

MOTIVASI PERAWAT DALAM MEMBERIKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM

*Ni Ketut Elmiyanti

Ilmu Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya, Indonesia

Vol. 2, No. 2,
Juli 2021

ISSN online:
2716-2699

Korespondensi *

Dosen PSIK STIK - IJ

eMail:

ketutelmiyanti@gmail.com

ABSTRAK

Setiap perilaku manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, hal ini tentu akan memberi dorongan atau semangat kepada individu untuk selalu berusaha menggapai apa yang diinginkan. Perawat penting untuk termotivasi dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan dari organisasi. Tujuan penelitian ini adalah diketahuinya motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSU Anutapura Palu.

Jenis penelitian adalah observasional deskriptif. Variabel penelitian ini yaitu motivasi kerja perawat. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Analisa data dengan menggunakan analisa univariat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Anutapura Palu berjumlah 446 orang. Sampel berjumlah 40 perawat, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proportional random sampling* yaitu jumlah perawat yang ada pada tiap Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Anutapura Palu

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 77,5 % (31 orang) dan sebanyak 22,5% (9 orang) responden memiliki motivasi kerja rendah.

Kesimpulan: Perawat di ruang rawat inap RSU Anutapura sebagian besar memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Saran bagi manajemen RSU Anutapura kiranya dapat mempertahankan bahkan lebih meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga akan berdampak mata kinerja perawat.

Kata Kunci : *Motivasi, perawat*

ABSTRACT

Every human behavior has a goal to be achieved, this will certainly give encouragement or enthusiasm to individuals to always try to achieve what they want. Nurses are important to be motivated to work so that the goals of the organization can be achieved. The purpose of this study was to determine the work motivation of nurses in providing nursing care in the Inpatient Room of Anutapura Hospital Palu.. This type of research is descriptive observational. The variable of this research is the work motivation of nurses. The data used are primary data and secondary data. Data analysis using univariate analysis. The population in this study were all nurses who served in the Inpatient Room of the Anutapura General Hospital, Palu, amounting to 446 people. The sample amounted to 40 nurses, sampling was carried out by proportional random sampling technique, namely the number of nurses in each Inpatient Room of Anutapura General Hospital, Palu. The results showed that most nurses had high work motivation, namely 77.5% (31 people) and as many as 22.5% (9 people) of respondents had low work motivation. Conclusion: Most of the nurses in the Anutapura General Hospital have high motivation to work. Suggestions for the management of Anutapura General Hospital may be to maintain and even increase the work motivation of nurses so that it will have an impact on the performance of nurses.

Keywords: Motivation, Nurse

PENDAHULUAN

Keberhasilan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain kemampuan melakukan pekerjaan, memiliki peralatan dan sarana pendukung dalam melakukan pekerjaan serta memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya (Kurniadi, 2013). Para ahli motivasi percaya bahwa tenaga kerja penting untuk termotivasi dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan dari organisasi. Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, artinya “bergerak”. Motivasi menggambarkan faktor-faktor yang diyakini memberi energi perilaku manusia dalam beberapa cara. Ini juga mengacu pada mekanisme bagaimana dan di mana perilaku itu akan diarahkan. Akhirnya, ini mencakup wawasan tentang bagaimana perilaku dipertahankan dari waktu ke waktu. Pada dasarnya, motivasi berarti sejauh mana seorang individu tergerak atau terangsang untuk mengeluarkan usaha untuk mencapai beberapa tujuan atau maksud.

Motivasi juga digunakan untuk menggambarkan proses mengaktifkan perilaku manusia. Ini menyiratkan rasa gerakan, kegembiraan, dan harapan. Motivasi adalah katalis untuk menggerakkan individu menuju tujuan. Motif atau kebutuhan adalah keinginan, dorongan, atau impuls dalam suatu individu. Mereka adalah dorongan untuk bertindak dan alasan untuk perilaku. Motif diarahkan ke tujuan dan merupakan kekuatan energi yang menjadi insentif untuk berusaha mendapatkan imbalan yang diinginkan di luar individu (Huber,2014). Motivasi untuk bekerja adalah sejauh mana anggota suatu organisasi bersedia untuk memenuhi peran atau untuk melakukan pekerjaan mereka. Kekuatan energi dalam individu mendorong mereka untuk berperilaku, dan lingkungan kekuatan memicu seseorang bergerak maju. Ide orientasi tujuan berarti bahwa

perilaku manusia diarahkan menuju sesuatu. Untuk menganalisis motivasi dari orientasi sistem berarti melihat kekuatan dalam diri individu, maupun yang ada di lingkungan yang memberi umpan balik untuk memperkuat intensitas dari dorongan atau untuk mencegah suatu tindakan dan upaya pengalihan. Misalnya, motivasi dapat dipicu sebagai hasil dari komunikasi persuasif yang terjadi antara pemimpin dan pengikut (Nursalam, 2015). Maslow (1943) dikutip dalam Robbins & Judge (2013), mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok begitu juga dengan perawat. Maslow menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, dimana orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah hingga teratas. Kebutuhan itu dimulai dari kebutuhan fisiologis termasuk lapar, haus, tempat berteduh, seks dan kebutuhan lainnya. Kebutuhan kedua adalah kebutuhan keamanan baik secara fisik maupun emosional. Kebutuhan ketiga adalah kebutuhan sosial antara lain kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan. Kebutuhan keempat yaitu penghargaan seperti harga diri, prestasi, pengakuan dan status. Kelima merupakan kebutuhan aktualisasi diri dalam mencapai potensi yang mampu kita raih. Teori Maslow menjelaskan tentang kebutuhan yang ingin dipenuhi setiap individu akan menjadi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam organisasinya. Kebutuhan hierarki memiliki daya tarik intuitif yang luar biasa dan secara luas berhubungan dengan motivasi kerja (Luthans, 2011).

Seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini jika ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat ia inginkan. Tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas, instrumentalitas yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas dan valensi yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif (Vroom dikutip dalam Kurniadi, 2013),

Huber (2014), menyatakan bahwa kinerja perawat merupakan hasil dari kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh perawat. Dua hal ini saling berkaitan, dimana individu dapat memiliki kemampuan yang baik untuk melakukan tugas yang merupakan tanggung jawabnya bila ia termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, bila seseorang sangat termotivasi untuk melakukan yang terbaik tetapi tidak memiliki kemampuan atau keterampilan maka tidak akan berhasil melakukan pekerjaannya.

Penelitian Haerani tentang Hubungan Antara Motivasi Ekstrinsik Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka akan semakin baik pula kinerja perawat (Haeranidkk, 2015). Penelitian Indri menunjukkan hasil bahwa responden yang memiliki motivasi rendah memiliki proporsi kinerja klinis yang kurang baik, ini membuktikan hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat. Semakin besar motivasi, maka kinerja klinis yang dihasilkan semakin baik. Penelitian ini memiliki hubungan dengan penelitian yang akan peneliti laksanakan dikarenakan variabel yang sama (Ramadini & Jasmita 2015).

Hasil wawancara awal peneliti terhadap 3 orang perawat di RSUD Anutapura didapatkan pengakuan bahwa masih ada perawat yang datang terlambat untuk dinas dari waktu yang ditentukan yaitu pukul 08.00 Wita dan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan 14.00 karena merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan, selain itu Selain itu, 1 perawat menyatakan tidak termotivasi dalam mengembangkan diri karena kurangnya pengakuan akan prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah observasional deskriptif. Variabel penelitian ini yaitu motivasi kerja perawat. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Analisa data dengan menggunakan analisa univariat. Kuesioner motivasi kerja dimodifikasi dari kuesioner baku dari Buku Nursalam tahun 2014 edisi ke 4 tentang motivasi. Kuesioner motivasi terdiri dari 10 pernyataan. Kuesioner ini menggunakan skala *rating scale* dengan sistem penilaian masing-masing item yang terdiri dari 5 point (sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju).

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Anutapura Palu berjumlah 446 orang. Sampel berjumlah 40 perawat, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proportional random sampling* yaitu jumlah perawat yang ada pada tiap Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Anutapura Palu

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden

Umur

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner terhadap 40 responden maka didapatkan data tentang umur responden menurut Depkes RI 2009 dibagi menjadi kelompok remaja akhir 17-25 tahun, dewasa awal 26-35 tahun, dan dewasa akhir 36-45 tahun seperti tampak dalam tabel 1:

Tabel 1 Distribusi karakteristik responden berdasarkan umur di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Anutapura Kota Palu

No	Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Dewasa Akhir 36-45	2	5.0
2	Lansia Awal 46-55	29	72.5
3	Lansia Akhir 56-65	9	22.5
	Jumlah	40	100.0

Pendidikan Terakhir

Pendidikan dikategorikan menurut UU No. 38 Tahun 2014 pasal 6 pendidikan vokasi yaitu diploma tiga keperawatan, pasal 7 pendidikan akademik yaitu sarjana keperawatan dan pasal 8 program profesi keperawatan seperti tampak dalam tabel 2:

Tabel 2 Distribusi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Anutapura Kota Palu.

No	Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Vokasi	24	60
2	Profesi	16	40
	Jumlah	40	100.0

Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner terhadap 40 responden maka didapatkan data tentang masa kerja responden yang dikategorikan menurut Handoko (2010) pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3 Distribusi karakteristik responden berdasarkan masa kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Anutapura Kota Palu

No	Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	≤ 3	3	7.5
2	> 3	37	92.5
	Jumlah	40	100.0

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner terhadap 40 responden, diketahui sebanyak 77,5 % (31 orang) responden memiliki motivasi kerja tinggi, dan sebanyak 22,5% (9 orang) responden memiliki motivasi kerja rendah.

Tabel 4. Distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Anutapura Kota Palu

No	Motivasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Motivasi Tinggi	31	77.5
2	Motivasi Rendah	9	22.5
	Jumlah	40	100.0

PEMBAHASAN

Sebagian besar perawat Rumah Sakit Anutapura memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas tanggungjawabnya yaitu sebesar 77,5%. Menurut asumsi peneliti, terhadap hasil pengukuran motivasi kerja tenaga perawat yang mempunyai motivasi tinggi ini dipengaruhi oleh hal ini tergambar dari hasil pengisian kuesioner, dengan pernyataan sebagai berikut: Hubungan kerja sesama tim perawat diruang kerja saya sangat erat, Pimpinan memberikan pujian/sanjungan terhadap pekerjaan yang saya lakukan, Saya merasa bangga dengan prestasi saya yang membuat saya termotivasi untuk melakukan pekerjaan, Saya merasa senang dan menikmati pekerjaan saya. Beberapa alasan tersebut membuat perawat memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hubungan rekan kerja (*co-workers*) yaitu adanya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang baik akan semakin memotivasi seseorang dalam bekerja karena akan menciptakan rasa aman dan nyaman selama menjalankan perannya di dalam organisasi. Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi sangat mempengaruhi motivasi perawat. Selain itu, pujian (*praise*) yang diberikan oleh atasan atas prestasi kerja ternyata juga meningkatkan motivasi perawat.

Perawat di Rumah Sakit merasa mendapatkan dukungan dan penghargaan atas apa yang telah dilakukan. Adanya faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi perawat membuat Manajer juga harus menyadari nilai-nilai individu karyawan dan berusaha untuk menghargai masing-masing pekerja sebagaimana mestinya. Kemampuan untuk mengenali setiap pekerja sebagai pribadi yang unik yang termotivasi secara berbeda dan kemudian bertindak atas perbedaan tersebut adalah keterampilan kepemimpinan. Selain itu, hubungan interpersonal antara seorang karyawan dan atasannya sangat penting untuk tingkat motivasi karyawan. Kita sering lupa bahwa satu-satunya cara untuk mencapai tujuan adalah melalui orang-orang yang bekerja dengan kami. Oleh karena itu, meskipun manajer tidak dapat secara langsung memotivasi karyawan, mereka dapat menciptakan iklim yang menunjukkan penghargaan positif terhadap karyawan, mendorong komunikasi terbuka serta pertumbuhan dan produktivitas, dan mengakui pencapaian. Perawat yang merasa dihargai dan memiliki posisi di mana mereka terlibat dalam pengambilan keputusan akan merasa dihargai oleh rumah Sakit; mereka juga memiliki tingkat motivasi yang meningkat dan kecil kemungkinannya untuk meninggalkan posisinya. Sering fokus perawat adalah pada kondisi lingkungan kerja yang mungkin berdampak positif atau negatif pada perawat dalam hal bagaimana perasaan mereka tentang pekerjaan, posisi mereka, dan organisasi tempat mereka dipekerjakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Herzberg motivasi dua faktor bahwa motivasi kerja akan timbul jika ada motivasi dari dalam yaitu pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, dan pengakuan orang lain dan motivasi dari luar diri seseorang yaitu status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, sistem administrasi dalam organisasi, dan sistem imbalan yang berlaku (Nursalam, 2015). Simamora (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan sekerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Jadi motivasi individu untuk bekerja sangat dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

Data yang menunjukkan bahwa usia responden yang memiliki motivasi kerja tinggi yaitu paling banyak pada rentang usia 26-35 tahun (Dewasa Awal) 72,4 %. Umur dewasa awal merupakan umur produktivitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja. Pada karyawan yang berusia muda cenderung memiliki motivasi yang kuat karena masih memiliki pengharapan terhadap kelangsumgam karirnya sehingga hal ini berpengaruh dengan hasil kerjanya. Potter & Perry (2010), menyatakan bahwa pada masa dewasa muda, seseorang akan menunjukkan perhatian yang lebih pada pekerjaannya dan kehidupan sosialnya. Dimasa-masa ini seseorang yang dewasa muda akan lebih produktif dan ingin membuktikan status sosial ekonominya.

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir didominasi oleh pendidikan vokasi dengan frekuensi 24 responden (60.0%). Data yang menunjukkan bahwa pendidikan responden yang memiliki motivasi kerja tinggi yaitu paling banyak pada kategori S1 keperawatan ners. Perawat S1 Ners sudah memiliki pengetahuan dan kemampuan tentang bagaimana memberikan asuhan keperawatan. Tenaga akademik dan profesi adalah tenaga perawat profesional yang lebih dominan teori pada S1 dan kemampuan pada profesi ners. Menurut Siagian (2012) mengatakan bahwa latar belakang pendidikan mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Pekerja yang mempunyai pendidikan tinggi akan mewujudkan motivasi kerja yang berbeda dengan berpendidikan rendah. Semakin tinggi pendidikan maka pengetahuan dan wawasan lebih luas dibandingkan perawat yang berpendidikan rendah

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa kelompok masa kerja terbanyak terdapat pada masa kerja >3 tahun dengan frekuensi 37 responden (92.5%). Data yang menunjukkan bahwa masa kerja responden yang memiliki motivasi kerja tinggi yaitu paling banyak pada masa kerja > 3 tahun 75,7%. Dilihat dari masa kerja, semakin lama masa kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang, semakin lama bekerja maka pengalaman bekerja

semakin bertambah, sehingga motivasi kerja juga akan meningkat agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan tindakan. Menurut Amang (2014) mengatakan bahwa makin lama seseorang berkarya dalam suatu organisasi maka makin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang.

Hasil dari penelitian ini yang memiliki motivasi rendah yakni sejumlah 20 % (8 orang). Tenaga perawat yang mempunyai motivasi rendah ini dipengaruhi oleh :Ketidaksesuaian upah pembayaran (*pay*) sehingga pegawai kurang termotivasi untuk melakukan keterampilan dan kemampuan pegawai, dan kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh rumah sakit sehingga membuat motivasi perawat lemah dan kurang memperluas wawasan baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Nursalam (2015) bahwa pembagian jasa sebagai suatu insentif yang tidak sesuai dengan kerjanya dapat menurunkan motivasi kerja seseorang. Dalam teori keadilan motivasi juga menyatakan bahwa faktor utama dalam motivasi kerja adalah keadilan dari penghargaan yang diterimanya, terutama gaji. Individu akan termotivasi jika hal yang mereka dapatkan sesuai dengan usaha yang mereka kerjakan. Putri & Rosa (2015) mengemukakan bahwa faktor imbalan yang diberikan rumah sakit dan kondisi lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja perawat, yang mampu mendorong motivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian, bahwa intensif yang tinggi akan berdampak pada semangat perawat dalam menjalankan tugasnya sebagai pemberi asuhan keperawatan pada pasien. Seseorang yang tahu akan mendapatkan penghargaan, maka iapun akan terdorong bekerja lebih giat lagi. Huber (2014), menemukan bahwa ada beberapa faktor yang berperan dalam meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja antara lain: hubungan dengan rekan kerja di tempat kerja merupakan faktor utama yang paling berperan dan paling penting. Selain itu, pengakuan di tempat kerja, jumlah tanggung jawab, dan sifat pekerjaan itu sendiri adalah juga diidentifikasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi.

KESIMPULAN

Sebagian besar perawat di ruang rawat inap RSUD Anutapura memiliki motivasi tinggi dalam bekerja.

SARAN

Saran bagi manajemen RSUD Anutapura kiranya dapat mempertahankan bahkan lebih meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga akan berdampak mata kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Haerani, Julinus Ake, Suryani As'ad. 2015. *Hubungan Motivasi Ekstrinsik Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pelaksana Asuhan Keperawatan Di RSUD Haji, Provinsi Sulawesi Selatan. (Online).*<https://pasca.unhas.ac.id>.
- Huber, D.L. (2014). *Leadership & Nursing Care Management (5th Ed)*. St.Louis. Missouri: Elsevier Saunders.
- Juhannis, H. (2016). *Otobiografi Motivasi: Melawan Takdir*. Allaudin Musafir Rusyaidi: Makassar.
- Kurnidi, A. (2013). *Manajemen keperawatan dan prospektifnya (teori, konsep dan alikasi)*. Badan Penerbit Fakultas Kedokteran Universtas Indonesia: Jakarta.
- Luthans, Fred (2011), *Organizational Behavior*, 7th ed, McGraw-Hill, New York.
- Marquis, B.L. & Huston, C.J. (2013). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan: teori dan aplikasi, ed: 4*. EGC: Jakarta.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Nursalam. (2015). *Manajemen keperawatan (aplikasi dalam praktik keperawatan professional)*. Jakarta : EGC.
- Potter, & Perry. 2010. *Fundamental of Nursing : Fundamental Keperawatan (7th ed.)*. Salemba Medika. elsevier (Singapore)
- Ramadini & Jasmita. 2015. *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat InapRSUD Dr. Rasidin Padang. (Online).*<https://pasca.universitasantalas.ac.id>.
- Robbins S.P & Judge. T. A. (2013). *Organizational Behavior ed. 15*. New Jersey: Printice Hall International Inc.
- Simamora, R. H. 2014. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. EGC. Jakarta.