



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkmumi.ac.id/index.php/woh/article/view/woh2409>

Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Bagian Rawat Inap

Ihdal Husnayain¹, Ella Andayanie¹, ^KSeptiyanti¹

¹ Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K): septiyanti.septiyanti@umi.ac.id

ihdalisnayain@gmail.com¹, ella_andayanie@yahoo.com², septiyanti.septiyanti@umi.ac.id³
(08114442464)

ABSTRAK

Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkan. Keluhan perawat akan kondisi pekerjaan dan tidak adanya penghargaan atas hasil kerja kadang sebagai pemicu rendahnya motivasi kerja dari sekian banyak penyebab yang mengakibatkan rendahnya tingkat motivasi kerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat, khususnya di bagian rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah Kota Makassar. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*, menggunakan uji *Chi Square* yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Sampel dalam penelitian ini sebesar 64 perawat bagian rawat inap dengan menggunakan teknik *total sampling*. Tidak ada hubungan antara upah, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja dan pengakuan atas prestasi terhadap motivasi perawat. Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai p, masing-masing $p=0.763$, $p=1.00$, $p=0.615$, dan $p=0.774$. Tingkat motivasi perawat kurang sebesar 57.8%, dan perawat dengan motivasi cukup sebesar 42.2%. Tidak adanya hubungan antara upah, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, dan pengakuan atas prestasi dengan motivasi perawat bagian rawat inap. Diharapkan kepada pimpinan rumah sakit agar supaya memberikan perhatian terhadap keluhan-keluhan perawat yang ada di rumah sakit agar motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien lebih baik kedepannya, dan bagi pihak rumah sakit agar supaya memberikan penghargaan yang lebih kepada perawat.

Kata kunci: Motivasi; upah; kesempatan untuk maju; lingkungan kerja; pengakuan prestasi

Article history :

Received 23 September 2019

Received in revised form 08 October 2019

Accepted 09 October 2019

Available online 25 October 2019

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PUBLISHED BY :

Public Health Faculty
Universitas Muslim Indonesia

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woh@gmail.com, jurnalwoh.fkm@umi.ac.id

Phone :

+62 85255997212



ABSTRACT

Motivation is an impulse that comes from within a person that will direct one's actions with the aim of achieving a desired result. Nurses' complaints about the conditions of work and the lack of appreciation for the work results sometimes as a trigger for the low work motivation of many causes that result in low levels of work motivation of nurses. This study aims to determine the factors associated with motivation of nurses, especially in the inpatient section of the Makassar City Special Hospital. This research is a quantitative study with a cross sectional study approach, using the Chi Square test which aims to determine the relationship between the dependent variable and the independent variable. The sample in this study amounted to 64 nurses inpatient using total sampling techniques. There is no relationship between wages, opportunities for advancement, work environment and recognition of achievement on nurse motivation. Statistical test results using chi-square obtained p values, each $p = 0.763$, $p = 1.00$, $p = 0.615$, and $p = 0.774$. The motivation level of nurses is less than 57.8%, and nurses with sufficient motivation are 42.2%. There is no relationship between wages, opportunities for advancement, work environment, and recognition of achievement and motivation of nurses inpatient. It is expected that hospital leaders should pay attention to nurses' complaints in the hospital so that nurses work motivation in providing nursing services to patients better in the future, and for hospitals to give more appreciation to nurses.

Keywords: Motivation; salary; opportunity to advance; work environment; recognition

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan faktor pendorong tercapainya suatu pelayanan yang bermutu khususnya dalam bidang kesehatan. Motivasi sangat diharapkan guna peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Hal ini pula diharapkan dapat menghasilkan produksi kerja yang optimal sesuai dengan tujuan dan cita-cita organisasi dimasa yang akan datang. Motivasi adalah dorongan dan upaya untuk menimbulkan rangsangan atau pembangkit tenaga yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan dan menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku.¹

Pada sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit, di samping dokter, perawat dan bidan juga memiliki posisi yang sangat penting. Perawat merupakan ujung tombak terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, karena perawat selalu berinteraksi dengan pasien selama selama 24 jam.

Motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melakukan tugas pekerjaannya. Hasil dari usaha ini tampak dalam bentuk penampilan kerja seseorang yang merupakan hasil interaksi atau fungsinya motivasi serta kemampuan dan persepsi pada diri seseorang. Dasar teori diatas menunjukkan bahwa setiap organisasi harus mempertahankan motivasi kerja dari tenaga kerjanya, karena motivasi kerja berpengaruh pada penampilan kerja.²

Untuk mencapai derajat kesehatan optimal, dapat dilakukan dengan adanya motivasi kerja perawat yang baik. Dengan motivasi yang baik, maka perawat akan merasakan bangga dan puas dalam melakukan pekerjaannya. Keluhan perawat saat ini akan kondisi pekerjaan dan belum adanya penghargaan atau *reward* atas hasil kerja kadang sebagai pemicu rendahnya motivasi kerja dari sekian banyak penyebab yang mengakibatkan rendahnya tingkat motivasi kerja.³

Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Setyaningsih pada tahun 2013 tentang hubungan motivasi dengan kinerja perawat, menyimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja

perawat.⁴ Demikian pula penelitian lain yang dilakukan oleh Nur Afifah dan Rio Wolio, bahwa hubungan dengan rekan kerja serta pemberian intensif oleh pimpinan mempengaruhi motivasi kerja perawat.^{5,6}

Dari hasil observasi yang telah kami lakukan di Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan bahwa masih terdapat beberapa kondisi kerja yang tidak memadai di ruang rawat inap, seperti tempat kerja yang sempit disertai dengan fasilitas yang ada di ruangan tersebut belum lengkap. Selain itu perawat juga tidak mendapatkan kompensasi baik uang lembur atau hadiah sebagai perawat teladan. Beberapa perawat merasa kurang diperhatikan oleh pimpinannya sebab atasan tidak memberikan masukan yang baik pada setiap permasalahan yang ia ajukan. Hal demikianlah yang membuat kami tertarik untuk meneliti mengenai faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat yang ada di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah Kota Makassar.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan motivasi dengan kinerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan April 2019, dengan perawat bagian rawat inap yang berstatus pegawai negeri sebagai sampel sebanyak 64 orang.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Data yang telah diolah dan dianalisis lebih lanjut akan disajikan dalam bentuk tabel disertai narasi atau penjelasan mengenai hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

HASIL

Analisis Univariat

Umur

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	n	(%)
20-29 Tahun	4	6,2
30-39 Tahun	31	48,4
>40 tahun	29	45,3
Total	64	100

Pendidikan Terakhir

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	n	(%)
D III	11	17.2
S1 Keperawatan	38	59.4
Ners	15	23.4
Total	64	100

Masa Kerja

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	N	(%)
<5 Tahun	9	14.1
5-10 Tahun	28	43.8
>10 Tahun	27	42.2
Total	64	100

Motivasi Perawat

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Perawat

Motivasi perawat	N	(%)
Cukup	27	42.2
Kurang	37	57.8
Total	64	100

Analisis Bivariat**Hubungan antara Upah yang Pantas dengan Motivasi Perawat**

Tabel 5. Hubungan antara Upah dan Motivasi Perawat

Upah	Motivasi perawat				Total		<i>p</i> Value
	Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Cukup	21	32.8	30	46.9	51	79.7	0.763
Kurang	6	9.4	7	10.9	13	20.3	
Total	27	42.2	37	57.8	64	100	

Hubungan antara Kesempatan untuk Maju dengan Motivasi Perawat

Tabel 6. Hubungan antara Kesempatan untuk Maju dan Motivasi Perawat

Kesempatan untuk maju	Motivasi perawat				Total		<i>p</i> Value
	Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Ya	26	40.6	36	56.2	62	96.9	1.000
Tidak	1	1.6	1	1.6	2	3.1	
Total	27	42.2	37	57.8	64	100	

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Perawat

Tabel 7. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Perawat

Lingkungan kerja	Motivasi perawat				Total		<i>p</i> Value
	Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Cukup	11	17.2	18	28.1	29	45.3	0.615
Kurang	16	25.0	19	29.7	35	54.7	
Total	27	42.2	37	57.8	64	100	

Hubungan antara Pengakuan Prestasi dengan Motivasi Perawat

Tabel 8. Hubungan antara Pengakuan Prestasi dan Motivasi Perawat

Pengakuan prestasi	Motivasi perawat				Total		p Value
	Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	6	9.4	10	15.6	16	25.0	0.774
Kurang baik	21	32.8	27	42.2	48	75.0	
Total	27	42.2	37	57.8	64	100	

PEMBAHASAN

Rata-rata perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah Kota Makassar berada pada usia yang produktif, yaitu 30-39 tahun. Kematangan usia seseorang akan mempengaruhi proses pengambilan keputusan dan proses berfikir dalam melakukan sesuatu. Seseorang yang mempunyai sifat egois biasanya kurang menerima motivasi yang diberikan sehingga sulit untuk dapat bekerja sama dengan teman kerja dalam melaksanakan tugas perawat tersebut. Oleh karena itulah, usia seseorang sangat mempengaruhi motivasinya dalam bekerja.

Adapun dalam hal tingkat pendidikan, semua perawat memiliki tingkat pendidikan tinggi (sarjana dan diploma). Tingkat pendidikan seseorang juga biasanya mempengaruhi motivasi seseorang, dimana makin tinggi pendidikan seseorang makin tinggi juga motivasi seseorang dan juga makin tinggi pendidikan diharapkan makin luas pengetahuan yang dimiliki.

Sebagian besar perawat pada penelitian ini memiliki masa kerja 5-10 tahun. Perawat yang lebih lama masa kerjanya lebih mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang baik serta mengetahui kondisi dan persoalan yang ada di lingkungan kerja tersebut. Pengalaman kerja seseorang banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi perawat. Masa kerja juga yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut, terutama bagi perawat yang belum lama masa kerjanya, sebab mereka belum mengenal betul lingkungan kerja dan rekan kerja di rumah sakit.

Berdasarkan hasil analisis bivariat, bahwa tidak ada hubungan antara upah gaji dengan motivasi kerja. Beberapa perawat yang menyebutkan salah satu faktor upah atau gaji yang ia terima tidak sesuai, salah satu alasannya yaitu mereka berulang kali terlambat sehingga gaji perawat yang ia terima tidak full akibat keterlambatan tersebut. Perawat menyebutkan bahwa pegawai tetap yang ada di rumah sakit tersebut mendapatkan jasa pelayanan tetapi jasa pelayanan tersebut biasanya tidak dibayarkan setiap bulan, tetapi dibayarkan secara berkala. Rata-rata perawat sudah merasa puas dengan upah yang didapatkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitriana (2016) di Rumah Sakit Jiwa Sulawesi Tenggara.⁷

Tidak ada hubungan antara kesempatan untuk maju dengan motivasi perawat pada penelitian ini. Hal ini disebabkan perawat yang memiliki sikap positif terhadap pimpinannya. Walaupun terkadang perawat mendapatkan masalah-masalah dalam pekerjaan perawat menghadapi pasien dan keluarga pasien lalu perawat memberitahukan masalah tersebut kepada atasan. Meskipun terkadang

atasan tidak memberikan saran atau umpan balik terhadap masalah yang ditanyakan akan tetapi perawat tetap mengambil sikap positif atasan untuk mencapai kesempatan untuk maju dalam meningkatkan motivasi perawat. Meskipun bukan kesempatan yang diutamakan tapi bekerja hanya sebagai tugas atau pengabdian. Sebagian besar perawat sudah menganggap bahwa pimpinan atau atasannya sudah memperhatikan masalah yang ia ajukan terhadapnya. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian lain oleh Nur Afifah pada tahun 2015 yang menyatakan ada hubungan kesempatan untuk maju dengan motivasi perawat.⁵

Tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi perawat. Jika dilihat sekilas, kondisi ruang kerja di rumah sakit ini bisa dikatakan kurang nyaman. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa sarana dan prasarana seperti meja perawat masih kurang. Hanya terdapat masing-masing satu buah tempat tidur matriks dan meja. Tempat tidur tersebut diperuntukkan untuk perawat yang dinas malam. Tidak semua ruangan dilengkapi dengan fasilitas televisi. Ruangan ber-AC tidak tersedia untuk perawat, melainkan hanya menggunakan kipas angin. Akan tetapi, hal tersebut tidak membuat perawat merasa tidak nyaman. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Adriana, bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi perawat dalam bekerja.⁸

Tidak ada hubungan antara pengakuan prestasi dengan motivasi perawat. Menurut Hasibuan bahwa pengakuan dan penghargaan memainkan peran penting dalam unit dan program kerja untuk menarik dan mempertahankan karyawan. Pengakuan yang karyawan dapat memberikan semangat tinggi di lingkungan kerja.^{9,10} Pengakuan sangat diperlukan oleh pegawai karena hal tersebut dapat memberikan motivasi yang tinggi terhadap pegawai yang lain. Hal ini akan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Salah satu bentuk pengakuan prestasi adalah dengan memberikan pujian dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagian besar perawat mengaku tidak mendapatkan pengakuan prestasi dari atasan, namun meskipun begitu tidak mempengaruhi motivasi perawat dalam melaksanakan tugasnya karena menganggap tugasnya merupakan sebuah pengabdian dan hal yang mulia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara upah, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, dan pengakuan prestasi terhadap motivasi perawat di Rumah Sakit Khusus Daerah Kota Makassar. Kesemua hal tersebut tidak mempengaruhi motivasi perawat dalam bekerja. Perawat lebih menganggap bahwa pekerjaannya merupakan pengabdian karena membantu pasien untuk segera sembuh. Oleh karena itu, diharapkan agar pimpinan rumah sakit memberikan penghargaan kepada perawat yang memiliki prestasi kerja, bukan hanya dengan pujian lisan tetapi juga dengan memberi hadiah agar memotivasi perawat untuk bekerja lebih baik lagi. Selain itu sarana dan prasarana ruang perawat juga mesti diperhatikan, karena masih kurang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Nursalam. Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika; 2016.
2. Ravianto J. Produktivitas dan manusia Indonesia. Volume 3. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas; 1985.
3. Notoatmodjo S. Pengantar Pendidikan dan Ilmu Perilaku Kesehatan. Yogyakarta: Andi Offset; 1993.
4. Setyaningsih Y. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ungaran [skripsi]. Semarang: STIKES Telogorejo; 2013.
5. Afifah N. Hubungan motivasi dengan kinerja perawat bagian rawat inap di rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar [skripsi]. Makassar: Universitas Muslim Indonesia; 2015.
6. Wolio R. Hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton [skripsi]. Makassar: Universitas Muslim Indonesia; 2016.
7. Futriana. Faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada perawat bagian Rawat Inap jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara [skripsi]. Kendari: Universitas Haluoleo; 2017.
8. Adriana J. Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat di unit rawat inap RSUD Tobelo Kabupaten Kalimantan Utara Tahun 2017 [skripsi]. Manado: Universitas Sam Ratulangi; 2017.
9. Hasibuan, SPM. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara; 2004.
10. Isfan, RW., Fauziah Y., Service Quality for Patient Loyalty With Patient Satisfaction as Mediation of Hospital Patients In Dewi Sartika Kendari Hospital. Window of Health: Jurnal Kesehatan, 97-105. 2019.