



GAMBARAN MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP

Zaini Hidayat, Herni Sulastien*, Siti Aisyah

Universitas Nahdlatul Wathan Mataram, Jl. Kaktus No.1-3, Gomong, Kec. Mataram, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat 83126, Indonesia

*hernisulastien@gmail.com

ABSTRAK

Tenaga kesehatan yang memiliki peranan penting dalam pelayanan kesehatan adalah perawat dan merupakan salah satu faktor penentu dalam baik buruknya citra rumah sakit. RSUD Kota Mataram adalah rumah sakit yang berada di ibukota tentu memberikan tekanan yang cukup tinggi terutama bagi perawat, sebagai garda terdepan dalam pelayanan. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi Gambaran Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Mataram Tahun 2022. Sampel penelitian ini berjumlah 30 orang perawat pelaksana diruang rawat inap. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 20 pernyataan tertutup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gambaran Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Mataram berada dalam kategori baik yakni 24 responden (80). Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa Gambaran Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Mataram berada dalam kategori baik. Saran bagi Perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Mataram agar selalu menciptakan hubungan yang harmonis dan bekerjasama dengan baik sehingga keadaan lingkungan kerja mendukung dalam pelaksanaan asuhan keperawatan untuk menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang diharapkan bersama.

Kata kunci: motivasi kerja; perawat pelaksana; ruang rawat inap

DESCRIPTION OF WORK MOTIVATION OF EXECUTIVE NURSES IN THE ICU

ABSTRACT

Health workers who have an important role in health services are nurses and are one of the determining factors in the good or bad image of the hospital. The Mataram City Hospital is a hospital located in the capital, which certainly puts a fairly high pressure, especially for nurses, as the frontline in service. The purpose of this study was to identify a description of the work motivation of nurses in the inpatient room at the Mataram City Hospital in 2022. The sample of this study consisted of 30 nurses in the inpatient room. Data collection in this study used a questionnaire with 20 closed statements. The results showed that the description of the work motivation of the implementing nurses in the Inpatient Room at the Mataram City Hospital was in the good category, namely 24 respondents (80). The conclusion of this study shows that the description of the work motivation of the implementing nurses in the inpatient room at the Mataram City Hospital is in the good category. Suggestions for implementing nurses at the Inpatient Installation of the Mataram City Hospital to always create a harmonious relationship and work well together so that the working environment supports the implementation of nursing care to produce performance according to the expected goals together.

Keywords: implementing nurse; inpatient room; work motivation

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan memiliki peranan penting dalam proses pemberian serta pelayanan kesehatan terutama sebagai tenaga pelaksana dalam pelayanan kesehatan. Salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peranan sangat penting dalam pelayanan kesehatan adalah perawat, dikarenakan pelayanan keperawatan adalah salah satu faktor penentu dalam baik buruknya citra rumah sakit maupun instansi pelayanan kesehatan lainnya. Sebagaimana penelitian Toode (2015) motivasi

kerja yang rendah akan mempengaruhi penurunan prestasi perawat. Menurut penelitian Adjei, Emmanuel dan Forster (2016) rendahnya motivasi dalam lingkungan kerja seperti penghargaan dapat mempengaruhi penurunan kinerja. Menurut penelitian Onyango (2016) menurunnya motivasi kerja mempengaruhi kinerja perawat, ketidaksiplinan terhadap tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Faktor yang mempengaruhi berbeda-beda dari masing-masing teori dan menurut ahlinya. Menurut teori Herzberg (1950) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat yaitu faktor hygiene dan faktor motivasi. Sedangkan menurut teori Maslow (1943) motivasi dipengaruhi besar oleh kebutuhan dasar dari manusia tersebut yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, rasa memiliki, penghargaan dan aktualisasi diri. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat.

Herzberg dalam Munandar (2011) menerangkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat, antara lain: tanggung jawab kerja, adanya pertanggungjawaban kerja perawat akan mempengaruhi motivasi perawat dalam bekerja; kemajuan karir, adanya jenjang karir yang dapat dicapai akan mempengaruhi motivasi perawat dalam bekerja; pekerjaan itu sendiri, susah atau mudahnya suatu pekerjaan yang dibebankan kepada perawat akan mempengaruhi motivasi perawat dalam bekerja; pencapaian, berhasil atau gagal suatu pekerjaan akan mempengaruhi motivasi perawat dalam bekerja; pengakuan, adanya pengakuan terhadap hasil kerja perawat seperti adanya pujian maupun peringatan oleh atasan dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat; administrasi dan kebijakan perusahaan, bentuk dan pola administrasi serta peraturan perusahaan akan mempengaruhi motivasi kerja perawat; penyeliaan, adanya keadilan atasan dalam memperlakukan perawat baik dalam hal pengarahan maupun bimbingan akan mempengaruhi motivasi kerja perawat; insentif, besar kecilnya imbalan yang diterima perawat dalam bekerja akan mempengaruhi motivasi perawat dalam menjalankan pekerjaannya; hubungan antar pribadi, baik buruknya pola hubungan antara sesama perawat maupun perawat dengan atasan akan mempengaruhi motivasi perawat dalam kondisi kerja, yaitu nyaman atau tidaknya tempat bekerja maupun susah mudahnya suatu pekerjaan akan mempengaruhi motivasi kerja perawat.

Menurut penelitian oleh Imat Hidayat (2021) di Ciputra Hospital Berdasarkan tingkat motivasi kerja perawat menunjukkan bahwa 55 responden (63.7%) dengan kategori sangat baik dan 17 responden (26.3%) pada kategori cukup. RSUD Moh. Ruslan Kota Mataram adalah salah satu pusat pemberi layanan kesehatan terpadu yang utama di Kota Mataram yang sudah berdiri sejak 12 tahun silam. Mengingat keberadaan RSUD Moh. Ruslan Kota Mataram yang secara geografis merupakan Rumah Sakit yang berada di jantung pusat ibukota Provinsi Nusa Tenggara Barat, maka pemberian pelayanan dan mutu yang prima sangatlah diperhatikan karena akan sangat berdampak pada citra dan kepuasan klien, terlebih lagi pada pelayanan rawat inap. Perlu di ketahui bahwasanya sebagai Rumah Sakit yang berada di pusat ibukota tentu memberikan tekanan dan beban kerja yang cukup tinggi terutama pada perawat, sebagai garda terdepan dalam pemberian pelayanan.

METODE

Penelitian ini masuk dalam penelitian *deskriptif*. Penelitian *deskriptif* adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Penelitian ini akan mendiskripsikan bagaimana gambaran motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kota Mataram Tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap IRNA 2 dan IRNA 3A RSUD Kota

Mataram dengan tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di sebar melalui secara langsung. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh (*total sampling*) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Sampel jenuh berbeda dengan sensus karena sensus populasinya besar sedangkan sampel jenuh menggunakan populasi yang relatif kecil (Notoadmojo, 2017). Dengan demikian sampel yang di ambil dari populasi perawat pelaksana di ruang rawat inap IRNA 2 dan IRNA 3A RSUD Kota Mataram berjumlah 30 orang.

HASIL

Tabel 1.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	f	%
20 – 30 Tahun	22	73.3 %
31 – 40 Tahun	8	26.7 %
41 – 50 Tahun	0	0 %

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 30 responden, rata-rata usia responden yakni 20 – 30 tahun sebanyak 22 responden (73.3%).

Tabel 2.
Distribusi Responden Berdasarkan **Herni Sulastien**

Jenis Kelamin	f	%
Perempuan	21	81,9%
Laki-laki	9	18,1%

abel 2 menunjukkan bahwa dari 30 responden, hasil tertinggi jenis kelamin yang didapatkan yakni 21 responden (81,9%) adalah responden perempuan. Dimana responden perempuan lebih dominan daripada responden laki-laki.

Tabel 3.
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Berkerja

Lama Bekerja	f	%
1 – 5 Tahun	20	66.6 %
6 – 10 Tahun	7	23.3 %
11 – 20 Tahun	3	10 %

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 30 responden, hasil tertinggi yang didapatkan yakni sebanyak 20 responden (66.6%) memiliki lama kerja 1 – 5 tahun.

Tabel 4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	f	%
Ahli Madya Keperawatan	10	33.3
Sarjana Keperawatan	5	16.7
Profesi Ners	15	50
Magister Keperawatan	0	0

Tabel 4 dapat diketahui menunjukkan bahwa dari 30 responden, hasil tertinggi yang didapatkan yakni sebanyak 15 responden (50%) Berpendidikan Profesi Ners.

Tabel 5.
Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	f	%
PNS	9	30
Kontrak	21	70

Tabel 5 menunjukkan menunjukkan bahwa dari 30 responden, hasil tertinggi yang didapatkan yakni sebanyak 21 responden (70%) Berstatus Kepegawaian sebagai tenaga kontrak.

Tabel 6.
Gambaran Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Kategori	f	%
Baik	24	80
Cukup	6	20
Kurang	0	0

Tabel 6 menunjukkan Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Gambaran Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Mataram berada dalam kategori baik yakni 24 responden (80 %).

PEMBAHASAN

Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari 30 responden, rata-rata usia responden yakni 20 – 30 tahun sebanyak 22 responden (73.3%). Hal ini menunjukkan bahwa usia perawat pelaksana di RSUD Kota Mataram masih tergolong usia produktif, karena dalam usia tersebut sangat mendukung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu kepada pasien, perawat yang tergolong pada usia produktif lebih termotivasi dan antusias dalam melakukan pekerjaannya yang turut dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan pasien dan keluarganya serta usaha mereka untuk memastikan keselamatan pasien dan perawat di tempat kerja (Yustina Kristine Arif, 2021).

Jenis Kelamin

Dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 30 responden, hasil tertinggi jenis kelamin yang didapatkan yakni 21 responden (81,9%) adalah responden perempuan. Dimana responden perempuan lebih dominan daripada responden laki-laki. Dalam hal ini rumah sakit merekrut tenaga perawat mayoritas perempuan karena dalam pemberian asuhan keperawatan pada pasien, perawat perempuan berperilaku dengan penuh kelembutan, kesabaran, dan kasih sayang karena sifat feminim yang dimilikinya (Imat Hidayat, 2021).

Pendidikan

Dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil tertinggi yang didapatkan yakni sebanyak 15 responden (50%) Berpendidikan Profesi Ners. Pendidikan tinggi menunjukkan bahwa umumnya perawat sudah terlatih dan memiliki keterampilan yang diharapkan manajemen rumah sakit sebagai praktisi atau pelayanan asuhan keperawatan (Mahdayani Ulfa, 2018).

Lama Berkerja

Dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 30 responden, hasil tertinggi yang didapatkan yakni sebanyak 20 responden (66.6%) memiliki lama kerja 1 – 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang memiliki lama kerja yang tidak dalam rentan lama masih memiliki

semangat kerja yang masih tinggi sehingga belum terjadi stress akibat kejenuhan dalam bekerja (Yustina Kristine Arif, 2021).

Status Kepegawaian

Dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 30 responden, hasil tertinggi yang didapatkan yakni sebanyak 21 responden (70%) Berstatus Kepegawaian sebagai tenaga kontrak. Status kepegawaian memiliki keterkaitan dengan akumulatif besaran insentif yang sesuai dengan kebijakan administrasi rumah sakit.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Penelitian yang dilakukan mulai tanggal 26 – 28 juli terhadap Gambaran Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Mataram Tahun 2022 dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kota Mataram berada pada kategori baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimul Aziz H. (2011). Metodologi Penelitian Kebidanan Teknik Analisis Data. Jakarta: Salemba Medika
- Arifki Zainaro, M., Cik, U., Saadiah Isnainy, A., Furqoni, P. D., Wati, K., Akademi, D., Malahayati, K., Malahayati, U., & L
- Ampung, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017. 11(4), 209–215.
- Cyntia, L. T. & Weaver A. (2013). Keperawatan kritis. Yogyakarta: Rapha Publishing.
- Kurniadi A. 2013. Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya. Teori, Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit FKUI. Jakarta
- Kristine Yustina, Arif., Wihardja, Hany., Nora Rosa. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien covid-19 di RS X. Banten: Jurnal Sehat Mandiri, Volume 16 No 1
- Hidayat, Inayatul. 2017. Hubungan Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Pelamonia Makassar
- Hidayat, Imat., Sutopo., Prasetiawan, yuditiyo. (2021). Hubungan motivasi kerja dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di Ciputra Hospital. Tangerang: HUMANIS (Humanities, management and science proceedings) Vol. 01, No. 2
- Iskandar. (2012). Keperawatan profesional. Jakarta: Penerbit In Medan.
- Munandar, A.S. (2011). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: UI-Press.
- Notoatmodjo, S. (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rieka Cipta
- Nursalam, 2008. Metode Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis, Edisi 3. Jakarta. Salemba Medika
- Nursalam. (2011). Manajemen Keperawatan, Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik

Indonesia Nomor 25 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Perawat dan Angka Kreditnya

Salawangi, G. E., Kolibu, F. K., & Wowor, R. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Kesmas: National Public Health Journal*, 7(5).

Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan keenam, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Yogyakarta

Susanti, A., Megawati., Yuniarti. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Deli Serdang.

Ulfa, Mahdayani. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Sultan Sulaiman Kabupaten Serdang Bedagai.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.