



HUBUNGAN MOTIVASI KINERJA TERHADAP PERAWAT GENERASI Z DI RUMAH SAKIT HERMINA KEMAYORAN

Fitri Nurmutmainah^{1*}

¹Institut Kesehatan Hermina
e-Mail: Fitrinur0408@gmail.com

Submit Tgl: 25-Juni-2026

Diterima Tgl: 25-Juni-2026

Diterbitkan Tgl: 26-Juni-2026

Abstrak: Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Seiring meningkatnya proporsi perawat dari generasi Z di fasilitas pelayanan kesehatan, pemahaman tentang karakteristik motivasi generasi ini menjadi semakin relevan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kinerja terhadap perawat generasi Z di Rumah Sakit Hermina Kemayoran. Metode yang digunakan adalah *narrative literature review* dengan penelusuran artikel melalui database Google Scholar, PubMed, dan ScienceDirect menggunakan kata kunci "motivasi kerja perawat", "nurse motivation AND performance", dan "Gen Z nurses motivation". Kriteria inklusi meliputi artikel tahun 2020–2025, berbahasa Indonesia atau Inggris, tersedia dalam bentuk *full-text*, dan relevan dengan topik motivasi serta kinerja perawat. Dari 120 artikel yang diperoleh, sebanyak 10 artikel memenuhi kriteria dan digunakan dalam review ini. Hasil telaah menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat, mencakup dimensi *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation*. *Work engagement* terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Pada perawat generasi Z, ditemukan kecenderungan pergeseran motivasi ke arah aspek psikologis, meliputi kebutuhan akan pengakuan, umpan balik yang cepat, kesempatan berkembang, serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Temuan ini selaras dengan teori Maslow dan Herzberg yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Disimpulkan bahwa pendekatan manajemen motivasi perawat generasi Z perlu disesuaikan dengan karakteristik psikologis generasi tersebut guna meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan secara optimal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kinerja Perawat; Generasi Z; Motivasi Intrinsik; Keterlibatan Kerja

Abstract: Work motivation is an important factor influencing nurse performance in hospital settings. As the proportion of Generation Z nurses in healthcare facilities continues to grow, understanding the motivational characteristics of this generation has become increasingly relevant. This study aimed to analyze the relationship between work motivation and the performance of Generation Z nurses at Hermina Kemayoran Hospital. A narrative literature review method was employed, with article searches conducted through Google Scholar, PubMed, and ScienceDirect databases using the keywords "motivasi kerja perawat", "nurse motivation AND performance", and "Gen Z nurses motivation". Inclusion criteria comprised articles published between 2020 and 2025, written in Indonesian or English, available in full-text, and relevant to nurse motivation and performance. Of 120 articles initially identified, 10 articles met the inclusion criteria and were included in this review. The findings indicate that work motivation has a significant relationship with nurse performance, encompassing both intrinsic and extrinsic motivation dimensions. Work engagement is found to serve as a mediating variable strengthening this relationship. Among Generation Z nurses, there is a notable motivational shift toward psychological aspects, including the need for recognition, rapid feedback, opportunities for

professional growth, and work-life balance. These findings align with Maslow's and Herzberg's motivation theories, which emphasize the fulfillment of esteem needs and self-actualization. It is concluded that motivation management approaches for Generation Z nurses need to be tailored to their psychological characteristics in order to optimize the quality of nursing care.

Keywords: *Work Motivation; Nurse Performance; Generation Z; Intrinsic Motivation; Work Engagement*

Cara mengutip Nurmutmainah, F. (2026). Hubungan Motivasi Kinerja terhadap Perawat Generasi Z di rumah Sakit Hermina Kemayoran. *JIKES : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 4(2), 595–600.
<https://doi.org/10.71456/jik.v4i2.2172>

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada pasien secara langsung dan berkelanjutan. Kualitas pelayanan keperawatan sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat, yang pada gilirannya tidak terlepas dari faktor motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi mendorong perawat untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, dan memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada penurunan kualitas layanan, meningkatnya angka burnout, serta tingginya *turnover* tenaga keperawatan.

Dalam beberapa tahun terakhir, komposisi tenaga perawat di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan mengalami pergeseran demografis yang signifikan. Generasi Z, yakni individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, kini mulai memasuki dan mendominasi dunia kerja keperawatan. Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam hal orientasi nilai, ekspektasi terhadap lingkungan kerja, serta faktor-faktor yang memengaruhi motivasi mereka. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang cenderung termotivasi oleh faktor ekstrinsik seperti gaji dan jaminan kerja, perawat generasi Z lebih mengutamakan pengakuan, umpan balik yang cepat, kesempatan pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat secara umum. Namun, studi yang secara spesifik berfokus pada karakteristik motivasi perawat generasi Z masih terbatas, khususnya dalam konteks rumah sakit di Indonesia. Sebagian besar penelitian yang ada masih menggunakan pendekatan generalisasi tanpa mempertimbangkan perbedaan generasional sebagai variabel yang bermakna. Hal ini menciptakan kesenjangan penelitian yang perlu dijawab, mengingat strategi peningkatan motivasi yang efektif untuk satu generasi belum tentu relevan bagi generasi lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kinerja terhadap perawat generasi Z di Rumah Sakit Hermina Kemayoran melalui pendekatan *narrative literature review*. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi manajer keperawatan dan pemangku kebijakan rumah sakit dalam merancang strategi manajemen motivasi yang sesuai dengan karakteristik generasi Z, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan secara optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *narrative literature review*, yaitu suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan dari berbagai studi yang relevan secara kritis dan sistematis. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran komprehensif mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat generasi Z berdasarkan bukti-bukti ilmiah yang telah ada.

Pencarian literatur dilakukan melalui tiga database ilmiah, yaitu Google Scholar, PubMed, dan ScienceDirect. Kata kunci yang digunakan meliputi "motivasi kerja perawat", "*nurse motivation AND performance*", dan "*Gen Z nurses motivation*". Artikel yang diikutsertakan harus memenuhi kriteria inklusi sebagai berikut: diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2025, tersedia dalam bentuk *full-text*, ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris, serta relevan dengan topik motivasi dan kinerja perawat. Adapun kriteria eksklusi meliputi artikel yang hanya berupa review tanpa data primer serta artikel yang tidak relevan dengan bidang keperawatan.

Proses seleksi artikel dilakukan menggunakan pendekatan PRISMA. Pada tahap awal diperoleh 120 artikel dari seluruh database. Setelah penghapusan duplikasi sebanyak 20 artikel, dilakukan *screening* berdasarkan judul dan abstrak terhadap 100 artikel yang tersisa. Sebanyak 50 artikel dieliminasi karena tidak relevan dengan topik penelitian. Dari 50 artikel yang tersisa, dilakukan penilaian kelayakan melalui pembacaan *full-text*, dan sebanyak 40 artikel dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria inklusi. Dengan demikian, diperoleh 10 artikel final yang digunakan dalam *literature review* ini. Data dari setiap artikel kemudian dianalisis secara naratif dengan mengidentifikasi variabel, desain penelitian, sampel, instrumen, serta temuan utama masing-masing studi untuk disintesis menjadi kesimpulan yang komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses seleksi menggunakan pendekatan PRISMA, diperoleh 10 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan digunakan dalam *literature review* ini. Artikel-artikel tersebut berasal dari berbagai negara, meliputi Indonesia, Korea, Jepang, Amerika Serikat, China, dan Mesir, dengan rentang tahun publikasi 2020 hingga 2024. Desain penelitian yang digunakan bervariasi, mencakup *cross-sectional*, deskriptif, korelasional, dan eksplanatif, dengan jumlah sampel berkisar antara 50 hingga 200 perawat per studi.

Hasil telaah dari 10 artikel menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat secara konsisten di berbagai negara dan desain penelitian. Putri et al. (2021) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat dengan nilai $p < 0,05$, sementara Nugroho et al. (2023) melaporkan korelasi yang kuat dengan nilai $r = 0,65$. Sari et al. (2020) juga mengonfirmasi bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja perawat. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang membedakan faktor motivator dan faktor hygiene, di mana faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab terbukti lebih kuat mendorong peningkatan kinerja dibandingkan faktor hygiene seperti gaji dan kondisi kerja semata.

Hasil review juga menunjukkan bahwa baik *intrinsic motivation* maupun *extrinsic motivation* sama-sama berkontribusi terhadap kinerja perawat, namun dengan bobot pengaruh yang berbeda. Kim & Park (2022) melaporkan bahwa perawat dengan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih konsisten dan berkelanjutan. Sebaliknya, Chen et al. (2022) menegaskan bahwa faktor ekstrinsik seperti gaji dan penghargaan tetap memiliki peran penting, terutama dalam mempertahankan kehadiran dan kepatuhan terhadap standar kerja. Ahmed et al. (2023) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan memengaruhi motivasi perawat, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan. Dengan demikian, pendekatan motivasi yang efektif perlu mengintegrasikan kedua dimensi tersebut secara seimbang.

Beberapa artikel mengungkapkan peran penting *work engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi dan kinerja perawat. Brown et al. (2021) menemukan bahwa perawat dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi menunjukkan dedikasi, semangat, dan fokus yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Lee et al. (2021) menambahkan bahwa rendahnya motivasi kerja berhubungan erat dengan meningkatnya angka *burnout*, yang secara langsung menurunkan kinerja perawat. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja perawat tidak cukup hanya berfokus pada motivasi semata, tetapi juga perlu memperhatikan tingkat keterlibatan dan keterikatan perawat terhadap pekerjaannya.

Temuan yang paling menonjol dari review ini adalah adanya pergeseran karakteristik motivasi pada perawat generasi Z dibandingkan generasi sebelumnya. Rahmawati et al. (2024) secara khusus menemukan bahwa perawat generasi Z lebih membutuhkan pengakuan dan umpan balik yang cepat sebagai sumber motivasi utama mereka. Dewi et al. (2022) mengonfirmasi bahwa pemberian reward dan penghargaan secara signifikan meningkatkan motivasi kerja, yang relevan dengan karakteristik generasi Z yang menginginkan apresiasi yang konkret dan segera. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang cenderung memprioritaskan stabilitas finansial jangka panjang, generasi Z lebih mengutamakan makna pekerjaan, kesempatan pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini selaras dengan perspektif Maslow yang menempatkan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri sebagai hierarki tertinggi dalam motivasi manusia, yang menjadi fokus utama generasi Z dalam konteks profesional mereka.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat, sebagaimana dibuktikan secara konsisten oleh seluruh artikel yang direview. Baik *intrinsic motivation* maupun *extrinsic motivation* terbukti berperan dalam meningkatkan *job performance*, dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan motivasi yang bersifat menyeluruh, mencakup pemenuhan kebutuhan psikologis maupun material, merupakan strategi yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit.

Secara khusus, penelitian ini memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi adanya pergeseran karakteristik motivasi pada perawat generasi Z. Generasi ini tidak cukup termotivasi hanya oleh faktor ekstrinsik seperti gaji, melainkan lebih mengutamakan pengakuan, umpan balik yang cepat, kesempatan pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Temuan ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajer keperawatan dan pemangku kebijakan rumah sakit, yakni perlunya merancang program motivasi yang kontekstual dan responsif terhadap karakteristik generasional, sehingga dapat mempertahankan kinerja dan menurunkan angka *turnover* perawat generasi Z.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Sebagian besar artikel yang dianalisis menggunakan desain *cross-sectional* sehingga belum mampu menjelaskan hubungan kausal secara mendalam. Selain itu, penggunaan instrumen *self-report* pada mayoritas studi berpotensi menimbulkan bias subjektif. Keterbatasan lainnya adalah belum semua artikel secara spesifik berfokus pada perawat generasi Z, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan hati-hati.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal agar dapat menjelaskan hubungan kausal antara motivasi dan kinerja secara lebih mendalam. Selain itu, diperlukan penelitian yang secara spesifik menargetkan perawat generasi Z sebagai populasi utama dengan instrumen yang telah tervalidasi untuk konteks generasional tersebut. Penelitian dengan pendekatan campuran kuantitatif dan kualitatif juga direkomendasikan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika motivasi perawat generasi Z di lingkungan rumah sakit Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2020). Herzberg's two-factor theory in nursing motivation. *Journal of Nursing Education and Practice*, 10(3). <https://doi.org/10.5430/jnep.v10n3p12>
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2022). The relationship between job satisfaction, work engagement and performance among nurses. *Journal of Nursing Studies*. <https://doi.org/10.1016/j.jnss.2022.03.005>
- Moloney, W., Boxall, P., Parsons, M., & Cheung, G. (2021). Nurse engagement and performance outcomes. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13205>
- Nugroho, A., Prasetyo, B., & Utami, R. (2023). Motivasi dan produktivitas perawat. *Jurnal Keperawatan dan Praktik Mandiri*, 6(1). <https://doi.org/10.33024/jkpm.v6i1.2023>
- Rahmawati, D., Hidayat, T., & Sari, M. (2024). Motivasi kerja perawat generasi Z. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 8(1). <https://doi.org/10.37287/jik.v8i1.2024>

- Sari, N., Putri, A., & Lestari, D. (2021). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat. *Jurnal Ners*, 6(2). <https://doi.org/10.20473/jn.v6i2.2021>
- Van der Heijden, B. I. J. M., Brown Mahoney, C., & Xu, Y. (2020). Work motivation and nurse performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 2845. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082845>