



Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Perawatan Rumah Sakit

Daviq Ayatulloh^{1*}, Retno Twistiandayani¹, Ahmad Hasan Basri

¹ Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Gresik, Indonesia

Abstract

Corresponding Author

ayatulloh.daviq.22@gmail.com

Work motivation is motivated by the need in a person to influence the person's behavior, High motivation a person is expected to lead to positive behaviors that will ultimately result in good performance in the work. One that is often the cause of reduced performance is the lack of internal and external motivation in the work. The design of this study using cross-sectional methods. The sampling method used is Probability Sampling. Samples taken by 35 respondents are nurses who work in the Inpatient Room RSI Sakinah Mojokerto, in May 2014. Research data was taken using a questionnaire. After the tabulated data were analyzed using the Spearman Rho test with significance level 0.05. The results showed motivation of nurses working in the high category by 23 respondents (65.7%), medium category by 8 respondents (22.9%) and low category by 4 respondents (11.4%). Performance nurse with excellent categories by 20 respondents (57.1%), both as a category 4 respondents (11.4%), pretty much as 5 categories of respondents (14.3%), less as category 2 respondents (5.7%), and less so by 4 categories of respondents (11.4%). While the results obtained from the statistical tests no correlation with the performance of work motivation nurses with correlation value of 0.728 with a significance level of 0.000 ($\rho < 0.05$). Seeing these results it is necessary to coaching head office and nurse by providing training to improve motivation and performance so nurses can lead to good service and a good image for the hospital in the community.

Keyword:

work motivation, performance of nurses

PENDAHULUAN

Manajemen pengembangan staf keperawatan didasarkan pada perilaku manusia. Mutu pelayanan rumah sakit sangat ditentukan oleh pelayanan keperawatan. Keberhasilan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat. Perawat adalah kelompok terbesar dalam rumah sakit yang bekerja 24 jam sehari, membuat mereka lebih terlihat dibanding tim kesehatan lain. Pembinaan dan pengembangan perawat harus dilakukan pimpinan bangsal untuk mendukung kinerja mereka. Banyak keluhan pasien terhadap kinerja perawat seperti kurangnya respons dan sikap tidak bersahabat. Pimpinan ruangan juga mengungkapkan masalah disiplin kerja, tanggung jawab rendah, dan kurangnya motivasi kerja perawat. Survei PPNI pada 2006 menunjukkan 50,9 persen perawat di empat provinsi Indonesia mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja tinggi, serta gaji rendah tanpa insentif memadai.

Menurut Projo (2008), di RSUD Bratang terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Dari 133 responden, 43% bermotivasi rendah dengan kinerja sedang, dan 16% dengan kinerja baik. Responden bermotivasi tinggi dengan kinerja sedang sebanyak 41% dan kinerja baik 33%. Penelitian Rahmayani (2013) di 17 Puskesmas Bireuen dengan 50 responden menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja ($P=0,001$, $\beta=0,400$). Studi di RSI Sakinah Mojokerto (2014) menunjukkan dari 10 perawat, 60% memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang kurang diperhatikan, 40% diperhatikan. Dari 12 pasien, 50% kurang puas, 30% cukup, dan 20% puas terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat dipengaruhi oleh dukungan psikologis dari pimpinan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi individu, organisasi, dan psikologis (Gibson et al., 1997 dalam Nursalam, 2013). Motivasi rendah dapat menurunkan kinerja perawat dan citra pelayanan rumah sakit. Upaya meningkatkan motivasi kerja meliputi penataan kembali tugas (job redesign) dan pengkayaan tugas (job enrichment) (Soeroso, 2003). Untuk meningkatkan kinerja perawat, dapat diberikan prestasi, pengakuan, tantangan, tanggung jawab, promosi, gaji, dan tunjangan (Osborn dan Plastrik, 2000 dalam Soeroso, 2003). Motivasi dan kinerja yang baik dapat menurunkan absenteenisme, turn over, serta memberikan dampak positif bagi organisasi dan citra masyarakat. Berdasarkan uraian

METODE

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode *analitic* dengan pendekatan *cross sectional* dimana penelitian yang bertujuan menemukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian perawat yang bekerja di ruang Instalasi Rawat Inap (Ruang Bedah, Ruang Kelas, dan Ruang Interna) RSI Sakinah Mojokerto dengan jumlah 35 responden. Pada penelitian motivasi kerja dengan kinerja perawat dilakukan dengan menggunakan metode pengambilan sampel dengan cara probability tipe simple random sampling. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi perawat dan kinerja perawat. Seluruh pengolahan data diolah dengan system komputerisasi dengan bantuan software SPSS. Digunakan Uji korelasi spearman rank dengan $\alpha = 0,05$ dan tingkat kepercayaan 95% signifikan atau bermakna.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	n	%
Usia		
21 – 30 Tahun	25	71,4
31 – 40 Tahun	10	28,6
Pendidikan		
Diploma	26	74,3
Sarjana	9	25,7
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	5	14,3
1 – 5 Tahun	24	68,6
6 – 10 Tahun	5	14,3
10 Tahun	1	2,9
Motivasi		
Rendah	4	11,4
Sedang	8	22,9
Tinggi	23	65,7
Kinerja		
Kurang sekali	4	11,4
Kurang	2	5,7
Cukup	5	14,3
Baik	4	11,4
Baik Sekali	20	57,1

Sebagian besar umur responden 21 sampai 30 tahun dengan prosentase (71,4%). Sebagian besar berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 26 responden dengan prosentase (74,3%). lama kerja responden sebanyak 24 (68,6%) responden dengan lama bekerja antara 1 sampai 5 tahun. sebagaian besar

responden dengan motivasi tinggi sebanyak 23 (65,7%) dan sebagian kecil responden dengan motivasi rendah sebanyak 4 (11,4%). sebagian besar responden mempunyai kinerja baik sekali sebanyak 20 (57,1%) dan sebagian kecil responden dengan kinerja kurang sebanyak 2 (5,7%). Hasil uji Spearman Rank diperoleh nilai p Value = $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang instalasi rawat inap RSI Sakinah Mojokerto.

PEMBAHASAN

Dari 35 responden didapatkan sebanyak 18 (51,4%) responden memiliki motivasi tinggi dengan kinerja baik sekali, dan didapatkan sebagian kecil 2 (5,7%) responden, diantaranya 1 (2,9%) responden memiliki motivasi rendah dengan kinerja kurang dan 1 (2,9%) responden memiliki motivasi sedang dengan kinerja kurang. Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari hasil uji Spearman Rank diperoleh nilai p Value = $0,000 < \alpha$ yang berarti H_1 diterima yang artinya ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang instalasi rawat inap RSI Sakinah Mojokerto dengan nilai korelasi Spearman sebesar 0,728 menunjukkan bahwa arah korelasi positif dengan kekuatan korelasi yang kuat. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang (Uno, 2007). Besar atau kecilnya pengaruh motivasi kerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Didalam penelitian dari komponen motivasi internal ditemukan beberapa responden memiliki motivasi tinggi dikarenakan sebagian besar perawat bertanggung jawab dalam tugas yang sudah dibebankan.

Motivasi dalam diri perawat sangat perlu diarahkan, dibangkitkan, dan dirangsang seperti diberikan reward untuk lebih meningkatkan motivasi kerja sehingga dorongan perawat dalam bekerja semakin baik, apabila motivasi internal perawat tidak diperhatikan akan menyebabkan pekerjaan menjadi tidak optimal dan kualitas pekerjaan menjadi buruk. Sebagian kecil juga ditemukan beberapa perawat mempunyai motivasi rendah, salah satunya faktor pendidikan D3 Keperawatan dapat mempengaruhi motivasi kerja responden, bahkan lama kerja 6 – 10 tahun bukan menjadi jaminan dalam meningkatkan motivasi kerja. Perawat dalam bekerja juga perlu diperhatikan dalam motivasi eksternal, bahkan

ditemukan dari komponen motivasi eksternal bahwa perawat akan dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik, apabila perawat dalam bekerja memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Dalam hal ini motivasi merupakan input yang harus diperhatikan baik motivasi internal dan motivasi eksternal, sehingga perilaku perawat akan terbentuk dalam bekerja. Menurut Triwibowo (2013) kinerja merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya.

Keberhasilan kinerja yang baik perlu memperhatikan motivasi, masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan (Wibowo, 2013). Ditemukan beberapa perawat sebagian besar memiliki kinerja baik sekali terlihat dari komponen kerjasama, bahwa perawat dalam bekerja dalam menyelesaikan masalah pasien selalu bekerjasama dengan tim sejawat perawat. Dalam menjalin kerjasama antar tim perlu dijaga sehingga setiap permasalahan akan dapat dipecahkan dengan melalui evaluasi, diskusi bahkan bila lama kerja terjalin dengan kerjasama akan menjadi pengalaman kerja yang baik. Ditemukan juga beberapa perawat memiliki kinerja kurang terlihat dari komponen ketaatan, sehingga perawat dalam bekerja akan menjadi lebih baik bila perawat melakukan tindakan sesuai ketentuan SOP dan datang tepat waktu pada kesesuaian jam kerja. Ketaatan perawat sangat penting dalam bekerja, bahkan pendidikan vokasi dan profesional tidak akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja begitu juga perawat yang mempunyai usia tua dewasa dan lama kerja tidak menjadi jaminan pekerjaan seseorang menjadi berkualitas bila tanggung jawab dan tingkat disiplin tugas dan ilmu tidak dijalankan. Dalam memperbaiki kinerja perawat diperlukan evaluasi dari pimpinan, keseimbangan peraturan, dan pujian serta penghargaan bagi perawat yang disiplin dalam bekerja agar perawat percaya bahwa kinerja mereka yang baik akan dikenal dan dihargai.

Dari hasil yang diperoleh dari teori yang ada bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang instalasi rawat inap RSI Sakinah Mojokerto. Karena bilamana motivasi kerja internal dan eksternal diperhatikan baik oleh perawat dan pimpinan serta bila motivasi rendah dapat segera ditingkatkan, akan sangat bisa dipastikan tingkat

kinerja perawat akan semakin baik dalam bekerja. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja perawat sangat menentukan tingkat kinerja perawat. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi motivasi perawat dalam bekerja akan semakin baik pula tingkat kinerja perawat, dan sebaliknya jika semakin rendah motivasi kerja perawat maka akan semakin kurang tingkat kinerja perawat.

KESIMPULAN

Motivasi kerja pada perawat menunjukkan ada hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat, sehingga sejalan jika motivasi perawat tinggi maka kinerjanya juga akan semakin membaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, K. 2010. Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Yogyakarta. Mulia Medika Arwani., Supriyatno, H. 2006. Manajemen Bangsal Keperawatan. Jakarta. EGC
- Cahayani, A. 2009. Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta. Indeks Effendi, F., Nursalam. 2008. Pendidikan Dalam Keperawatan. Jakarta. Salemba Medika
- Hidayat, A.A. 2009. Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisa Data. Jakarta. Salemba Medika
- Projo, A. 2008. Pengaruh Karakteristik Demografi, Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Keperawatan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bratang. Jurnal Ilmiah Poltekes Kemenkes Semarang
- Purwanto, N. 2000. Psikologi Pendidikan. Bandung. Rosdakarya Perry dan Potter. 2009. Fundamental Of Nursing E/7. Jakarta. Salemba Medika
- Rahmayani. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Jiwa Cmhn (Community Mental Health Nurse) Dalam Pelayanan Kesehatan Jiwa Komunitas Di Kabupaten Bireuen Vol/2 No/1. Jurnal Ilmiah STIKES U'Budiyah
- Soeroso, S. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit (Suatu Pendekatan Sistem). Jakarta. EGC Swanburg, R.C. 2001. Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis. Jakarta. ECG
- Triwibowo, C. 2013. Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit. Jakarta. Trans Info Media Uno, H.B. 2007. Teori Motivasi Dan Pengukuran. Jakarta. Bumi Aksara

- Indonesian Academia Health Sciences Journal
Usman, H. 2006. Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan. Jakarta. Bumi Aksara Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja E/3. Jakarta. Rajawali Pers
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta. Salemba Medika Yuliati, U. 2006. Manajemen Internasional Suatu Tinjauan Sumberdaya Manusia. Malang. UPT UMM