

Hubungan Motivasi Kerja dengan Manajemen Waktu pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit ML Tahun 2025

Lilin Meliyah^{1*}, Sancka Stella G. Sihura², Ahmad Rizal³

¹⁻³Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia Maju, Indonesia

*Penulis Korespondensi: meliyahmeli@gmail.com

Abstract. *Work motivation is one of the important factors influencing time management and nurses' performance in providing nursing care. Good time management enables nurses to complete tasks in a timely, efficient, and effective manner. This study was conducted to determine the relationship between work motivation and time management among staff nurses at ML Hospital in 2025. This research used a quantitative approach with a cross-sectional design. A total of 40 staff nurses were selected using a total sampling technique. The instruments used were questionnaires on work motivation and time management. Data were analyzed using the Spearman Rank statistical test with a significance level of < 0.05 . The results showed that most respondents had good work motivation (62.5%), while the majority demonstrated a moderate level of time management (75%). The Spearman Rank test yielded a p-value of 0.005, indicating a significant relationship between work motivation and time management among staff nurses. In conclusion, there is a significant relationship between nurses' work motivation and time management, in which higher work motivation is associated with better time management. It is recommended that hospitals enhance nurses' motivation through managerial support and a positive work environment.*

Keywords: Nurse Performance; Quantitative Research; Spearman Rank test; Time Management; Work Motivation

Abstrak. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap manajemen waktu dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Manajemen waktu yang baik memungkinkan perawat menyelesaikan tugas secara tepat waktu, efisien, dan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan manajemen waktu pada perawat pelaksana di Rumah Sakit ML tahun 2025. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Sampel penelitian berjumlah 40 perawat pelaksana yang diambil menggunakan teknik *total sampling*. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner motivasi kerja dan manajemen waktu. Data dianalisis menggunakan uji statistik *Spearman rank* dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang baik (62,5%) dan sebagian besar memiliki manajemen waktu dalam kategori cukup (75%). Hasil uji *Spearman rank* menunjukkan nilai $p = 0,005$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan manajemen waktu pada perawat pelaksana. Semakin baik motivasi kerja perawat, semakin baik pula manajemen waktu yang dimiliki. Oleh karena itu, rumah sakit disarankan untuk meningkatkan motivasi perawat melalui dukungan manajerial dan penciptaan lingkungan kerja yang positif.

Kata kunci: Kinerja Perawat; Manajemen Waktu; Motivasi Kerja; Penelitian Kuantitatif; Uji *Spearman rank*

1. LATAR BELAKANG

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai stimulan yang menggerakkan karyawan untuk memaksimalkan potensinya. Hasibuan & Bahri (2018) menekankan bahwa dorongan ini termanifestasi dalam bentuk tanggung jawab profesi, upaya pengembangan diri, dan kemandirian, yang secara kolektif berdampak langsung pada keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen waktu dipahami sebagai kompetensi individu dalam mengelola durasi kerja, menuntaskan kewajiban, serta menyusun perencanaan jadwal secara sistematis. Penggunaan waktu yang efisien melalui keterampilan ini tidak hanya meningkatkan

produktivitas, tetapi juga memberikan nilai tambah serta keuntungan personal bagi individu yang bersangkutan (Andari & Nugraheni, 2016). Menurut Suma'mur (2018), manajemen waktu dapat didefinisikan sebagai akumulasi durasi kerja individu dalam suatu organisasi. Dalam praktik keperawatan, kegagalan dalam mengelola waktu sering kali memaksa perawat untuk bekerja melampaui jadwal (melakukan dua *shift* sekaligus) guna menyelesaikan tugas yang tertunda dari *shift* sebelumnya. Ketidakmampuan dalam mengatur prioritas dan waktu kerja ini tidak hanya menghambat produktivitas, tetapi juga berdampak signifikan terhadap munculnya kelelahan fisik maupun mental saat menjalankan tugas. Efektivitas manajemen waktu perawat berkorelasi positif dengan kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan. Merujuk pada Muchlis (2013) dalam Sitepu (2018), kedisiplinan merupakan elemen kunci dalam manajemen waktu; semakin tinggi tingkat disiplin waktu yang dimiliki perawat, maka akan semakin optimal pula kinerja pelayanan kesehatan yang dihasilkan.

Kualitas pelayanan klinis dalam sebuah tim sangat bergantung pada kompetensi dan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja yang optimal merupakan manifestasi dari profesionalisme dan komitmen perawat dalam upaya meningkatkan standar pelayanan. Pada akhirnya, kontribusi ini berperan krusial dalam meningkatkan mutu kesehatan serta taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat secara luas. Menurut Melissa et al (2020), pelayanan kesehatan merupakan serangkaian aktivitas yang diselenggarakan baik secara mandiri maupun kolektif dalam sebuah institusi. Fokus utama dari upaya ini adalah pemeliharaan, peningkatan derajat kesehatan, pencegahan serta penyembuhan penyakit, hingga proses pemulihan yang mencakup sasaran individu, kelompok, maupun masyarakat luas.

Wisuda & Putri (2020) menekankan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan esensial yang memiliki kompetensi dan wewenang untuk memberikan asuhan keperawatan secara berkesinambungan selama 24 jam. Peran strategis perawat tidak hanya terbatas pada pelayanan pasien, tetapi juga mencakup peningkatan mutu rumah sakit melalui dokumentasi keperawatan yang akurat. Pendokumentasian dalam format SOAP pada setiap sif merupakan wujud nyata dari tanggung jawab dan akuntabilitas profesional perawat dalam memantau perkembangan kondisi pasien.

Dalam penelitian Yusuf (2018) dari observasi yang dilakukan selama bekerja di rumah sakit, peneliti menemukan bahwa di lingkungan rumah sakit, terungkap adanya fenomena ketidakefektifan manajemen waktu di kalangan perawat. Peneliti menemukan bahwa sebagian perawat cenderung menghabiskan waktu untuk berinteraksi sosial secara berlebihan dengan rekan sejawat atau bersikap pasif tanpa memperbarui dokumentasi asuhan keperawatan. Kelalaian dalam mencatat tindakan medis secara langsung ini mengakibatkan informasi

penting sering kali terlewatkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa rendahnya motivasi kerja berkorelasi langsung dengan penurunan kualitas manajemen waktu perawat.

Dalam penelitian Negussie & Oliska (2020) mengungkapkan bahwa 115 (45,5%) perawat tidak termotivasi. Jenis institusi kesehatan [(AOR (95% CI) 0,162 (0,078–0,336)], kualifikasi pendidikan [(AOR (95% CI) 0,458 (0,247–0,851)], rasa hormat yang dirasakan terhadap profesi keperawatan [(AOR (95% CI) 0,472 (0,248–0,900)], rasa hormat dan manfaat yang dirasakan bagi perawat dalam organisasi kerja [(AOR (95% CI) 0,281 (0,114–0,695)] dan pengalaman kerja [(AOR (95% CI) 0,343 (0,146–0,804)] secara signifikan terkait dengan motivasi kerja perawat.

Data dari *World Health Organization* (WHO) menempatkan Indonesia dalam jajaran lima negara dengan tingkat motivasi tenaga kesehatan terendah, bersanding dengan Vietnam, Argentina, Nigeria, dan India, yang utamanya dipicu oleh masalah kesejahteraan. Sejalan dengan hal tersebut, survei Departemen Kesehatan RI mengungkapkan bahwa minimnya motivasi ini disebabkan oleh kurangnya perhatian intensif dari Dinas Kesehatan. Hal ini diperkuat oleh data Sistem Informasi Kesehatan (SIK) tahun 2009 yang menunjukkan bahwa 56% atau sekitar 98.512 dari 175.000 pegawai mengeluhkan rendahnya dukungan insentif dan kesempatan pelatihan, sebagaimana dikaji kembali dalam penelitian Burhan et al. (2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Inayah et al. (2011) di RSUD Bogor mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi positif terhadap efektivitas manajemen waktu perawat. Data menunjukkan mayoritas responden memiliki motivasi kerja yang tinggi (55,1%), yang didorong oleh kuatnya kebutuhan untuk mempengaruhi (69,6%), berafiliasi (67,4%), serta berprestasi (51,4%). Sejalan dengan hal tersebut, manajemen waktu perawat tergolong baik (55,8%), yang tercermin dari capaian positif pada seluruh tahapan manajerial, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi yang semuanya melampaui angka (50%). Keselarasan antara hasil analisis univariat dan bivariat ini memperkuat temuan penelitian tersebut.

Hasil Studi Pendahuluan yang dilakukan di rumah sakit ML dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang sebagai perawat pelaksana, berdasarkan hasil wawancara pada 10 orang perawat pelaksana di rumah sakit ML, ada sebanyak 5 perawat sering datang terlambat, 4 perawat dalam pendokumentasian askep yang kurang lengkap disebabkan karena pengisian data yang di tunda – tunda oleh perawat alasan tidak sempat karena banyak pasien di ruangan masing-masing, dan 4 perawat yang merasa tidak puas dengan insentif yang diberikan oleh pihak rumah sakit yang menyebabkan kinerja perawat menjadi tidak maksimal termasuk dalam

manajemen waktu dan dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat karena perawat merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka selama bekerja di rumah sakit.

Rendahnya tanggung jawab personal dalam lingkup profesional dapat diidentifikasi melalui indikator kedisiplinan dan kualitas kerja yang menurun. Hal ini tercermin dari perilaku seperti tingginya tingkat absensi, ketidaktepatan waktu (sering terlambat), serta kelalaian dalam aspek administratif seperti pendokumentasian tugas yang tidak standar. Selain itu, penurunan motivasi intrinsik yang ditandai dengan kurangnya antusiasme dalam beraktivitas juga menjadi manifestasi dari kurangnya rasa tanggung jawab tersebut. Karena menurunnya motivasi kerja sehingga kualitas kerja, disiplin kerja, dan sikap kerja juga kurang baik. Dalam mengoptimalkan mutu kinerja dan standar pelayanan kesehatan, diperlukan langkah-langkah strategis untuk memperkuat motivasi kerja. Upaya tersebut dapat diimplementasikan melalui sistem pemberian penghargaan bagi staf yang berprestasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pembangunan komunikasi yang harmonis, baik secara horizontal antar teman sejawat maupun secara vertikal antara pimpinan dan bawahan. Dengan adanya motivasi kerja perawat yang semakin meningkat maka seseorang dapat mengatur waktu dengan baik, menyelesaikan tugas dengan baik, merencanakan jadwal dengan baik, serta dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan manajemen waktu pada perawat pelaksana di Rumah Sakit ML tahun 2025.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross – sectional*. Sampel sebanyak 40 perawat pelaksana diambil dengan Teknik total sampling. *Instrument* yang digunakan berupa kuesioner motivasi kerja dan manajemen waktu. Data dianalisis menggunakan uji statistic Spearmen Rank dengan Tingkat signifikansi $< 0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Analisa Data Univariat

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul hubungan motivasi kerja dengan manajemen waktu pada perawat pelaksana di Rumah sakit ML Tahun 2025, diperoleh data mengenai persentase motivasi kerja dan manajemen waktu.

a. Motivasi Kerja pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit ML Tahun 2025

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang	1	2,5%
2	Cukup	14	35%
3	Baik	25	62,5%
	Total	40	100%

Berdasarkan tabel frekuensi motivasi kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 40 responden, Sebagian besar motivasi kerja baik sebanyak 25 responden (62,5%) dari jumlah responden.

b. Manajemen Waktu pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit ML Tahun 2025

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Manajemen Waktu

No	Manajemen Waktu	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang	1	2,5%
2	Cukup	30	75%
3	Baik	9	22,5%
	Total	40	100%

Berdasarkan tabel frekuensi manajemen waktu, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 40 responden, Sebagian besar manajemen waktu cukup sebanyak 31 responden (75%) dari jumlah responden.

Hasil Analisa Data Bivariat

Setelah mengetahui hasil dari Analisa univariat, maka hasil penelitian yang terkait dengan Analisa bivariat yaitu hubungan motivasi kerja dengan manajemen waktu pada perawat pelaksana di rumah sakit ML tahun 2025, menggunakan uji statistik *spearman rank*.

a. Hubungan Motivasi Kerja dengan Manajemen Waktu pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit ML Tahun 2025

Penelitian ini dilakukan pada perawat pelaksana di Rumah Sakit ML tahun 2025 dengan menggunakan *Google Form*. Setelah semua hasil terkumpul dari seluruh responden, dilakukan analisis menggunakan *SPSS*. dengan uji *spearman rank*.

Tabel 3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Manajemen Waktu pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit ML Tahun 2025

Manajemen waktu									
Motivasi Kerja	Kurang		Cukup		Baik		Total		P
	f	%	F	%	F	%	F	%	
Kurang	1	2.5%	0	0%	0	0%	1	2.5%	0,005
Cukup	0	0%	12	30%	18	45%	30	75%	
Baik	0	0%	2	5%	7	17.5%	9	22.5%	
Total	1	2.5%	14	35%	25	62.5%	40	100%	

Berdasarkan tabel Hubungan Motivasi Kerja dengan Manajemen Waktu pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit ML Tahun 2025 menunjukkan hasil penelitian dengan uji *spearman rank* yaitu total keseluruhan 40 (100%) perawat yang mempunyai motivasi kerja yang cukup memiliki manajemen waktu yang baik (45%).

Hubungan motivasi kerja dengan manajemen waktu pada perawat pelaksana di Rumah Sakit ML Tahun 2025, menunjukkan hasil statistik dengan menggunakan uji *spearman rank* (ρ) diperoleh nilai $p = 0,005$ ($<0,05$) yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan manajemen waktu pada perawat pelaksana di Rumah Sakit ML Tahun 2025.

Pembahasan

Analisa Univariat

a. Gambaran Motivasi Kerja pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit ML Tahun 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 40 responden, Sebagian besar motivasi kerja baik sebanyak 25 responden (62,5%) dari jumlah responden.

Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum, perawat pelaksana telah memiliki dorongan instrinsik maupun ekstrinsik yang kuat dalam menjalankan tugas keperawatan di Rumah Sakit ML. Hal ini mencakup aspek prestasi (*Achievment*), pengakuan (*Recognition*), pekerjaan (*The work it self*), tanggung jawab (*Responsibilitas*), dan pengembangan diri (*Advancement*), sebagaimana dijelaskan dalam teori motivasi kerja dua faktor dari *Herzberg*. Dalam hal ini, tingginya motivasi kerja bisa dipengaruhi oleh faktor internal seperti semangat berprestasi dan dedikasi profesi, maupun faktor eksternal seperti hubungan dengan rekan sejawat, serta dukungan dari pimpinan.

Penemuan ini juga konsisten dengan penelitian Pratiwi et al. (2025) dalam *Psychodynamic: Jurnal Kajian Psikologi*, yang menyatakan bahwa mahasiswa dengan motivasi tinggi dalam menyelesaikan skripsi cenderung memiliki kemampuan manajemen waktu yang lebih baik. Penelitian ini menemukan hubungan yang signifikan antara motivasi dan pengaturan waktu ($p = 0,035$), meskipun kekuatan hubungan berada dalam kategori lemah ($r = 0,233$). Dalam penelitian ini, motivasi menjadi elemen kunci yang mendorong seseorang untuk Menyusun skala prioritas, menghindari penundaan, serta mengelola waktu dengan lebih terstruktur. Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi berperan signifikan dalam mendukung kemampuan seseorang mengelola waktu dengan baik, khususnya pada mahasiswa yang sedang menyelesaikan tugas akhir. Mahasiswa dengan motivasi tinggi terbukti lebih mampu mengatur waktu secara efektif, Menyusun

prioritas, dan menyelesaikan tugas dengan disiplin. Prinsip ini tentu juga relevan pada konteks kerja perawat pelaksana, yang menuntut ketepatan, ketelitian dan kecepatan dalam waktu kerja.

Penelitian ini berkaitan dengan hasil penelitian dari jurnal internasional “*Factors Affecting Time Management and Nurses Performance in Hebron Hospitals*” disebutkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja perawat dan efektivitas manajemen waktu. Dalam studi tersebut, lebih dari 50% perawat di Hebron Hospitals menyatakan bahwa kurangnya motivasi menghambat pengaturan waktu kerja. Penelitian ini juga menyebutkan bahwa rendahnya motivasi sering kali berasal dari kurangnya penghargaan dari manajemen, tekanan kerja tinggi, dan tidak adanya kesempatan pengembangan karir. Hal ini memperkuat temuan dalam penelitian, bahwa meskipun mayoritas perawat termotivasi, Sebagian lainnya 35% kategori cukup dan 2,5% kategori kurang, masih perlu didukung dari sisi lingkungan kerja dan manajerial agar motivasi kerjanya bisa meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Inayah et al. (2011), yang menunjukkan bahwa Sebagian besar perawat pelaksana memiliki motivasi kerja tinggi (55,1%), yang mencakup kebutuhan berprestasi (51,4%), kebutuhan mempengaruhi (67,4%), hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel penting yang mendasari performa dan keterlibatan perawat dalam pekerjaan sehari – hari. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja perawat, khususnya dalam pengelolaan waktu. Dalam teorinya, motivasi yang tinggi (terutama kebutuhan mempengaruhi dan berprestasi) akan mendorong individu untuk lebih terorganisir, kompeten, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian ini diperkuat oleh jurnal Maharani et al. (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi belajar memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian prestasi akademik. Dalam jurnal tersebut, 86,6% mahasiswa menyatakan bahwa mereka memiliki persepsi positif terhadap motivasi, dengan indikator tertinggi adalah keinginan dan cita – cita untuk sukses (rerata skor 4,40). Meskipun konteksnya berbeda, antara mahasiswa dan perawat, prinsip ini dasarnya tetap sama yaitu motivasi tinggi mendorong seseorang untuk mengelola tugas dan waktu secara lebih terstruktur.

b. Gambaran Manajemen Waktu pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit ML Tahun 2025

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 40 responden, Sebagian besar manajemen waktu cukup sebanyak 31 responden (75%) dari jumlah responden.

Tingginya presentase pada kategori cukup menandakan bahwa meskipun perawat telah mampu mengatur dan memprioritaskan tugas, masih terdapat kendala seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya pendelegasian, atau kurang efektifnya perencanaan harian. Ini sesuai dengan teori manajemen waktu dalam Simbolon (2019) menurut Sinurat (2014), yang menekankan pentingnya lima aspek manajemen waktu yaitu, menetapkan prioritas, beban kerja, delegasi, perencanaan jadwal, dan Teknik pelaksanaan.

Penelitian ini diperkuat oleh temuan dalam jurnal Pratiwi et al. (2025) yang menyatakan bahwa kesulitan dalam manajemen waktu sering kali disebabkan oleh lemahnya perencanaan serta kurangnya disiplin dan motivasi internal, terutama dalam situasi kerja yang padat dan kompleks, jika motivasi belum cukup tinggi, maka individu cenderung menunda pekerjaan dan tidak konsisten dalam Menyusun prioritas waktu. Pada penelitian ini Sebagian besar manajemen waktu cukup sebanyak 54 responden (62,8%), hasil temuan ini sesuai dengan penelitian saya di mana Sebagian besar responden juga berada dalam kategori manajemen waktu yang belum optimal. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa penyebab utama dari manajemen waktu yang hanya berada pada Tingkat sedang adalah karena responden belum mampu Menyusun skala prioritas dengan baik, kurang dalam perencanaan waktu, dan sering kali menunda pekerjaan.

Penelitian ini berkaitan dengan hasil dari jurnal internasional “*Factors Affecting Time Management and Nurses Performance in Hebron Hospitals*” yang menyebutkan bahwa kurangnya pelatihan manajemen waktu, beban kerja berlebih, serta ketidakseimbangan antara tugas administratif dan klinis menjadi penyebab utama rendahnya efektivitas manajemen waktu di kalangan perawat. Dalam jurnal tersebut, lebih dari 60% responden menyatakan bahwa mereka tidak memiliki waktu cukup untuk menyelesaikan tugas keperawatan karena terlalu banyak pekerjaan administratif yang tidak relevan dengan tugas ini perawat. Selain itu kurangnya dukungan dari atasan dan jadwal kerja yang tidak fleksibel juga memperburuk kondisi.

Penelitian ini sesuai dengan jurnal Diah et al. (2022), ditemukan bahwa sebanyak 53,33% responden memiliki waktu istirahat yang cukup, sedangkan 46,67% menyatakan waktu istirahat tidak cukup. Penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara manajemen waktu dan kelelahan kerja, dengan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mengatur waktu secara efektif akan berpengaruh besar terhadap Tingkat kelelahan yang dirasakan oleh perawat. Manajemen waktu yang buruk menyebabkan perawat merasa kewalahan, sulit fokus, dan cenderung bekerja melebihi kapasitas normal. Hal ini secara perlahan dapat menurunkan kualitas pelayanan

dan meningkatkan risiko kesalahan medis. Maka, hasil dari penelitian ini memperkuat Kesimpulan bahwa manajemen waktu bukan hanya berkaitan dengan efisiensi kerja, tetapi juga menyangkut aspek keselamatan kerja dan Kesehatan mental tenaga Kesehatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Inayah et al (2011), ditemukan bahwa Sebagian besar 55.8% perawat memiliki manajemen waktu yang baik, penelitian ini menjelaskan bahwa manajemen waktu yang baik akan terwujud bila didukung oleh motivasi kerja yang kuat, terutama kebutuhan mempengaruhi dan berprestasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat yang memiliki dorongan untuk menjadi pemimpin dan mencapai prestasi lebih cenderung mengatur waktu kerja secara efektif.

Penelitian ini diperkuat oleh jurnal Maharani et al. (2024), yang menyatakan bahwa manajemen waktu berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian akademik, bahkan lebih besar dibandingkan dengan motivasi, yaitu dengan koefisien regresi $\beta = 0,830$. Dalam jurnal tersebut, 80% mahasiswa menyatakan bahwa mereka mampu mengatur waktu dengan baik, namun Sebagian masih kesulitan dalam Menyusun perencanaan harian. Ini menunjukkan bahwa kesulitan dalam merancang jadwal dan Menyusun prioritas merupakan tantangan umum, baik di dunia Pendidikan maupun dunia kerja.

Analisa Bivariat

- a. Hubungan Motivasi Kerja dengan Manajemen Waktu pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit ML Tahun 2025

Hasil uji *spearman rank* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan manajemen waktu perawat pelaksana dengan nilai $p = 0,005$ ($<0,05$). Ini berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima, yakni ada hubungan antara motivasi kerja dengan manajemen waktu. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat, maka semakin baik pula kemampuannya dalam mengatur dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, terorganisir, dan fokus dalam menyelesaikan tugas, sehingga waktu kerja dimanfaatkan dengan baik dan efisien.

Temuan ini mendapatkan asumsi teoritis bahwa motivasi kerja yang baik menjadi faktor pendorong dalam pengelolaan waktu yang efisien. Ketika seorang perawat memiliki motivasi tinggi. Baik karena dorongan pribadi (internal) maupun lingkungan kerja (eksternal), maka mereka cenderung lebih disiplin, terorganisir, dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dan diperkuat oleh temuan Ayu Pratiwi, Karlina Yunisa, dan Amelia Alsa (2025) dalam jurnal *Psychodynamic : Jurnal Kajian Psikologi*, yang

melakukan studi pada mahasiswa yang sedang menyelesaikan skripsi. Penelitian mereka menggunakan korelasi *pearson* dan menghasilkan nilai signifikansi $p = 0,035 (<0,05)$ serta nilai korelasi $r = 0,233$, yang menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara motivasi dengan manajemen waktu. Walaupun responden dalam penelitian ini berasal dari kalangan mahasiswa dan bukan tenaga Kesehatan, esensi dari hubungan yang diteliti adalah serupa yaitu motivasi sebagai pendorong utama dalam pengaturan waktu. Dalam kedua konteks ini mahasiswa dan perawat, individu dihadapkan pada beban kerja atau tanggung jawab yang menuntut efektivitas dalam penggunaan waktu. Penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi menjadi kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk menggunakan waktunya secara efisien dalam menyelesaikan tugas besar seperti skripsi, hal ini sangat selaras dengan temuan dalam penelitian di Rumah Sakit ML, Di mana perawat dengan motivasi kerja yang tinggi menunjukkan manajemen waktu yang lebih baik, seperti datang tepat waktu, mampu Menyusun perencanaan tugas *shift*, sehingga menyelesaikan dokumentasi keperawatan secara tertib dan efisien.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari jurnal internasional “*Factors Affecting Time Management and Nurses Performance in Hebron Hospitals*”, yang menyebutkan bahwa motivasi merupakan salah satu determinan utama dalam efektivitas pengelolaan waktu di kalangan perawat. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa Sebagian besar perawat yang memiliki motivasi kerja rendah mengaku kesulitan dalam mengatur waktu mereka secara efisien, terutama saat menghadapi beban kerja tinggi dan tekanan tugas yang kompleks. Lebih dari 50% responden di Hebron Hospitals menyatakan bahwa kurangnya motivasi menyebabkan mereka kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, mengalami kelelahan mental, dan merasa tidak fokus saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bukan hanya berperan sebagai dorongan psikologis, tetapi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi keterampilan teknis seperti pengaturan waktu, pengambilan Keputusan cepat, dan penyelesaian tugas harian. Selain itu penelitian ini juga mengungkapkan bahwa perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih terstruktur, menetapkan prioritas dengan lebih baik, serta mampu Menyusun jadwal harian secara efisien. Hasil ini memperkuat argument bahwa motivasi kerja sangat berkaitan erat dengan manajemen waktu. Motivasi yang tinggi mendorong perawat untuk lebih sadar akan pentingnya efisiensi waktu, lebih terorganisir, serta lebih tanggap dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditentukan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Inayah et al (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dan manajemen waktu ($p = 0,000$; $\alpha = 0,05$). Dalam penelitian tersebut, perawat dengan motivasi tinggi cenderung memiliki manajemen waktu yang baik dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja bukan hanya berdampak pada semangat kerja, tetapi juga secara nyata berpengaruh terhadap pengaturan waktu dan efisiensi tugas. Seorang perawat yang memiliki orientasi untuk mencapai tujuan, menerima tantangan, serta memiliki kontrol terhadap pekerjaan cenderung Menyusun waktu kerja dengan baik, menghindari penundaan, dan bekerja secara fokus.

Penelitian ini diperkuat oleh jurnal Maharani et al. (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi dan manajemen waktu secara bersama-sama menyumbang sebesar 87,4% terhadap pencapaian akademik mahasiswa. Meskipun konteks penelitian mereka berada pada lingkungan Pendidikan, prinsip ini dapat diterapkan juga dalam lingkungan kerja, karena motivasi mendorong seseorang untuk memiliki disiplin, perencanaan, dan komitmen terhadap penyelesaian tugas, yang pada akhirnya menciptakan manajemen waktu yang baik.

Korelasi ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja perawat dapat digunakan sebagai strategi untuk memperbaiki manajemen waktu, sehingga berdampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi pelayanan rumah sakit secara menyeluruh. Dengan demikian pembahasan ini menegaskan bahwa motivasi kerja dan manajemen waktu saling berkaitan erat, dan keduanya merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja perawat. Rumah sakit sebagai institusi penyedia layanan Kesehatan perlu mendukung kedua aspek ini dengan memberikan pelatihan, insentif, serta sistem kerja yang mendukung profesionalisme dan efisiensi waktu.

Asumsi penelitian yaitu setiap perawat memiliki Tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda, yang dipengaruhi oleh faktor, baik internal maupun eksternal seperti kebutuhan untuk berprestasi, keinginan untuk berkembang secara profesional, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sementara itu, faktor eksternal dapat mencakup lingkungan kerja, penghargaan yang diberikan oleh institusi, supervisi dari atasan, serta hubungan antar rekan kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja tidak terbentuk secara Tunggal, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai aspek psikososial. Selanjutnya peneliti juga mengasumsikan bahwa kemampuan manajemen waktu pada perawat pelaksana sangat mungkin dipengaruhi oleh Tingkat motivasi kerja mereka. Perawat yang memiliki motivasi tinggi diduga lebih mampu mengelola waktu kerja secara efisien,

menetapkan prioritas tugas, serta menghindari penundaan pekerjaan, hal ini selaras dengan teori yang menyatakan bahwa individu yang termotivasi akan cenderung bertindak lebih terarah, disiplin, dan produktif.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan manajemen waktu pada perawat pelaksana di rumah sakit ML tahun 2025, terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan manajemen waktu pada perawat pelaksana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja yang baik dan manajemen waktu dalam kategori cukup, serta hasil uji *Spearman Rank* memperoleh nilai $p = 0,005$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja perawat, maka semakin baik pula kemampuan perawat dalam mengelola waktu kerja secara efektif dan efisien.

DAFTAR REFERENSI

- Belferik, R., et al. (2023). *Manajemen proyek: Teori & penerapannya*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Cristiani, F. (2023). Pengaruh motivasi kerja, time management, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan/pegawai yang berstatus mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.
- Dewi, R., & Maigani, M. (2018). Lama masa kerja dan manajemen waktu dengan pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan. *Real in Nursing Journal*, 15(1), 30. <https://doi.org/10.32883/rnj.vli2.3150>
- Diah, T. A., Tentri, & Pratiwi, A. P. (2022). Hubungan beban kerja dan manajemen waktu terhadap kelelahan kerja pada perawat IGD Rumah Sakit Hermina Makassar.
- Diwyarthi, N. D. M. S., et al. (2022). *Teori psikologi industri dan manajemen sumber daya manusia*. PT. Nasya Expanding Management.
- Efendi, A. P. (2023). Hubungan manajemen waktu perawat pelaksana dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
- Fitriah, N. (2014). Manajemen waktu belajar mahasiswa keperawatan dalam melaksanakan metode problem based learning (PBL) di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hasbiah, S., Anwar, A., & Hasdiansa, I. W. (2024). *Pengantar metodologi penelitian bisnis*. Seval Literindo Kreasi Anggota IKAPI.
- Hasibuan, S., & Bahri, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.vli1.2243>
- Herman. (2022). *Motivasi pelatihan dan karakteristik pekerja terhadap keterlibatan pegawai Dinas Kesehatan*. CV. Azka Pustaka.
- Hidayanto, D. N. (2023). *Manajemen waktu*. PT. Rajagrafindo Persada.

- Inayah, I., et al. (2011). Motivasi kerja meningkatkan manajemen waktu. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14(2), 89-94. <https://doi.org/10.7454/jki.v14i2.314>
- Iriani, N., Dewi, A. K. R. S., Sudjud, S., Safrin, A., Surianti, S., Setyowati, D. N., Lisarani, V., Arjang, N., Nurmillah, N., & Nuraya, T. (2022). *Metodologi penelitian*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Melissa, W. T., Tucuna, A. A. T., & Mandagi, C. K. F. (2020). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 9(1).
- Munandar, A., et al. (2020). Pengaruh manajemen waktu dan kompensasi terhadap asuhan keperawatan melalui motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSUD Daya Kota Makassar.
- Negussie, B. B., & Oliksa, G. B. (2020). Factors influencing nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma town, South-West Ethiopia. *International Journal of Africa Nursing Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100407>
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan* (3rd ed.). PT Rineka Cipta.
- Nurhayati, A. (2024). *Motivasi kerja*. Penerbit KBM Indonesia.
- Nursalam. (2013). *Metode penelitian ilmu keperawatan pendekatan praktis*. Salemba Medika.
- Nursalam. (2019). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan* (4th ed.). Salemba Medika.
- Putri, A. N. Z. (2023). *Manajemen waktu: Untuk hidup yang lebih teratur*. Elementa Media.
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2019). *Populasi, sampel, variabel dalam penelitian kedokteran* (M. Nasrudin, Ed.). PT. Nasya Expanding Management.
- Roflin, E., Rohana, & Riana, F. (2022). *Statistika dasar*. PT. Nasya Expanding Management.
- Saharman, S., & Sunarno, R. D. (2023). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kotamobagu.
- Simbolon, K. (2019). Hubungan individual value dengan time management practice perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.
- Sinambela, U. B. M. (2021). Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun.
- Sitepu, N. B. R. (2018). Hubungan manajemen waktu perawat pelaksana dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.
- Srijanti, P. (2007). *Etika membangun sikap profesionalisme sarjana*. Graha Ilmu.
- Sudjana. (2002). *Metode statistika*. Tarsito.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Wicaksono, B. (2019). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.
- Wijaya, A. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Landdukelleng Kabupaten Wajo. *Universitas Islam Negeri Alauddin*.

- Wisuda, A. C., & Putri, D. O. (2020). Kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di instalasi rawat inap. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 4(2), 230-238. <https://doi.org/10.36729/jam.v4i2.223>
- Yusuf, M. (2018). Hubungan manajemen waktu perawat pelaksana dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2018. *Journal Ilmu Keperawatan*, 1(1).