anishya Lucky, 2017). Beban kerja perawat mencakup semua tugas atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan (Sakit, 2020)

Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja dapat diartikan sebagai volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja, baik yang bersifat fisik maupun mental, yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, dan masing-masing tenaga kerja memiliki kemampuan yang berbeda untuk menangani beban kerjanya, yang dapat berupa beban kerja fisik, mental, atau sosial (Mahawati et al., 2021). Selain itu, beban kerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan tugas-

tugas pekerjaan atau kelompok jabatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, dan dilaksanakan dalam kondisi normal (Safitri, 2020).

Beban kerja juga timbul akibat keterbatasan kapasitas individu dalam mengakses berbagai informasi. Ketika menjalankan tugas, individu dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan pada tingkatan tertentu. Apabila keterbatasan yang ada pada individu dirasakan sebagai kendala dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan, hal tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas individu (Cholishoh & Amna, 2021). Lebih lanjut, beban kerja dapat diukur melalui frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup beban kerja fisik maupun mental (Riani, Made Surya, 2017).

2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam jurnal Arika (2016), di antaranya (Henni, dkk 2014):

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi

faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

b. Faktor Eksternal

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental meliputi kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, serta tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja mencakup masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, serta pelimpahan tugas dan wewenang
- 3) Lingkungan kerja termasuk lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus, dan parasit), serta lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

3. Penilaian dan Pengukuran Beban Kerja

Metode *Subjective Workload Assessment Technique* (SWAT) pertama kali dikembangkan oleh Gray Reid dari Divisi *Human Engineering di Armstrong Laboratory*, Ohio, USA. Metode ini digunakan untuk menganalisis beban kerja yang dihadapi oleh seseorang saat melakukan aktivitas, baik beban kerja fisik maupun mental, yang beragam dan muncul akibat meningkatnya kebutuhan akan pengukuran subjektif yang dapat diterapkan dalam lingkungan nyata (*real world environment*). SWAT menggambarkan sistem kerja sebagai model multidimensional dari beban kerja yang terdiri atas tiga dimensi atau faktor (Ruang, Gawat, & Igd, 2020):

- a. *Time Load* (beban waktu): Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia untuk perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring tugas. Kategori beban waktu ini meliputi beban waktu rendah, sedang, dan tinggi.
- b. *Mental Effort Load* (beban mental): Memprediksi seberapa besar usaha mental yang diperlukan untuk perencanaan dalam melaksanakan suatu tugas. Kategori beban mental meliputi beban usaha mental rendah, sedang, dan tinggi.
- c. *Psychological Stress Load* (beban psikologis): Mengukur jumlah risiko, kebingungan, dan frustrasi yang berkaitan dengan performansi atau penampilan tugas. Kategori beban

tekanan psikologis meliputi beban tekanan rendah, sedang, dan tinggi.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja meliputi:

a. **Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan merujuk pada pemahaman seorang karyawan terhadap tugas yang diemban. Sebagai contoh, karyawan di divisi produksi harus berinteraksi dengan mesin-mesin produksi. Tingkat kemampuan dan pemahaman karyawan dalam mengoperasikan mesin-mesin tersebut akan berpengaruh pada pencapaian target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menyediakan dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada seluruh elemen dalam organisasi.

b. **Penggunaan Waktu Kerja**

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat membantu meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi yang tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam pelaksanaannya, sehingga penggunaan waktu kerja cenderung berlebihan atau terlalu sempit bagi karyawan.

c. **Target yang Harus Dicapai**

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan secara langsung memengaruhi beban kerja yang diterima karyawan. Jika waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu terlalu singkat atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target dan volume kerja yang diberikan, maka beban kerja yang dirasakan oleh karyawan akan semakin berat. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan waktu baku atau dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu, yang tentunya dapat bervariasi antar organisasi.

C. TINJAUAN TENTANG SUPERVISI

1. Definisi Supervisi

Supervisi merupakan suatu proses pengawasan yang dilakukan oleh pihak yang berwenang dengan tujuan untuk memastikan bahwa tugas-tugas atau pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Supervisi tidak hanya berfokus pada pengawasan hasil, tetapi juga memberikan arahan, bimbingan, dan evaluasi terhadap proses kerja yang berlangsung (Robbins & Coulter, 2021). Dalam konteks organisasi, supervisi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja pegawai.

Menurut Dessler (2020), supervisi mencakup kegiatan memberikan panduan, memantau, dan menilai aktivitas kerja untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Supervisor bertanggung jawab memastikan bahwa kebijakan, prosedur, dan standar organisasi diimplementasikan dengan benar. Dengan supervisi yang efektif, kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalkan, dan pegawai dapat memperoleh bimbingan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan tugas.

Supervisi juga dapat dipandang sebagai upaya kolaboratif yang mendorong pengembangan individu maupun tim kerja. Menurut Robbins dan Judge (2022), seorang supervisor yang baik tidak hanya bertindak sebagai pengawas, tetapi juga sebagai mentor yang membantu pegawai dalam mengembangkan potensi dan keterampilan mereka. Supervisi yang berbasis kolaborasi ini sering kali melibatkan komunikasi yang terbuka, pengakuan terhadap prestasi, dan pemberian umpan balik yang konstruktif.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, supervisi memiliki peran krusial dalam menjamin kualitas layanan kepada pasien. Menurut penelitian oleh Blegur et al. (2023), supervisi di rumah sakit mencakup pengawasan terhadap standar pelayanan, efisiensi penggunaan sumber daya, dan kepatuhan terhadap regulasi kesehatan. Supervisi yang baik dapat meningkatkan

kepuasan pasien serta mendorong peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

Supervisi juga dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam menciptakan motivasi kerja. Supervisor yang memberikan arahan dan umpan balik yang jelas dapat membantu pegawai merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk mencapai target kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2021), yang menunjukkan bahwa supervisi yang efektif mampu meningkatkan produktivitas dengan menciptakan rasa tanggung jawab dan kepemilikan pada pegawai.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Supervisi

Supervisi yang efektif dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Kompetensi supervisor menjadi faktor utama yang memengaruhi keberhasilan supervisi. Supervisor yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai dapat memberikan arahan, bimbingan, dan evaluasi secara efektif (Mitra et al., 2022). Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh supervisor juga berperan penting. Gaya kepemimpinan partisipatif cenderung menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dibandingkan dengan gaya otoriter yang dapat menurunkan motivasi bawahan (Rahman et al., 2021).

Faktor lain yang memengaruhi supervisi adalah komunikasi antara supervisor dan bawahan. Komunikasi yang terbuka dan efektif membantu dalam menyampaikan tujuan kerja, umpan balik, serta menyelesaikan konflik yang mungkin terjadi (Ahmed & Khan, 2020). Ketersediaan waktu dan beban kerja supervisor juga menjadi aspek krusial, di mana beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi efektivitas supervisi. Supervisi yang optimal memerlukan alokasi waktu yang cukup untuk melakukan monitoring, memberikan arahan, serta melakukan evaluasi kinerja (Martinez et al., 2023).

Selain itu, dukungan organisasi sangat memengaruhi efektivitas supervisi. Organisasi yang menyediakan pelatihan, sumber daya, dan sistem penghargaan yang mendukung dapat meningkatkan kemampuan supervisor untuk menjalankan tugasnya dengan baik (Jones & Taylor, 2022). Terakhir, karakteristik bawahan, seperti tingkat kompetensi, motivasi, dan penerimaan terhadap arahan juga turut menentukan keberhasilan supervisi. Supervisi yang baik adalah supervisi yang dapat menyesuaikan pendekatannya dengan kebutuhan individu bawahan (Smith & Brown, 2021).

D. TINJAUAN TENTANG MOTIVASI KERJA

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009, p.837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu masing-masing. Ishak dan Hendri (2013, p.12) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Robbins (2008, p.222), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang

berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya, seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang berbeda dengan orang lain, sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalm Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian, John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*),

penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya, manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh di masa mendatang. Jika harapan itu menjadi kenyataan, maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri

(*ekstrinsik*). Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain, serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2006: 294), motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat orang bekerja
- d. Situasi lingkungan kerja

e. Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi, lingkungan kerja mencakup pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin, ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

- a. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk di dalamnya prosedur kerja, berbagai rencana, dan program kerja.
- b. Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
- c. Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
- d. Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

3. Penilaian dan Pengukuran Motivasi Kerja

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2008: 112) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
 - 1) Kerja keras
 - 2) Tanggung jawab
 - 3) Pencapaian tujuan
 - 4) Menyatu dengan tugas

- b. Prestasi yang dicapainya, meliputi:
 - 1) Dorongan untuk sukses
 - 2) Umpan balik
 - 3) Unggul
- c. Pengembangan diri, meliputi:
 - 1) Peningkatan keterampilan
 - 2) Dorongan untuk maju
- d. Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
 - 1) Mandiri dalam bekerja
 - 2) Suka pada tantangan

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu :

- a. Gaji (*salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

- b. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang

memadai serta dukungan-dukkungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

c. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

d. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya

e. Keberhasilan (*achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian

prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

No	Peneliti	Judul	Variabel Dependen	Variabel Independen	Populasi dan Sampel	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Peivand Bastani, Ali Reza Yusefi, Sudabeh Ahmadidarr ehsima and Mahsa Mashayekh i	Association between the nurses productivity and Quality of work life in Covid-19 referral hospital: evidence from iran	Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas perawat	Variabel independen yaitu QWL	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di rumah sakit rujukan Covid-19 terbesar di wilayah selatan iran periode Mei hingga agustus 2021. Sampel sebanyak 312 perawat yang memenuhi kriteria inklusi	Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan rancangan cross-sectional (potong lintang)	Terdapat hubungan positif antara QWL dan produktivitas perawat. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan perawat, maka semakin tinggi pula produktivitasnya .	Persamaan: topik utama sama yaitu meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perawat di Rumah Sakit, menggunakan pendekatan kuantitatif, responden yang sama, menggunakan regresi liner Perbedaan: Variabel independen yang berbeda
2.	Fatima nuraini sasmita, Dian dwiana maydinar, mila lorenza,	Peningkatan produktivitas kerja perawat pelaksana dengan beban kerja	Variabel dependen pada penelitian ini adalah produktivitas kerja perawat	Variabel Independen pada penelitian ini adalah beban kerja	Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana berjumlah 50 orang.	Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan desain cross sectional	Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan produktivitas kerja perawat	Persamaan : penelitian membahas produktivitas kerja perawat pelaksana, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross

	effendi, sanisahhuri							sectional, sama-sama menjadikan beban kerja sebagai salah satu variabel yang diteliti terhadap produktivitas kerja. Perbedaan : Penelitian dalam jurnal hanya meneliti satu variabel independen, tujuannya untuk melihat hubungan antara variabel.
3.	Nahid Dehghan nayeri, Abbs Hooshmand Bahabadi, and Anoshirvan Kazemnejad	Investigating the productivity model for clinical nurses	Variabel Dependen pada penelitian ini clinical Nurses productivity	Variabel Independen pada penelitian ini effectiveness and efficacy, nurses's engagement, management and organization	Populasi pada penelitian ini seluruh perawat yang bekerja di rumah sakit yang berafiliasi dengan tehran university of medical sciences. Sampelnya sebanyak 360 perawat	Metode pada penelitian ini kuantitatif desain cross sectional	Produktivitas perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, terutama efektivitas kerja, keterlibatan perawat, dan dukungan manajemen. Faktor paling kuat adalah efektivitas dan efisiensi.	Persamaan: Variabel dependen yang sama, metode kuantitatif. Perbedaan : Fokus pada efektivitas kerja, manajemen, keterlibatan. Kesejahteraan dan martabat.

				al structure, job security and financial wealth, dignity and respect				
4.	Muhamma d Nazaruddin , Herni Pujiati	The Influence of workload and workload and work stress on the productivity of PT Aseanindo Network Solution	Variabel Dependen produktivitas kerja perusahaan	Variabel Independen beban kerja dan stress kerja	Populasi dan sampel yaitu 100 karyawan perusahaan,	Metode pada penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.	Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Secara simultan, stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas	Persamaan : Variabel dependen sama produktivitas Perbedaan: Penelitiannya dilakukan pada perusahaan bukan rumah sakit

5.	Havija Sitohang	Hubungan fungsi supervisi kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di rumah sakit umum daerah dr. Pirngadi Medan	Variabel dependen pada penelitian ini produktivitas kerja perawat	Variabel independen pada penelitian ini adalah supervisi kepala ruangan	Populasi seluruh perawat pelaksana yang kerja di RSUD Pirngadi Medan. Sampel sebanyak 160 perawat pelaksana	Metode penelitian menggunakan deskriptif korelasi dengan rancangan desain cross sectional	Terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara fungsi supervisi kepala ruangan dengan produktivitas	Persamaan : meneliti supervisi kepala ruangan sebagai variabel yang berkaitan dengan produktivitas.
6.	M. A. bawa	Employee Motivation and productivity: A review of literature and implications for management practice	Variabel dependen pada penelitian ini motivasi kerja karyawan	Variabel indenpen pada penelitian ini adalah produktivitas karyawan	Artikel ini literatur review jadi tidak menggunakan sampel primer	Metode pada penelitian ini literatur review	Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas, tidak ada satu strategi motivasi yang cocok untuk semua karyawan/	Persamaan : membahas tentang hubungan antara motivasi dan produktivitas. Menggunakan teori yang sama. Perbedaan : Artikel ini menggunakan literatur review
7.	Kar Hoong, Chan, Yeh	Motivational factors of	Variabel dependen	Variabel independen	Populasi pada penelitian ini	Metode pada penelitian ini	Reward berpengaruh	Persamaan :

	Ying Cheah, Choy yoke chong, Jing Yar ker, Gerald Guan Gan.	productivity: the Perspective of employes	pada penelitian ini adalah produktivitas	pada penelitian ini yaitu Reward (masuk pada motivasi ekstrinsik), Leadership (motivasi sosial dan inspiratif), Employee empowerment (motivasi intrinsik)	karyawan disuatu perusahaan. Sampelnya 150 responden	kuantitatif desain observasional dengan pendekatan survey	positif dan signifikan terhadap produktivitas, employee empowerment juga berpengaruh positif dan signifikan, bahkan memiliki pengaruh paling kuat terhadap produktivitas, leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.	Meneliti tentang produktivitas, menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan : Jenis variabel independen, konteks organisasi dan pendekatan terhadap motivasi.
--	---	---	--	---	---	---	---	--

Gambar 2.1 Penelitian Terdahulu

E. MAPPING TEORI

Berdasarkan uraian sebelumnya mengenai kinerja perawat yang terdiri dari beberapa faktor seperti beban kerja, stress kerja, dan motivasi yang dikemukakan beberapa ahli maka dapat dinyatakan mapping teori kinerja sebagai berikut:

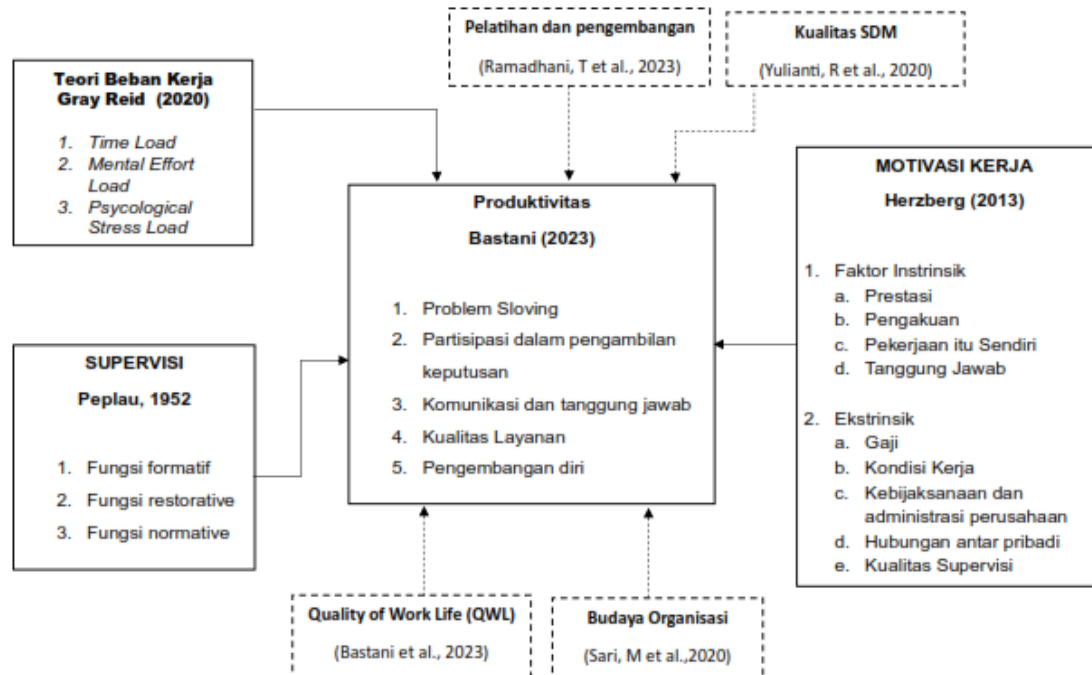
Gambar 2.2 MAPPING TEORI

BEBAN KERJA	MOTIVASI KERJA	SUPERVISI	PRODUKTIVITAS
Davis dan Newstrom (1985) 1. <i>Work Overload</i> 2. <i>Time Urgency</i> 3. <i>Poor Quality Of Supervisor</i> 4. <i>Inadequate Authority to Match Responsibilities</i> 5. <i>Insufficeient Performance Feedback</i> 6. <i>Role Ambiguity</i> 7. <i>Interpersonal and intergroup conflict</i> 8. <i>Insecure political climate</i>	Herzberg (2013) 1. Faktor Instrinsik a. Prestasi b. Pengakuan c. Pekerjaan itu Sendiri d. Tanggung Jawab 2. Ekstrinsik a. Gaji b. Kondisi Kerja c. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan d. Hubungan antar pribadi	Peplau, 1952 1. <i>Fungsi formatif</i> 2. <i>Fungsi restorative</i> 3. <i>Fungsi normative</i>	Bastani (2023) 1. Problem Sloving 2. Partisipasi dalam pengambilan keputusan 3. Komunikasi dan tanggung jawab 4. Kualitas Layanan 5. Pengembangan diri

9. <i>Frustration</i> 10. <i>Differences between company's and employee's values</i>	e. Kualitas Supervisi		
Gray Reid (2020) 1. Time Load 2. Mental Effort Load 3. Psychological Stress Load	David McClelland (1961) 1. <i>Need of achievement</i> 2. <i>Need of power</i> 3. <i>Need of affiliation</i>	Tannenbaum & Schmidt (1973) 1. Tipe supervisi direktif 2. Tipe supervisi partisipatif 3. Komunikasi supervise	Mathis & Jackson (2009) 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu

	Maslow (1943) 1. Kebutuhan fisiologis (<i>Physiological Needs</i>) 2. Kebutuhan rasa aman (<i>Safety needs</i>) 3. Kebutuhan Sosial (<i>Social needs/ Belongingness</i>) 4. Kebutuhan penghargaan (<i>Esteem Needs</i>) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>Self-actualization needs</i>)		
--	--	--	--

F. KERANGKA TEORI



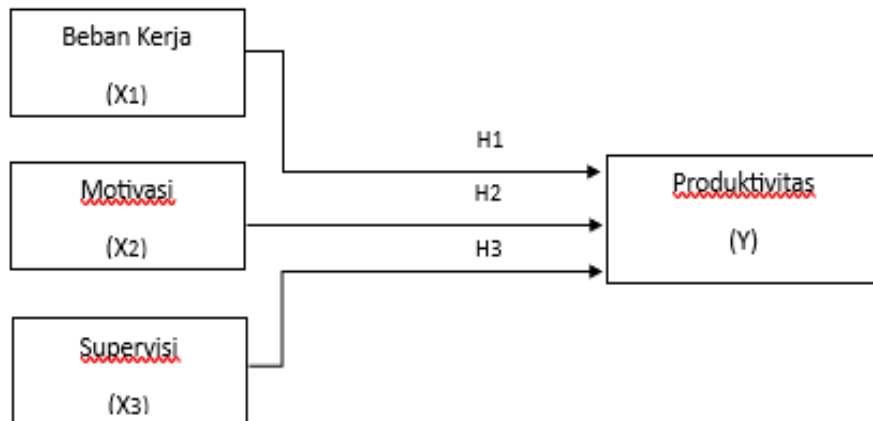
= Variabel yang diteliti



= Variabel yang tidak diteliti

Gambar 2.1 Kerangka Teori

G. KERANGKA KONSEP



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Keterangan :

X : Variabel *Independen*

Y : Variabel *Dependen*

—————> : Pengaruh Antar Variabel

Berdasarkan kerangka konsep tersebut, teori yang digunakan dipilih karena relevansinya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan rumah sakit. Teori beban kerja menjelaskan bagaimana tekanan kerja, baik fisik maupun mental, dapat mempengaruhi kinerja. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan efektivitas, sedangkan distribusi tugas yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas. Teori motivasi digunakan untuk menjelaskan bagaimana dorongan intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi semangat kerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas meskipun dalam kondisi kerja yang menantang.

Faktor seperti penghargaan, kepuasan kerja, dan pengembangan diri menjadi aspek penting dalam mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Supervisi juga menjadi faktor kunci dalam mendukung produktivitas. Supervisi yang baik memberikan arahan yang jelas, dukungan dalam menyelesaikan tugas, serta umpan balik yang membangun. Dengan adanya supervisi yang efektif, lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Ketiga teori ini digunakan karena saling berkaitan dalam menjelaskan bagaimana beban kerja, motivasi, dan supervisi berpengaruh terhadap produktivitas. Pemahaman ini diharapkan dapat membantu dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit.

H. DEFINISI OPERASIONAL DAN KRITERIA OBJEKTIF

Tabel 2.3 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan cara pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
1.	Beban Kerja	Beban kerja terdiri dari tiga komponen yang berbeda tetapi saling terkait: Time Load, Mental Effort Load, Pscychological Stres Load. Time load mengacu pada persepsi subjektif terhadap tekanan waktu, mental effort load merujuk pada tuntutan kognitif dari tugas, dan pscychological stres load berkaitan dengan tekanan emosional selama pelaksanaan tugas . (Gray Reid,.2020)	Beban kerja diukur berdasarkan persepsi perawat terhadap Time Load, Mental Effort Load, Pscychological Stres Load selama bekerja	Kuesioner 9 item: 3 item untuk tiap dimensi (Time Load, Mental Effort Load, Pscychological Stress Load), skala 1-4.	Tinggi jika skor > mean. Rendah jika skor ≤ mean.	Likert
2.	Motivasi	Teori Dua Faktornya menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua	Motivasi kerja diukur dari persepsi perawat terhadap faktor motivator	Kuesioner sebanyak 10 item: 5 item faktor motivator dan 5	Tinggi jika skor > rata-rata. Rendah jika skor ≤ rata-rata.	Likert

		kelompok faktor, yaitu: faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab) yang meningkatkan motivasi, dan faktor higienis (seperti gaji, kebijakan, hubungan kerja, kondisi kerja) yang mencegah ketidakpuasan tetapi tidak memotivasi secara langsung (Herzberg., 2013)	(prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab) dan faktor higienis (gaji, hubungan kerja, kebijakan, kondisi kerja)	item faktor higienis. Skala Likert 1–4.		
3.	Supervisi	supervisi keperawatan merupakan bagian dari hubungan interpersonal yang bertujuan meningkatkan profesionalisme perawat. Dalam praktiknya, supervisi dibagi menjadi tiga fungsi utama menurut Kadushin (1976): formatif (bimbingan dan pendidikan), restoratif (dukungan emosional), dan normatif	Supervisi diukur dari persepsi perawat terhadap peran kepala ruangan dalam membina (formatif), mendukung secara emosional (restoratif), dan menilai pelaksanaan tugas (normatif).	Kuesioner 9 item: masing-masing 3 item untuk fungsi formatif, restoratif, dan normatif. Skala Likert 1–4.	Baik jika skor > rata-rata. Kurang jika skor ≤ rata-rata.	Likert

		(pengawasan dan evaluasi kinerja) (Peplau., 1952)				
4.	Produktivitas	produktivitas perawat adalah rasio antara output (misalnya jam pelayanan keperawatan per hari) dan input (seperti biaya, waktu, dan tenaga), serta dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pemecahan masalah, tanggung jawab, komunikasi, pengambilan keputusan, dan pengembangan diri. Produktivitas perawat diukur dari persepsi terhadap efektivitas kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi, kualitas layanan, dan pengembangan diri selama bekerja (Bastani et al.,2023)	Produktivitas perawat diukur dari persepsi terhadap efektivitas kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi, kualitas layanan, dan pengembangan diri selama bekerja.	Kuesioner sebanyak 25 item. Skala Likert 1–5. Kategori: • 101–125 = Sangat Baik • 76–100 = Baik • 51–75 = Sedang • 25–50 = Kurang	Produktivitas baik jika skor ≥ 76. Kurang jika skor < 76.	Likert

I. HIPOTESIS PENELITIAN

A. Hipotesis Null/ Awal (H0)

1. Tidak terdapat terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar.
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala ruangan terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin kota Makassar.
4. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja, motivasi, dan supervisi terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Universitas hasanuddin Kota Makassar.

B. Hipotesis Alternatif (Ha)

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terdapa produktivitas perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala ruangan terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja, motivasi dan supervisi terhadap produktivitas perawat di Rumah sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar.