

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang berperan penting dalam pencapaian tujuan institusional, sehingga pengelolaannya perlu dilakukan secara sistematis melalui pemeliharaan, pengembangan, dan peningkatan kualitas kerja. Organisasi dituntut untuk merekrut individu dengan kompetensi unggul dan etos kerja tinggi agar kinerja optimal dapat tercapai. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan dituntut untuk meningkatkan daya saing melalui mutu pelayanan yang berkualitas. Ketidakmampuan manajemen dalam menjaga mutu dapat menurunkan kepercayaan masyarakat, sedangkan kemampuan memberikan pelayanan yang melebihi ekspektasi akan memperkuat citra rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan yang kompetitif. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan peningkatan mutu pelayanan menjadi faktor kunci dalam membangun daya saing serta meningkatkan kinerja organisasi (Susanto et al., 2024).

Kualitas pelayanan kesehatan merupakan perhatian utama masyarakat dan hanya dapat diwujudkan melalui sinergi antara sumber daya manusia yang berintegritas, sarana prasarana memadai, serta sistem manajerial yang efektif. Perawat sebagai tenaga kesehatan di garis depan memegang peranan sentral dalam memberikan asuhan keperawatan yang profesional dan empatik,

sehingga kinerja mereka mencerminkan mutu institusi secara keseluruhan. WHO (*World Health Organization*) atau Organisasi Kesehatan Dunia menegaskan bahwa akses terhadap pelayanan bermutu adalah hak fundamental dan menjadi elemen penting dalam Pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) khususnya tujuan ketiga tentang kesehatan dan kesejahteraan. Kinerja perawat yang optimal tidak hanya mendukung pencapaian target kerja rumah sakit tetapi juga keberhasilan jangka panjang institusi. Peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja perawat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur, termasuk pelatihan, motivasi kerja, dan penempatan sesuai kompetensi (Rudianto Rahmat, 2021).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prembun merupakan fasilitas pelayanan kesehatan milik Pemerintah Kabupaten Kebumen yang berlokasi di Jl. Slamet Riyadi No. 53, Ngeposan, Kecamatan Prembun. RSUD Prembun menyediakan berbagai layanan kesehatan, antara lain Instalasi Gawat Darurat (IGD) yang beroperasi selama 24 jam, pemeriksaan kesehatan menyeluruh (*medical check-up*), serta perawatan inap dan perawatan intensif yang mencakup ICU, PICU, NICU, dan HCU. Selain itu, fasilitas penunjang yang tersedia meliputi laboratorium, layanan rehabilitasi medik, dan konsultasi gizi untuk mendukung proses diagnosis dan pemulihan pasien secara menyeluruh. Jumlah tenaga keperawatan di RSUD Prembun mencapai 145 orang, yang terdiri dari 41 pegawai berstatus P3K, 48 ASN, dan 56 tenaga Non ASN. Seluruh perawat tersebut tersebar dalam unit pelayanan rawat inap yang mencakup tujuh ruang, yaitu Flamboyan, Anggrek, Sakura, Tulip, Nusa Indah,

Ruang Peristi (Perinatal Resiko Tinggi), dan VK (*Verlos Kamer*/ruang bersalin). Setiap bangsal memiliki karakteristik pelayanan yang berbeda sesuai dengan jenis kasus dan kebutuhan pasien yang dilayani. Penelitian ini difokuskan pada perawat Non ASN yang bertugas di unit rawat inap RSUD Prembun, yaitu ruang Flamboyan, Anggrek, Sakura, Tulip, Nusa Indah, Peristi, dan VK. Pemilihan unit rawat inap didasarkan pada karakteristik pekerjaan yang menerapkan sistem kerja shift selama 24 jam, memiliki intensitas pelayanan yang tinggi, serta berhubungan langsung dengan pasien sehingga perawat menghadapi tuntutan beban kerja yang lebih besar dan membutuhkan peningkatan kompetensi melalui pelatihan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Tenaga keperawatan di RSUD Prembun terdiri dari dua kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga kontrak (Non ASN). Komposisi tenaga keperawatan yang dominan menjadikan profesi ini sebagai komponen utama dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mengelola sumber daya keperawatan secara efektif mengingat tenaga keperawatan mencakup 44,5% dari 326 total tenaga kesehatan dan kontribusi tenaga keperawatan terhadap pelayanan diperkirakan tetap mencapai sekitar 60% karena perawat terlibat intensif dalam hampir seluruh proses perawatan pasien. Perawat merupakan ujung tombak pelayanan rumah sakit yang secara langsung memengaruhi mutu layanan, sehingga pengelolaan tenaga keperawatan harus menjadi prioritas dalam strategi peningkatan kualitas institusi (Yolanda Maweikerea et al., 2021).

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan tugas sesuai standar organisasi. Di RSUD Prembun, penilaian kinerja perawat ASN dilakukan melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), sedangkan perawat Non ASN dievaluasi setiap akhir tahun menjelang perpanjangan kontrak kerja dengan aspek penilaian meliputi kedisiplinan, perilaku kerja, keterampilan teknis, mutu hasil kerja, serta loyalitas. Evaluasi ini dilaksanakan secara konsisten untuk menjaga kualitas pelayanan perawat Non ASN, terutama terkait beban kerja yang berat akibat sistem kerja *shift*. Jadwal kerja yang terdiri dari tiga shift, yaitu pagi (07.00–14.00), siang (14.00–21.00), dan malam (21.00–07.00), memang menjaga kesinambungan pelayanan 24 jam, namun berpotensi memicu kelelahan fisik maupun psikologis bagi perawat. Kondisi ini menegaskan bahwa tingkat kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh efektivitas program pelatihan, tata kelola beban kerja akibat pola *shift*, serta motivasi kerja yang dikelola secara optimal.

Tabel I-1
Data Penilaian Kinerja Perawat RSUD Prembun

Tahun	Capaian Kinerja
2021	81,25 %
2022	89,15 %
2023	90,09 %
2024	91,18 %

Sumber: LKJIP RSUD Prembun 2024

Tabel I-1 menunjukkan capaian kinerja perawat rawat inap pada RSUD Prembun dari tahun 2021 hingga 2024. Data tersebut memperlihatkan tren peningkatan yang konsisten, dengan skor 81,25% pada tahun 2021, meningkat menjadi 89,15% pada tahun 2022, kemudian 90,09% pada tahun 2023, dan

91,18% pada tahun 2024. Peningkatan ini mencerminkan adanya perbaikan mutu pelayanan keperawatan, efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta peningkatan profesionalisme perawat. Namun demikian, capaian tersebut belum mencapai target yang diharapkan rumah sakit, sehingga masih diperlukan upaya perbaikan untuk meningkatkan kinerja perawat secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja perawat Non ASN di unit rawat inap masih perlu ditingkatkan.

Perawat Non ASN berada pada posisi yang lebih rentan dibandingkan dengan perawat berstatus ASN. Status kerja yang berbasis kontrak tahunan menciptakan ketidakpastian karier sehingga menurunkan motivasi untuk mengikuti pelatihan. Selain itu, perawat Non ASN umumnya belum memperoleh reward secara optimal, baik berupa insentif tambahan, penghargaan, maupun peluang kenaikan jabatan. Kondisi ini berdampak pada rendahnya dorongan untuk meningkatkan kompetensi karena usaha yang mereka lakukan tidak selalu diikuti dengan penghargaan yang sepadan. Menurut Sudarsono et al., (2021) keterbatasan kompensasi dapat menurunkan motivasi kerja, sedangkan Khuluq et al. (2025) menegaskan bahwa penghargaan dan kejelasan karier sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, meneliti perawat Non-ASN penting untuk memahami bagaimana tantangan yang dihadapi dapat memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Motivasi yang tinggi

mendorong perawat untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan semangat, sehingga mampu memberikan pelayanan secara maksimal meskipun berada dalam tekanan operasional. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menimbulkan sikap pasif, kurang inisiatif, dan penurunan kualitas pelayanan. Dalam konteks pelayanan keperawatan, motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh kebutuhan pribadi, tetapi juga oleh dukungan organisasi dan lingkungan kerja. Menegaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama dalam meningkatkan produktivitas tenaga kesehatan (Sidharta et al., 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat Non ASN RSUD Prembun, ditemukan fenomena rendahnya motivasi dalam mengikuti pelatihan, meskipun rumah sakit telah menyediakan program pelatihan mandiri yang dapat diakses secara fleksibel. Sebagian besar perawat Non ASN memilih lebih fokus menyelesaikan tugas harian dan merasa pelatihan hanya menambah tanggung jawab tanpa memberikan manfaat langsung terhadap status kepegawaian perawat. Kondisi ini berbeda dengan perawat ASN dan P3K yang cenderung lebih termotivasi mengikuti pelatihan karena adanya dukungan berupa tunjangan, kepastian karier, serta peluang promosi jabatan. Perawat ASN dan P3K juga menilai pelatihan sebagai bagian dari kewajiban profesional yang dapat meningkatkan kompetensi dan pengakuan kinerja.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Prembun, sebagaimana terlihat dari perbedaan antara perawat ASN/P3K dan Non ASN. Perawat ASN dan P3K yang memiliki dukungan berupa tunjangan, kepastian karier, serta peluang promosi jabatan cenderung lebih termotivasi mengikuti

pelatihan, sehingga kompetensi dan kinerja mereka meningkat. Sebaliknya, perawat Non ASN menunjukkan motivasi yang rendah karena keterbatasan insentif dan jaminan karier, sehingga partisipasi dalam pelatihan relatif rendah dan berdampak pada kinerja yang kurang optimal. Menurut Iksan & Supartha, (2022) bahwa motivasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula pencapaian kinerja pegawai. Motivasi berfungsi sebagai mekanisme yang mengarahkan, menggerakkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Sistem kerja *shift* yang berlangsung terus-menerus dapat memengaruhi kondisi psikologis tenaga keperawatan sehingga strategi peningkatan motivasi kerja diperlukan untuk menjaga performa perawat (Aminulloh et al., 2024). Selain itu, kompetensi perawat juga sangat diperlukan agar motivasi yang dimiliki dapat terwujud dalam bentuk kinerja yang berkualitas dan sesuai standar pelayanan kesehatan.

Kompetensi merupakan kualifikasi fundamental yang wajib dimiliki oleh perawat untuk menjalankan peran profesionalnya sebagai tenaga kesehatan. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan akuntabilitas. Kompetensi klinis bertujuan membentuk kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang aman dan sesuai standar. Guna meningkatkan kompetensi, organisasi dituntut untuk menyediakan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Pelatihan yang efektif mampu memperkuat

keterampilan teknis, meningkatkan motivasi kerja, dan mendukung pencapaian kinerja optimal.

Tabel I-2
Persentase Perawat yang Mendapat Peningkatan Kapasitas dan
Kapabilitas (Diklat/Workshop/Bintek/DII)

Tahun	Realisasi
2022	68,31%
2023	41,23%
2024	77,22%

Sumber: LKJIP RSUD Prembun 2024

Tabel I-2 menunjukkan fluktuasi pelaksanaan peningkatan kapasitas dan kapabilitas pegawai RSUD Prembun selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, realisasi pelatihan mencapai 68,31%, menurun drastis menjadi 41,23% di tahun 2023 sebelum kembali meningkat signifikan menjadi 77,22% pada tahun 2024. Fluktuasi ini mencerminkan belum konsistennya sistem pengembangan SDM yang dipengaruhi oleh faktor anggaran, jadwal operasional, dan komitmen internal terhadap pelatihan berkelanjutan. Data ini menegaskan bahwa pelatihan di RSUD Prembun masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung pencapaian kinerja perawat secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat RSUD Prembun, ditemukan fenomena meskipun pelatihan mandiri telah disediakan oleh rumah sakit, pengadaan pelatihan melalui *In-House Training* masih belum berjalan optimal. Beberapa pegawai menyampaikan bahwa pelatihan mandiri memang membantu, tetapi tidak semua tenaga keperawatan memiliki motivasi dan komitmen untuk mengikuti secara konsisten. Selain itu, keterbatasan sarana, jadwal kerja yang padat, serta kebijakan anggaran yang lebih banyak

dialokasikan untuk kebutuhan obat-obatan membuat pelaksanaan *In-House Training* tidak maksimal. Akibatnya, peningkatan kompetensi dan pengembangan profesional tenaga keperawatan belum merata, terutama bagi perawat yang membutuhkan bimbingan langsung.

Pelaksanaan pelatihan di RSUD Prembun masih menghadapi kendala karena belum adanya sistem manajemen yang terstruktur dan berkelanjutan. Keterbatasan sarana, minimnya anggaran, serta prioritas pengadaan obat-obatan yang lebih mendesak dibandingkan pelatihan turut menghambat efektivitasnya. Sebagai alternatif, rumah sakit mulai menginisiasi *In House Training* agar pelatihan lebih fleksibel dan sesuai kebutuhan internal. Program ini diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dan motivasi perawat, meskipun implementasinya masih menghadapi tantangan koordinasi dan sertifikasi. Kondisi ini menunjukkan perlunya perbaikan sistem agar pelatihan benar-benar dapat berjalan seimbang dengan kebutuhan operasional rumah sakit. Penelitian Khuluq et al., (2025) menghasilkan bahwa pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi karena pekerja yang mengikuti pelatihan merasa lebih percaya diri, memiliki keterampilan baru, serta terdorong untuk meningkatkan kinerja.

Pengadaan pelatihan yang belum optimal berdampak langsung pada kinerja perawat RSUD Prembun. Pelatihan mandiri memang membantu tetapi tidak semua perawat mampu memanfaatkannya dengan baik. Akibatnya, peningkatan kompetensi belum merata, terutama bagi perawat yang membutuhkan bimbingan langsung. Adanya *In-House Training* yang

terstruktur akan membuat perawat dapat memperoleh keterampilan teknis dan prosedural yang lebih relevan dengan kebutuhan pelayanan sehingga kinerja mereka dalam memberikan layanan kesehatan akan meningkat secara signifikan. Penelitian Paramarta & Astika, (2020) menghasilkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena melalui pelatihan karyawan memperoleh keterampilan baru, pengetahuan tambahan, serta peningkatan kepercayaan diri yang berdampak langsung pada produktivitas kerja. Serta penelitian tersebut menghasilkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, artinya pelatihan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Berdasarkan fenomena tersebut, pelaksanaan pelatihan di RSUD Prembun yang belum optimal diduga tidak hanya memengaruhi peningkatan kompetensi perawat, tetapi juga memengaruhi motivasi kerja perawat Non ASN. Pelatihan yang belum dilaksanakan secara optimal dapat mengurangi dorongan perawat untuk mengembangkan kemampuan dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya diduga berdampak pada belum optimalnya kinerja perawat.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya partisipasi dalam kegiatan pelatihan yaitu beban kerja perawat di RSUD Prembun yang dirasakan berat akibat sistem kerja *shift* yang mencakup pagi, siang, dan malam. Pola kerja bergilir ini menuntut kesiapan fisik dan mental yang tinggi, terlebih dengan jumlah pasien yang fluktuatif di tujuh bangsal rawat inap.

Kondisi tersebut membuat tenaga keperawatan sering kali kelelahan sehingga waktu dan energi untuk mengikuti pelatihan tambahan menjadi terbatas. Akibatnya, meskipun pelatihan tersedia, motivasi untuk berpartisipasi secara aktif cenderung menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat RSUD Prembun, ditemukan fenomena bahwa beban kerja yang berat karena sistem *shift* dan tuntutan pelayanan harian tidak selalu dapat diimbangi dengan kesempatan pengembangan kompetensi. Meskipun rumah sakit telah menyediakan *In-House Training* mandiri, capaian pelatihan perawat masih berada di bawah target. Hal ini terlihat pada petugas layanan tertentu seperti IGD, IRI, HD, dan PPI yang bersertifikat maupun perawat yang diwajibkan mengikuti diklat 20 jam per tahun, namun realisasinya belum optimal. Kondisi tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh keterbatasan anggaran yang lebih banyak dialokasikan untuk kebutuhan operasional mendesak seperti pengadaan obat-obatan, tetapi juga oleh kendala teknis ketika pengiriman peserta harus menyesuaikan jadwal penyelenggara yang sering tidak tepat dengan situasi rumah sakit. Beban kerja yang berat membuat perawat kesulitan membagi waktu antara pelayanan dan pengembangan kompetensi sehingga motivasi mengikuti pelatihan cenderung menurun.

Beban kerja yang berat di RSUD Prembun terutama disebabkan oleh sistem kerja *shift* yang menuntut kesiapan fisik dan mental secara berkelanjutan. Situasi ini membuat perawat harus membagi waktu antara pelayanan pasien dan pengembangan kompetensi. Meskipun rumah sakit telah

menyediakan *In House Training* mandiri, capaian pelatihan masih berada di bawah target karena keterbatasan sarana, anggaran, serta jadwal kerja yang padat. Kondisi tersebut menurunkan motivasi sebagian perawat untuk mengikuti pelatihan secara konsisten. Oleh karena itu, dukungan manajerial dan fasilitas yang memadai diperlukan agar beban kerja yang berat akibat sistem *shift* dapat diimbangi dengan kesempatan pengembangan kompetensi sehingga motivasi kerja perawat tetap terjaga. Penelitian (Dasrin et al., 2020) menghasilkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai justru dapat mendorong semangat dan tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan fenomena tersebut, beban kerja yang tinggi di RSUD Prembun diduga tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja perawat, tetapi juga memengaruhi motivasi kerja perawat Non ASN. Beban kerja yang berlebihan akibat sistem kerja shift dan tingginya tuntutan pelayanan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan semangat kerja perawat. Penurunan motivasi tersebut selanjutnya diduga berdampak pada belum optimalnya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Ketidaksesuaian jadwal pelatihan dengan ritme operasional rumah sakit memperburuk situasi. Ketika pelatihan eksternal dijadwalkan di tengah lonjakan pasien atau saat tenaga kerja sedang tidak seimbang, pengiriman peserta menjadi sulit dilakukan. Pelatihan yang seharusnya menjadi sarana peningkatan kompetensi justru dianggap sebagai beban tambahan. Oleh karena

itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk merancang strategi pelatihan yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kondisi kerja, agar pelatihan tidak hanya tersedia tetapi juga dapat diakses dan dimanfaatkan secara optimal oleh seluruh tenaga keperawatan. Menurut (Elvianto et al., 2012), efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi dalam mengintegrasikan program pengembangan SDM dengan kondisi kerja aktual, termasuk fleksibilitas waktu dan dukungan manajerial terhadap partisipasi pegawai.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa permasalahan utama dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja perawat Non ASN di unit rawat inap RSUD Prembun. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh pelaksanaan pelatihan yang belum optimal dan tingginya beban kerja, sedangkan motivasi kerja diduga berperan sebagai variabel intervening yang menjelaskan pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja perawat Non ASN di unit rawat inap RSUD Prembun dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan penelitian terdahulu, pelatihan dan beban kerja telah banyak diteliti terhadap kinerja perawat, namun penggabungan kedua variabel tersebut masih terbatas dan umumnya belum memfokuskan pada perawat Non ASN serta belum menjelaskan peran motivasi kerja secara mendalam. Oleh karena itu, research gap penelitian ini terletak pada fokus kajian terhadap perawat Non

ASN di RSUD Prembun dengan menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pelatihan, beban kerja, dan kinerja perawat

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Perawat Non ASN Di RSUD Prembun Kabupaten Kebumen)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini disusun untuk memahami hubungan antara pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja perawat Non ASN di RSUD Prembun, dengan mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga keperawatan di RSUD Prembun. Berikut adalah rumusan masalah yang akan dianalisis lebih lanjut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat Non ASN di RSUD Prembun?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat Non ASN di RSUD Prembun?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat Non ASN di RSUD Prembun?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Non ASN di RSUD Prembun?

5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Non ASN di RSUD Prembun?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat Non ASN di melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di RSUD Prembun?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Non ASN di melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di RSUD Prembun?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan pembatasan ruang lingkup pekerjaan yang akan dilakukan terhadap permasalahan yang ada agar pembahasan menjadi lebih jelas dan terarah. Guna menghindari perluasan masalah, dalam penelitian ini penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan khusus pada perawat Non ASN yang bertugas di ruang inap pada RSUD Prembun.
2. Agar pembahasan tetap fokus pada tujuan penelitian ini, penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut :
 - a. Kinerja

Menurut Taslim et al. (2023) kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang perawat dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Lena et al., (2025) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas

- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab atas pekerjaan

b. Motivasi Kerja

Menurut Melissa et al., (2020) motivasi merupakan dorongan dari dalam diri dan dari luar agar mempunyai gairah kerja untuk mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi mewujudkan kinerja perawat yang lebih baik. Berikut indikator motivasi kerja menurut Robbins & Judge, (2015):

- 1) Penghargaan
- 2) Hubungan Sosial
- 3) Kebutuhan Hidup
- 4) Keberhasilan dalam Bekerja

c. Pelatihan

Menurut Suwandi et al., (2024) pelatihan perawat adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional tenaga keperawatan agar mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sesuai standar. Menurut Mangkunegara, (2013) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

- 1) Jenis pelatihan
- 2) Tujuan pelatihan
- 3) Materi pelatihan
- 4) Metode pelatihan

5) Kualifikasi pelatih

d. Beban Kerja

Menurut Amalia et al. (2023) Beban kerja perawat merupakan keseluruhan aktivitas maupun tanggung jawab fisik dan mental yang harus dipenuhi oleh perawat dalam periode kerjanya di unit pelayanan kesehatan untuk memberikan pelayanan keperawatan. Menurut Koesmowidjojo (2017) indikator beban kerja karyawan meliputi:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Target kerja
- 4) Standar pekerjaan

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja perawat Non ASN di RSUD Prembun.
2. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja perawat Non ASN di RSUD Prembun.
3. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat Non ASN di RSUD Prembun.
4. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Non ASN di RSUD Prembun.

5. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat Non ASN di RSUD Prembun.
6. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat Non ASN melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di RSUD Prembun.
7. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Non ASN melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di RSUD Prembun.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi beberapa aspek, yaitu manfaat teoritis dan praktis. Berikut ini beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian tersebut:

1. Manfaat Teoritis

Berikut ini manfaat teoritis penelitian yang akan disusun:

- a. Penelitian ini dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan, serta peran motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi literatur tambahan bagi akademisi yang meneliti topik serupa, terutama dalam konteks rumah sakit daerah, sehingga memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat.

2. Manfaat Praktis

Berikut ini manfaat praktis penelitian yang akan disusun:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada manajemen RSUD Prembun dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja perawat, sehingga kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien dapat terus ditingkatkan serta tujuan organisasi rumah sakit dapat tercapai secara optimal.
- b. Dengan memahami peran motivasi kerja sebagai variabel intervening, manajemen dapat menyusun kebijakan yang meningkatkan motivasi dan kesejahteraan perawat, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan mutu pelayanan kesehatan di RSUD Prembun.

