

# MOTIVASI KERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN DISCHARGE PLANNING DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MOKOYURLI KABUPATEN BUOL

Freny Ravika Mbaloto, Nursela Saputri

Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya

## Abstrak

*Discharge planning* adalah suatu proses dimana mulainya pasien mendapatkan pelayanan kesehatan yang diikuti dengan kesinambungan perawatan baik dalam proses penyembuhan maupun dalam mempertahankan derajat kesehatannya sampai pasien merasa siap untuk kembali ke lingkungannya. Tujuan penelitian ini adalah diketahuinya motivasi kerjaperawat dalam pelaksanaan *discharge planning* di ruang rawat inap RumahSakitUmum Daerah Mokoyurli KabupatenBuol.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *deskriptif*. Variabel penelitian yaitu motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan *discharge planning*, jenis data yang dikumpulkan meliputi data primer dan sekunder yang dianalisa dengan menggunakan alisaunivariat. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Mokoyurli Kabupaten Buol yang berjumlah sebanyak 89 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan pendekatan *Proportional Random Sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 47 responden,sebagianbesar perawatmemilikimotivasikerjatinggisebanyak 28 responden (59,6%) sedangkanperawat yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 19 responden (40,4%) dalam melaksanakan *discharge planning* di ruang rawat inap Rumah SakitUmum Daerah Mokoyurli Kabupaten Buol.

Kesimpulan dari penelitian inia dalah bahwa motivasi kerja perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Mokoyurli Kabupaten Buol sebagian besar memilikimotivasikerjatinggi. Saran bagi pihak rumah sakit diharapkan mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi motivasi kerjaperawat dalam pelaksanaan *discharge planning* di Rumah Sakit Umum Daerah Mokoyurli Kabupaten Buol di masa mendatang.

Kata kunci :MotivasiKerja, Perawat, *Discharge Planning*

## PENDAHULUAN

Pelayanankeperawatanmerupakan bagian integral daripelayanankesehatan di rumahsakit. Sebagaiujungtombakpelayanankesehatan, pelayanankeperawatanmempunyaiperanan yang sangatpentingdalam menentukan mutu pelayanan

kesehatan(Asmuji, 2012).Berbagai persoalan penting dalam pelayanan kesehatan seperti kualitas pelayanan, pemerataan terhadap pemberian layanan dan diskriminasi pelayanan serta *discharge planning* (perencanaanpulang) yang masihterkadangmenjadipersoalandala msetiappelayanan yang diberikan oleh perawat(Alimul, 2011).

*Discharge planning* dilakukan

sejak pasien diterima di suatu unit pelayanan kesehatan di rumah sakit dan bertujuan untuk meningkatkan kemajuan pasien membantu pasien untuk mencapai kualitas hidup yang optimal sebelum di pulangkan. *Discharge planning* secara signifikan dapat mengurangi kunjungan ulang pasien ke rumah sakit. *Discharge planning* bertujuan untuk meminimalkan dampak dari suatu keadaan kesehatan misalnya penyakit dengan perawatan yang kontinu (Pemila, 2011).

Peran perawat dalam *discharge planning* pasien memerlukan perawat memerlukan motivasi yang baik. Motivasi merupakan salah satu unsur pengarah dalam fungsi-fungsi manajemen sehingga seorang perawat mampu melakukan asuhan keperawatan kepada pasien yang dirawatnya secara efektif dan efisien. Motivasi akan memberikan dampak yang langgeng bagi seorang perawat dalam melakukan tindakan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Pratiwi 2010).

Indikator rata-rata LOS di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Mokoyurli Kabupaten Buol yaitu 4. Data pasien tahun 2016 dengan jumlah pasien di ruang rawat inap anak sebanyak 1.159 orang, di ruang rawat inap VIP sebanyak 153 orang dan di ruang rawat inap anggrek sebanyak 857 orang, dan rata-rata pasien yang rawat berulang dengan penyakit yang sama sebanyak 40 orang.

Berdasarkan dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan *discharge planing* di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Mokoyurli Kabupaten Buol”.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Mokoyurli Kabupaten Buol yang berjumlah 89 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan pendekatan *proportional random sampling* sebanyak 47 orang.

Penelitian dilakukan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Mokoyurli Kabupaten Buol pada 12 - 30 September 2013. Penelitian dilakukan pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Mokoyurli Kabupaten Buol. Kuesioner penelitian ini berisi pernyataan tentang variabel yang diteliti. Untuk motivasi terdiri dari 10 pernyataan positif. Opsi jawaban menggunakan skala *Likert* yaitu sangat setuju (SS) nilainya 4, setuju (S) nilainya 3, tidak setuju (TS) nilainya 2, sangat tidak setuju (STS) nilainya 1. Kuesioner ini diadopsi dari buku Nursalam (2013) tentang motivasi kerja perawat.

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis univariat kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk tabel *distribusi* frekuensi disertai narasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Distribusi responden penelitian ini menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 47 responden, jumlah perawat yang paling banyak yaitu berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 responden (74,5%), sedangkan perawat yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden (25,5%). Sementara itu, karakteristik responden berdasarkan usia bahwa dari 47 responden, distribusi usia perawat terbanyak terdapat pada kategori usia yaitu 26-35 Tahun (Dewasa Awal) sebanyak 32 responden (68,1%),

sedangkan yang terendah kategori usia yaitu 46-55 Tahun (Lansia Awal) sebanyak 1 responden (2,1%).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, bahwa dari 47 responden berpendidikan terakhir perawat terbanyak yaitu D3 Keperawatan sebanyak 40 responden (85,1%), sedangkan pendidikan terakhir perawat terendah yaitu Ns sebanyak 1 responden (2,1%). Selanjutnya berdasarkan lama kerja, bahwa dari 47 responden, perawat yang bekerja > 3 tahun (kategori lama) lebih banyak yaitu 44 responden (91,5%), dibandingkan dengan perawat yang bekerja ≤ 3 tahun (kategori baru) yaitu sebanyak 4 responden (8,5%).

Distribusi frekuensi motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan *discharge planning* sebagian besar dalam kategori motivasi kerja tinggi yaitu sebanyak 28 responden (59,6%), dan perawat yang memiliki motivasi kerja rendah yaitu sebanyak 19 responden (40,4%).

### Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Mokoyurli Kabupaten Buol

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Mokoyurli Kabupaten Buol

Dari table 1. menunjukkan bahwa dari 47 perawat yang memiliki motivasi tinggi jumlahnya lebih banyak yaitu sebanyak (59,6%). Asumsi peneliti, bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi tinggi hal ini tergambar dari hasil pengisian kuisioner, dengan pernyataan sebagai berikut; 1) saya bersedia bertanggung jawab terhadap pekerjaan (tugas pokok dan di luar tugas pokok) yang telah dibebankan kepada saya; 2)

hubungan sesama tim perawat di ruang kerja saya sangat erat; 3) saya patuh dengan peraturan yang ada di rumah sakit; 4) saya merasa bangga dengan prestasi saya; 5) rumah sakit mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja responden.

Hal ini sejalan dengan teori Simamora (2012) 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 hasrat, rekan kerja, 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.

Oleh sebab itu dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan khususnya memberikan *discharge planning* kepada pasien, perawat harus mempunyai motivasi yang tinggi, disamping jenis kelamin, umur, masa

No	Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Motivasi Kerja Tinggi	28	59,6%
2.	Motivasi Kerja Rendah	19	40,4%
Total		47	100%

kerja, dan pendidikan perawat guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2010), bahwa

motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja perawat dalam kategori motivasi kerja tinggi. Mengingat pentingnya *Discharge Planning* maka bagi tenaga perawat diharapkan mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi motivasi dalam melaksanakan *discharge planning* di Rumah Sakit Umum Daerah Mokoyurli Kabupaten Buol di masa mendatang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alimul, H. A. A. 2011. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan* (Ed. 2). Salemba Medika. Jakarta
- Asmuji. 2012. *manajemen keperawatan : konsep & aplikasi*. AR-Ruzz Media. Jogjakarta
- Depkes RI. 2009. *Sistem Kesehatan Indonesia*. Departemen Republik Indonesia. Jakarta
- Dwi Pratiwi, I. 2010. *Analisis Pengetahuan Konsep Discharge Planning Mahasiswa Keperawatan Universitas Muhammadiyah Malang, 1*. Retrieved from [ejournal.umm.ac.id](http://ejournal.umm.ac.id) › Home › Vol 1, No 2 (2010) › Dwi Pratiwi
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Persero*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hidayat, A. A. A. 2011. *Metode Penelitian Keperawatan dan Tehnik Analisis Data*. Salemba Medika. Jakarta
- Imran, S. 2013. *Hubungan Karakteristik, Beban Kerja, dan Pertanggungjawaban/Liability Dengan Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di RSUD Mattaheh Jambi*. Retrieved from <https://online-journal.unja.ac.id/index.php/sains/article/view/2505/1816>
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia 2008. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.269/MENKES/PER/III/2008 Tentang Rekam Medis*. Pemerintah. Jakarta
- Kuntoro, A. 2010. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Nuha Medika. Yogyakarta
- Mansour, F, 2010. *Analisa Gender dan Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Mokoyurli, R. S. 2012. *Dokumen Data dan Informasi*. Rumah Sakit Mokoyurli. Buol
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Nurimi. 2010. *Hubungan Antara Karakteristik Perawat Dengan Motivasi Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Kepolisian Pusat RS Sukanto Jakarta*. Skripsi. Program Studi S1 Keperawatan Lanjutan Universitas Pembangunan Nasional

- Veteran. Jakarta
- Nursalam. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis (edisi 3)*. Salemba Medika. Jakarta
- Pangabean, P., Wartana, I. K., AB, Subardin., Sirait, E., Rasiman, N. B., Pelima, R. V. 2012. *Pedoman Penulisan Proposal Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya Palu.
- Pemila, U. 2011. *Pengaruh Discharge Planning Terstruktur Pada Pasien Stroke Iskemik Dalam Menurunkan Faktor Risiko Kekambuhan , Length Of Stay Dan Peningkatan Status Fungsional*. Retrieved from [lib.ui.ac.id/file?file=digital/2016-10/20438190-Uke Pemila.pdf](http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2016-10/20438190-Uke Pemila.pdf)
- Potter, & Perry. 2010. *Fundamental of Nursing: Fundamental Keperawatan (7th ed.)*. Salemba Medika. elsevier (Singapore)
- Radiani, Eni. 2009. *Analisis Motivasi Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan (Askep) Di Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Ciamis Tahun 2009*. <http://eprints.undip.ac.id.pdf>.
- Roatib, A., Suhartini, & Supriyadi. 2007. *Hubungan Antara Karakteristik Perawat dengan Motivasi Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Komunikasi Terapeutik Pada Fase Kerja Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, I*. Retrieved from [download.portalgaruda.org/article.php](http://download.portalgaruda.org/article.php)
- Robbins, Stephen P. 2007. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. ED. V. Erlangga. Jakarta
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba. Jakarta
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education. New Jersey
- Rosyidi, K. 2013. *manajemen kepemimpinan dalam keperawatan*. penerbit buku kesehatan. Jakarta
- Simamora, R. H. 2012. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. EGC. Jakarta
- Sitorus, R., & Panjaitan, R. 2011. *Manajemen Keperawatan: Manajemen Keperawatan di Ruang Rawat*. CV Sagung Seto. Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Suyanto. 2009. *Mengenal kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Rumah Sakit*. Mitra Cendikia. Yogyakarta
- Triwibowo, C. 2013. *Manajemen Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit*. Buku Kesehatan. Jakarta