

Hubungan Motivasi Kerja dengan Beban Kerja pada Anggota Bidokkes Polda Kalimantan Tengah

The Correlation Between Work Motivation and Workload of Personnel in the Bidokkes Polda Central Kalimantan

Agung Bagus Pribadi ^{1*}

Meilitha Carolina ²

Eva Priskila ³

STIKES Eka Harap, Palangka
Raya, Kalimantan Tengah,
Indonesia

*email:

agungbagus990@gmail.com

Abstrak

Motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari prospektif pribadi dan terutama organisasi. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Fenomena yang didapatkan personil Biddokkes memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, datang dan melaksanakan tugas sesuai jobdisk, namun keterbatasan personil dengan pengunjung Biddokkes membuat keterbatasan dalam pelayanan, jam kerja yang panjang hampir 20 jam setiap kali dinas, padatnya kegiatan pemeriksaan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan motivasi kerja dengan beban kerja pada anggota Biddokkes Polda Kalimantan Tengah. Desain penelitian yang digunakan adalah korelasi dengan metode *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang menekankan waktu pengukuran/observasi data mutu pelayanan dan kepuasan pasien hanya satu kali pada satu saat. Instrumen yang dipakai pada penelitian ini yaitu kuesioner dan uji statistik *Spearman Rank*. teknik sample menggunakan total sampling dengan jumlah sample sebanyak 30 orang yang merupakan anggota Biddokkes Polda Kalteng. Uji *spearman rho* menunjukkan $p\text{ value}=0,000$ dengan $\alpha=0,05$ yang berarti H_1 diterima, sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan beban kerja. Ada hubungan motivasi kerja dengan beban kerja pada anggota Biddokkes Polda Kalimantan Tengah. Disarankan bagi Biddokkes Polda Kalteng untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk meningkatkan motivasi kerja anggota.

Kata Kunci:

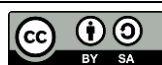
Motivasi Kerja
Beban Kerja
Bidokkes

Keywords:

Work Motivation
Workload
Bidokkes

Abstract

Write abstract in english which is a summary of the article. Abstract are created in one paragraph and a maximum of 250 words with font Gill Sans MT 9 pt and single space. In the abstract should contain the background, objectives, methodology, results, and conclusions. Abstract should not contain tables/images without including a citation. The use of abbreviations should be minimum except for units. Abstract does not have to be a translation from indonesian abstract word by word, but has the same content. Objectives and methodology are arranged in the form of past tense, while the results and conclusions in the form of simple present tense.



© 2025 The Authors. Published by Institute for Research and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>). DOI: <https://doi.org/10.33084/jsm.v1i12.9741>

PENDAHULUAN

Motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari prospektif pribadi dan terutama organisasi (Setiyono, 2018). Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi

standard of excellent. Motivasi yang tinggi sangat memperngaruhi kinerja karyawan, namun hal lain yang juga mempengaruhi motivasi adalah beban kerja. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja karena pekerjaan yang berlebih (*overload*) secara kuantitatif yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat untuk penyelesaiannya. Adapun beban kerja karena *overload* kualitatif yaitu individu merasa tidak mampu untuk

mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas karena pekerjaannya menuntut kemampuan yang lebih tinggi, sedangkan beban underload kualitatif yaitu individu tidak memerlukan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya (Kurniawati, 2018). Salah satu tugas dan pekerjaan personel Polri yang memerlukan keahlian khusus di lembaga kepolisian adalah satker Biddokkes. Satker Biddokkes ini memegang peranan penting dalam menunjang tugas dan pekerjaan personel Polri. Tugas dan tanggung jawab di bidang ini juga memerlukan kinerja personel Polri yang optimal. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi *standard of excellent*. Fenomena yang didapatkan personil Biddokkes memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, datang dan melaksanakan tugas sesuai jobdisk, namun keterbatasan personil dengan pengunjung Biddokkes membuat keterbatasan dalam pelayanan, jam kerja yang panjang hampir 20 jam setiap kali dinas, padatnya kegiatan pemeriksaan.

Menurut *World Health Organization* (WHO) data perawat diseluruh dunia pada tahun 2011 yaitu berjumlah 19,3 juta jiwa. Di Indonesia, jumlah perawat yang bekerja di Rumah Sakit ada sebanyak 147,264 (45,65%) dari seluruh jumlah tenaga Kesehatan di Rumah Sakit seluruh Indonesia. Secara nasional, jumlah perawat adalah 87,65/100.000 jiwa penduduk (Supartiningsih, 2017). Menurut (Hidayat, Agustina, 2020) motivasi kerja perawat Bidokkes masih 10% di tingkat sedang yaitu pada aspek promosi, prestasi kerja, pengakuan dan keberhasilan dalam pekerjaan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI, 2018) menyatakan bahwa 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stress kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif memadai. Berdasarkan data dari FKTP jajarannya Personel Polda Kalteng tahun 2023 berjumlah \pm 8117 jiwa. Dan untuk

data registrasi di Bidokkes Polda Kalteng dari total 95 orang personel Biddokkes Polda Kalimantan Tengah hanya terdapat 34 orang tenaga perawat. Berdasarkan hasil survey pendahuluan tanggal 25 November 2023, dari 3 orang yang diwawancarai, mereka mengatakan sering tidak sempat makan siang karena harus menyelesaikan pemeriksaan personel Biddokkes Polda Kalimantan Tengah.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ada, perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berpengaruh pada performa kerjanya diantaranya adalah skill atau kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan juga apakah perawat memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik kondisi ini akan mempengaruhi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang dirasakan makin tinggi beban kerjanya karena bertambahnya jumlah pasien. Kemampuan yang baik merupakan indikator utama dalam menilai performa kerja, namun hal tersebut tidak akan lengkap tanpa adanya motivasi kerja, maka beban tugas dan tanggung jawab tidak akan terselesaikan dengan baik. Hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dilakukan Runtuwene et al dalam (Novemari, et al, 2019) yang menyatakan bahwa dengan adanya beban kerja yang efektif yang diberikan pada tiap individu akan memberikan pengaruh yang signifikan dan akan cenderung untuk dapat meningkatkan motivasi kerja individu para pegawai. Kemudian beban kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Motivasi yang tinggi dari seorang pekerja akan bisa menjadikan mereka melaksanakan tugasnya dengan baik, namun hal inipun harus memperhatikan beban kerja yang di rasakan atau di emban oleh personil tersebut. Keefektifan beban kerja yang sesuai dengan porsi yang harus di emban akan membuat sebuah motivasi yang baik dari sebuah tanggung jawab pekerjaan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ada, perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berpengaruh pada performa kerjanya diantaranya adalah

skill atau kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan juga apakah perawat memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik kondisi ini akan mempengaruhi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang dirasakan makin tinggi beban kerjanya karena bertambahnya jumlah pasien. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi *standard of excellent*. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang: “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Beban Kerja Pada Anggota Biddokkes Polda Kalimantan Tengah”.

METODOLOGI

Desain penelitian yang digunakan adalah Korelasional dengan pendekatan *Cross Sectional*. Teknik pengambilan sampel *Total Sampling* dengan jumlah 30 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji statistik yaitu *Spearman Rank*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat Biddokkes Polda Kalteng berjumlah 34 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

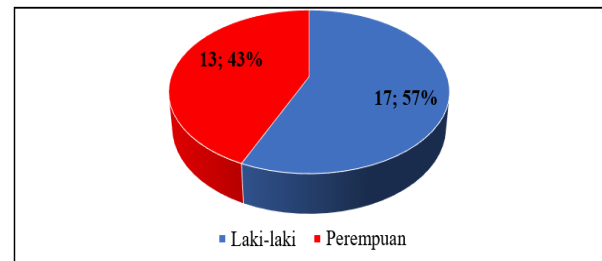
Analisis data dilakukan analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat dilakukan pada karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, tingkat Pendidikan, lama bekerja dan status pernikahan. Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan variabel dependen dan independen, hubungan dianggap bermakna bila nilai $p \leq 0,05$. Analisis data dengan Uji *Spearman Rank*. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu dukungan keluarga dan dependen yaitu motivasi kerja dengan beban kerja pada Anggota Biddokkes Polda Kalimantan Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

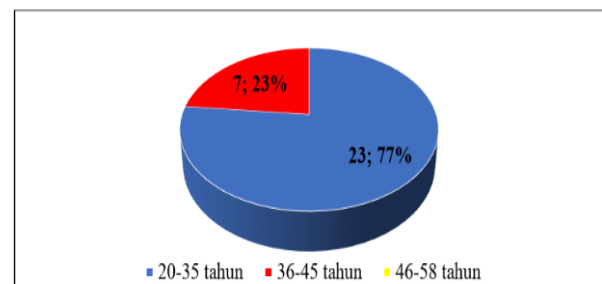
Data Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin



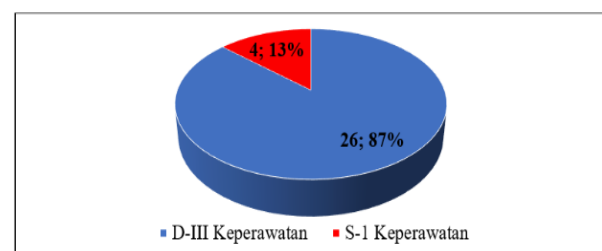
Berdasarkan diagram diatas, diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 responden (57%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 responden (43%).

Karakteristik responden berdasarkan umur



Berdasarkan diagram diatas, diketahui bahwa responden berumur 20-35 tahun sebanyak 23 responden (77%), responden berumur 36-45 tahun sebanyak 7 responden (23%) dan tidak ada responden yang berumur 46-58 tahun (0%).

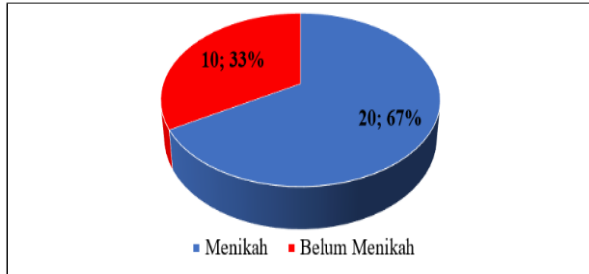
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan



Berdasarkan diagram diatas, diketahui bahwa responden berpendidikan D-III Keperawatan sebanyak 26

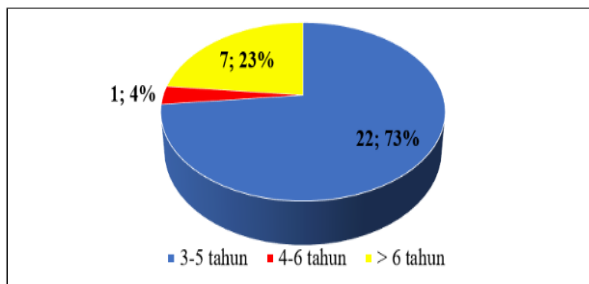
responden (87%) dan responden yang berpendidikan S-I Keperawatan sebanyak 4 responden (13%).

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan



Berdasarkan diagram diatas, diketahui bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 20 responden (67%) dan responden yang belum menikah sebanyak 10 responden (33%).

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja



Berdasarkan diagram diatas, diketahui bahwa responden dengan lama bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 22 responden (73%), responden dengan lama bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 1 responden (4%) dan responden dengan lama bekerja selama lebih dari 6 tahun sebanyak 7 responden (23%).

Data Khusus

Hasil Identifikasi Motivasi Kerja pada Anggota Biddokkes Polda Kalimantan Tengah

Kategori	f	%
Tinggi	20	66,7
Sedang	9	30,0
Rendah	1	3,3
Total	30	100,0

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil penelitian mengenai distribusi responden berdasarkan motivasi kerja pada Anggota Biddokkes Polda Kalimantan Tengah tahun 2023 yaitu responden dengan motivasi tinggi sebanyak 20 responden (66,7%), responden dengan motivasi sedang sebanyak 9 responden (30%) dan responden dengan motivasi rendah sebanyak 1 responden (3,3%).

Hasil identifikasi beban kerja pada Anggota Biddokkes Polda Kalimantan Tengah

Kategori	f	%
Beban Kerja Ringan	12	40,0
Beban Kerja Sedang	17	56,7
Beban Kerja Berat	1	3,3
Total	30	100,0

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil penelitian mengenai distribusi responden berdasarkan beban kerja pada Anggota Biddokkes Polda Kalimantan Tengah tahun 2023 yaitu responden dengan beban kerja ringan sebanyak 12 responden (40%), responden dengan beban kerja sedang sebanyak 17 responden (56,7%) dan responden dengan beban kerja berat sebanyak 1 responden (3,3%).

Hasil analisis hubungan motivasi kerja dengan beban kerja pada Anggota Biddokkes Polda Kalimantan Tengah

		Beban Kerja	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	.623**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	30	30
Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.623**	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output uji *Spearman Rank* dapat diinterpretasikan bahwa angka *Correlation Coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0,623 yang berarti bawah tingkat Hubungan Motivasi Kerja Dengan Beban Kerja Pada Anggota Biddokkes Pold Kalimantan Tengah kuat. Kemudian, angka *Correlation Coefficient* (koefisien korelasi) bernilai positif yaitu 0,623 sehingga hubungan kedua variabel bersifat searah, dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka beban kerja semakin terasa ringan. Selanjutnya, angka *Sig. (2-tailed)* atau nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel motivasi kerja dan beban kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan, kuat dan searah pada variabel motivasi kerja dengan beban kerja. Maka demikian, H_1 diterima yaitu ada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Beban Kerja Pada Anggota Biddokkes Pold Kalimantan Tengah.

PEMBAHASAN

Identifikasi Motivasi Kerja Pada Anggota Biddokkes Pold Kalimantan Tengah

Berdasarkan hasil penelitian dari 30 responden didapatkan responden dengan motivasi tinggi sebanyak 20 responden (66,7%) berumur 20-35 tahun 15 responden (50%), 36-45 tahun 5 reponden (16,7%); sudah menikah 14 responden (46,7%), belum menikah 6 responden (20%); dan lama bekerja 3-5 tahun 14 responden (46,7%), 4-6 tahun 1 responden (3,3%), >6 tahun 5 responden (16,7%). Responden dengan motivasi sedang sebanyak 9 responden (30%) berumur 20-35 tahun 7 responden (23,3%), 36-45 tahun 2 responden

(6,7%); sudah menikah 6 responden (20%), belum menikah 3 responden (10%); dan lama bekerja 3-5 tahun 7 responden (23,3%), >6 tahun 2 responden (6,7%). Responden dengan motivasi rendah sebanyak 1 responden (3,3%) dengan berumur 20-35 tahun, belum menikah dan lama bekerja 4-6 tahun.

Menurut (Robbins, 2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut (Farida, Hartono, 2016) tujuan motivasi yaitu meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, serta mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2019) dalam (Fadillah, et al, 2023) yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya dan keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya. Menurut (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang mencapai sebuah tujuan seperti kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab.

Berdasarkan hasil peneliti, didapatkan kesamaan antara fakta dan teori. Dimana, hasil menunjukkan bahwa sebagian besar anggota pada satuan kerja Biddokkes memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menurut peneliti, hal ini terjadi karena faktor dalam diri setiap anggota dalam mencapai sebuah tujuan seperti kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. Sehingga, seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan instansi salah satunya dengan menampilkan kinerja yang optimal. Peneliti juga berpendapat bahwa motivasi yang tinggi pada anggota Biddokkes, karena faktor usia, status pernikahan dan lama kerja. Diketahui bahwa, sebagian besar responden masih tergolong dalam usia produktif, yaitu 20-35 tahun. Departemen Kesehatan RI (2003 dalam Sali, 2020) menyebutkan bahwa usia produktif adalah 15-54 tahun. Semakin rendah usia maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, dimana hal ini juga berpengaruh pada motivasi kerja (Sali, 2020). Kemudian faktor status pernikahan, dimana diketahui bahwa Sebagian besar responden telah menikah. Dengan adanya pernikahan, membuat seseorang merasa lebih bertanggung jawab akan rumah tangganya. Sehingga hal ini dapat menjadi motivasi dalam bekerja dengan tujuan mencukupi kebutuhan dalam rumah tangga. Kemudian faktor lama kerja, dimana berdasarkan hasil penelitian lama kerja responden berkisar antara 3-5 tahun. Karyawan yang telah lama bekerja pada suatu perusahaan, biasanya memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang baru. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya karena akan semakin berpengalaman dan akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan (Damayanti, 2016).

Identifikasi Beban Kerja Pada Anggota Biddokkes Poldo Kalimantan Tengah

Berdasarkan hasil penelitian dari 30 responden didapatkan responden dengan beban kerja ringan sebanyak 12 responden (40%) berpendidikan D-III Keperawatan 12 responden (40%). Responden dengan beban kerja sedang sebanyak 17 responden (56,7%) berpendidikan D-III Keperawatan 13 responden (43,3%), berpendidikan S-I Keperawatan 4 responden (13,3%). Responden dengan beban kerja berat sebanyak 1 responden (3,3%) yang berpendidikan D-III Keperawatan.

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok jabatan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dan dilaksanakan dalam kondisi normal (Safitri, 2020). Beban kerja perawat adalah banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan secara langsung dan tidak langsung dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan secara fisiologis akan berdampak pada kesehatan dan produktivitas kerja. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja, minimnya konsentrasi karyawan, timbulnya keluhan pelanggan dan menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran karyawan. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan memunculkan kebosanan dan rendahnya konsentrasi terhadap pekerjaan. Baik beban kerja yang terlampaui tinggi maupun terlalu rendah pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan (Koesomowidjojo, 2017). Menurut (Suwatno & Priansa, 2016) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri dan faktor lingkungan psikis yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian para pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan kesamaan antara fakta dan teori. Dimana, hasil penelitian menunjukkan sebagian besar anggota pada satuan kerja Biddokkes memiliki beban kerja sedang. Hal ini berarti, anggota pada satuan kerja Biddokkes merasa

pekerjaannya bukan suatu beban untuk dilaksanakan. Menurut peneliti, hal ini terjadi karena faktor Pendidikan responden yang sudah melalui Pendidikan di perguruan tinggi. Dimana, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut berpikir secara luas dan makin mudah untuk menemukan cara-cara yang efisien guna menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Peneliti juga berpendapat bahwa lama kerja juga mempengaruhi beban kerja. Peneliti berasumsi bahwa semakin lama masa kerja seseorang, maka semakin *enjoy* seseorang tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan bukan lagi menjadi beban namun suatu menjadi suatu kesenangan.

Hasil Analisis Hubungan Motivasi Kerja Dengan Beban Kerja Pada Anggota Biddokkes Polda Kalimantan Tengah

Berdasarkan hasil output uji *Spearman Rank* didapatkan angka *Correlation Coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0,623 dan bernilai positif, yang berarti bahwa tingkat Hubungan Motivasi Kerja Dengan Beban Kerja Pada Anggota Biddokkes Polda Kalimantan Tengah kuat dan searah. Kemudian angka *Sig. (2-tailed)* atau nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel motivasi kerja dan beban kerja. Maka demikian, H_1 diterima yaitu ada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Beban Kerja Pada Anggota Biddokkes Polda Kalimantan Tengah. Kemudian, berdasarkan hasil tabulasi silang pada tabel 4.3 didapatkan responden dengan motivasi tinggi dan beban kerja ringan sebanyak 12 orang (40%), responden dengan motivasi tinggi dan beban kerja sedang sebanyak 8 orang (26,7%), tidak ada responden dengan motivasi tinggi dan beban kerja berat (0%). Responden dengan motivasi sedang dan beban kerja sedang sebanyak 9 orang (30%). Responden dengan motivasi rendah dan beban kerja rendah sebanyak 1 orang (3,3%).

Beban kerja adalah lama, berat dan banyaknya tugas di kantor yang meliputi, risiko kerja yaitu dampak yang di

alami oleh para karyawan khususnya saat bekerja. Beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu (Panjaitan dalam Hera, 2016). Sedangkan menurut Permendagri N0. 12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Menurut Koesomowidjojo (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, status kesehatan (faktor somatic), motivasi, kepuasan, keinginan, persepsi (faktor psikis) akan bidang kerja, upah, lingkungan kerja yang mendukung juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk mempengaruhi beban kerja. Kemudian, faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar tubuh seperti lingkungan kerja, tugas-tugas fisik dan organisasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan kesamaan antara fakta dan teori. Dimana, hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi dan beban kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka beban kerja akan terasa semakin ringan. Sebaliknya, jika semakin rendah motivasi kerja, maka beban kerja akan terasa semakin berat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Koesomowidjojo (2017) yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya (Khamida, 2019). Apabila motivasi kerja anggota Biddokkes tinggi, maka anggota Biddokkes dapat bekerja secara maksimal

sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga beban kerja akan terasa ringan. Untuk menciptakan anggota yang berkualitas diperlukan dorongan dari satuan kerja dan dari diri sendiri. Dorongan tersebut berupa motivasi yang dapat memacu anggota Biddokkes agar memiliki kinerja yang lebih baik lagi, sehingga pekerjaan tidak lagi menjadi suatu beban melainkan suatu kewajiban.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Beban Kerja Pada Anggota Biddokkes Polda Kalimantan Tengah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, peneliti mengucapkan terima kasih kepada; Maria Adelheid Ensia, S.Pd, M.Kes. Selaku Ketua STIKES Eka Harap Palangka Raya; Meilitha Carolina, Ns., M.Kep Selaku Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan STIKES Eka Harap Palangka Raya Pembimbing I dan Anggota Tim Penguji; Eva Priskila, Ns., M. Kep Selaku Pembimbing II dan Anggota Tim Penguji; Dwi Agustian Faruk Ibrahim, Ns., M.Kep selaku Ketua Penguji Sidang Skripsi; Seluruh Dosen Program Studi SI Keperawatan; Kombespol Danang Pamudji, M.A.R.S, selaku Kabiddokkes Polda Kalteng; Kepada Orang tua saya, Ibu dan Ayah; Kepada Teman-teman satu almamater dan seperjuangan khususnya di jurusan SI Keperawatan Alih Jenjang angkatan XI STIKes Eka Harap Palangka Raya.

REFERENSI

- Budiono & Pertami, 2015. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Bumi Medika.
- Dahlan, S., 2017. *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Epidemiologi Indonesia.
- Damayanti, S. 2016. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal ARSI/Februari 2016*.
- Dewi, P., 2015. Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar.. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Volume 4(7).
- Fadillah. 2023. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume vol. 2, no. 2.
- Farida, Hartono, S., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hamali, A., 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga ed. Jakarta: CAPS.
- Hardani., 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup.
- Heriziana & Rosalina, S., 2021. *Analisis Persepsi Stres Kerja Tenaga Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19*. Kuningan: Azka Pustaka.
- Hidayat & Hayati, 2019. *Riset Keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hidayat & Sureskiarti, 2022. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit (Literature Review). *Sehat Masada*, Volume 16(2), pp. 315-323.
- Hidayat, Agustina, 2020. Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, Volume 1(2), pp. 100-109.
- Hidayat, A., 2009. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hidayat, A., 2017. *Metode penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Iskandar, A., 2018. *Keperawatan Profesional*. Jakarta: In Media.
- Koesomowidjojo, S., 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawati, e. a., 2018. Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention

- (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume Vol 7, No. 2.
- Liana, W., 2020. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Volume 1(01), p. 65–72.
- Masturoh & Anggita, 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- Notoatmodjo, S., 2017. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novemari, 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrim Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, Volume 15(1), p. 43–56.
- Nursalam, 2017. *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. 4 ed. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam, 2020. *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*. 5 ed. Jakarta: Salemba Medika.
- Permenkes, 2019. *Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. Jakarta: Kemenkes RI.
- PPNI. 2018. *Tingkat Stres Kerja Perawat Indonesia*. In: Jakarta: PPNI.
- Pratama, M., 2017. *Administrasi dan Kebijakan Kesehatan*. 1 ed. Jakarta: Perdana Medika.
- Robbins, S., 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, H., 2020. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Volume 8(2).
- Sali, H.N.A. 2020. *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Tugas Akhir*. Makassar: Politeknik ATI Makassar
- Setiyono, A., 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerjaterhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung. *Simki-Economic* , Volume Vol. 02 No. 03.
- Simanullang, R., 2019. Gambaran Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Bedah Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan*.
- Sinambela, U., 2021. *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun Tahun 2021*, Medan: UIN Sumut.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supartiningsih, S., 2017. Kualitas Pelayanan an Kepuasan Pasien Rumah Sakit: Kasus Pada Pasien Rawat Jalan. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, Volume vol. 6, no. 1, pp. 9-15.
- Suwatno & Priansa, 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Vanchapo, A., 2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.