

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PETALA BUMI PROVINSI RIAU TAHUN 2017

Tiara¹, Sandi Iljanto², Ahmad Satria Efendi³
Program Pasca Sarja Kesehatan Masyarakat STIKes Hang Tuah Pekanbaru
STIKes Hang Tuah Pekanbaru
Email: tiara.tox@gmail.com

ABSTRACT

It was found in matters that could be used to work from a salary replacement system provided with a reward system for exemplary nurses to be disbursed by hospitals that could cause low-level nurses to work in public hospitals on this earth. Therefore, this study aims to determine the factors associated with the work motivation of nurses in the inpatient ward. PetalaBumi Regional General Hospital of Riau Province 2017, Training and communication and communication. This research is analytic observational analytic (cross sectional). The number of samples in this study was 43 nurses. Data analysis techniques were univariate and bivariate using chi square test, followed by multivariate testing using multiple logistic regression. From the results of bivariate analysis, 79.1% of nurses with low motivation. From the results of the analysis of multivariate variables, the largest variable for work in the inpatient room is Communication (OR: 22,569 95% CI 1,724-295,510 and education and training variables and variables as confounding variables for physical variables. Functional to improve personal relationships between nurses, harmoniously intertwined, and can also be done by returning the reward system for nurse nurses and lingering and motivated to become exemplary nurses.

Key Words : *Nurse Motivation, Compensation, Safety and Health Insurance, Training, Communication*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap individu tenaga perawat. yang mengutip pendapat Robert A. Sutermeister dalam Penelitian Aswat (2010) menyimpulkan bahwa untuk kerja/prestasi kerja manusia, 80-90% tergantung kepada motivasinya untuk bekerja dan 10-20% tergantung kepada kemampuannya. Selanjutnya motivasi kerja dikatakan bahwa motivasi pekerja itu sendiri 50% tergantung kepada kondisi sosial, yaitu manusia sebagai makhluk sosial yang memerlukan interaksi dengan orang lain serta lingkungannya, misalnya kebutuhan untuk bersaing, bersahabat, dan bereksistensi. Kemudian 40% tergantung kepada kebutuhan-kebutuhan, seperti kebutuhan untuk berprestasi, pengembangan diri, serta penghargaan, sedangkan 10% tergantung kondisi fisik seperti haus, lapar, tempat tinggal (kondisi fisik ini timbul dengan sendirinya sudah ada sejak manusia lahir).

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan sehingga motivasi perawat dalam bekerja akan tetap terjaga. Hal penting yang harus dipahami oleh kita semua, bahwa

seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat materil maupun non materil.

Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum pelatala bumi bisa dilihat dari tingkat kehadiran atau kedisiplinan perawat dirumah sakit petala bumi berkisar antara 90%, dapat dilihat dari keterlambatan perawat pergantian shift kerja dan ini menimbulkan komunikasi personal antar perawat menjadi tidak baik, evaluasi produktifitas kenyamanan lingkungan kerja yang nyaman dilihat dari tata ruang perawat yang tidak ada perubahan dari tahun ketahun yang dapat menimbulkan rasa bosan dan malas saat bekerja serta tidak adanya reward untuk perawat teladan.

Berdasarkan kondisi diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat diruang rawat inap rumah sakit umu petala bumi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat dan juga diketahuinya faktor yang paling dominan berhubungan dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit umum petala bumi provinsi riau.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap Bedah, Penyakit Dalam Anak, dan Lt III rumah sakit umum petala bumi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2017. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika kolerasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, observasi, pengumpulan data dan dengan cara pendekatan, dimana peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umu petala bumi

Populasi penelitian penelitian ini seluruh perawat diruang rawat inap rumah sakit petala bumi sebanyak 91 orang dan sampel pada penelitian ini sebanyak 43 orang perawat diruang rawat inap bedah, ruang rawat inap penyakit dalam anak dan ruang rawat inap lantai III. Dengan kriteria inklusi perawat yang diruang rawat inap, tidak dalam keadaan cuti, dan bersedia menjadi responden.

Pengumpulan data primer melalui wawancara langsung dan kuesioner, dan ditambah dengan data skunder meliputi berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan lain lain. Variabel yang digunakan untuk mengetahui motivasi kerja perawat meliputi variabel independen Kompensasi, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, pendidikan pelatihan, serta komunikasi. Analisis data yang dilakukan secara univariat, bivariat, dan multivariate.

HASIL

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat
Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah
Petala Bumi Provinsi Riau

Variabel dan Kategori	Frekuensi n=43	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki Laki	7	16,3
Perempuan	36	83,7
Umur		
26-35 tahun	37	86,1

36-45 tahun	6	13,9
Pendidikan Terakhir		
D3 Kep	26	60,5
S1 Kep	17	39,5
Lama Bekerja		
0-5 Tahun	26	60,4
> 5 Tahun	17	39,6
Status Kepegawaian		
PNS	15	34,9
Kontrak	28	65,1

Tabel 1 menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap sebagian besar berjenis kelamin perempuan (83,7%), rata-rata perawat berusia 26-35 tahun sebanyak (86,1%) tingkat pendidikan perawat sebagian besar DIII Keperawatan (69,8%), lama bekerja antara 0-5 thn (60,4%) status kepegawaian perawat di ruang rawat inap sebanyak (65,1%) merupakan tenaga kontrak.

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Uraian Dari Setiap Item
Motivasi Kerja Perawat

Variabel dan Kategori	Frekuensi n=43	Persentase
Motivasi		
Rendah	34	79,1
Tinggi	9	20,9

Pada tabel 2 analisis univariat menjelaskan bahwa perawat yang memiliki motivasi rendah sebanyak 34 orang atau sebesar 79,1%.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Hubungan Beberapa Variabel Independen terhadap
Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah
Petala Bumi Tahun 2017

Variabel & Kategori	Motivasi Kerja				Total		<i>P</i> value	OR (95% CI)
	Rendah		Tinggi		n	%		
	n	%	N	%				
Kompensasi								
Tdk Memadai	19	82,6	4	17,4	23	100	0,813	1,583
Memadai	15	75,0	5	25,0	20	100		(0,361- 6,947)
Jaminan								
Tdk Terjamin	27	84,4	5	15,6	32	100	0,303	3,086
Terjamin	7	63,6	4	36,4	11	100		(0,651-14,619)

Pendidikan Pelatihan								
Tidak Ada	22	81,5	5	18,5	27	100	0,907	1,467
Ada	12	75,0	4	25,0	16	100		(0,330-6,515)
Komunikasi								
Tidak Ada	29	87,9	4	12,1	33	100	0,033	7,250
Ada	5	50,0	5	50,0	10	100		(1,433-36,692)

Pada tabel dapat dilihat hasil dari distribusi frekuensi hubungan beberapa variabel independen terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap. Berdasarkan uji statistik dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi, jaminan keselamatan dan kesehatan dan komunikasi dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah petala bumi provinsi riau.

Tabel 4.3
Analisis Multivariat Pemodelan Akhir

Variabel Independen	p value	POR	(95%CI)
Kompensasi	0,170	3,709	(0,572-24,068)
Jaminan Keskel	0,217	3,042	(0,519-17,814)
Pendidikan Pelatihan	0,263	0,248	(0,022-2,844)
Komunikasi	0,018	22,569	(1,724-295,510)

Nilai omnibus test = 0,041 dan negelkerke R Square 0,272

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa analisis multivariat yang dilakukandengan 4 (empat) kali pemodelan ternyata pada tabel terlihat bahwa variabel komunikasi menghasilkan p value < 0,05(0,018) yang berhubungan bermakna dengan motivasi kerja perawat Rumah Sakit Umum Petala Bumiprovinsi riau adalah variabel komunikasi dengan hasil analisi sebagai berikut:

- 1) variabel yang berhubungandengan motivasi kerja perawat adalah variabel komunikasi
- 2) variabel yang tidak berhubungan dengan motivasi kerja adalah Kompensasi, jaminan kesehatan dan keselamatan Okerja, dan pendidikan pelatihan
- 3) variabel pendidikan pelatihan, variable jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta variable kompensasi merupakan variable confounding
- 4) Model multivariate yang terbentuk memenuhi ketentuan yang ada yaitu nilai omnibus test < 0,05 (pvalue : 0,041) dengan kata lain model multivariate ini sudah fit atau layak untuk dipergunakan
- 5) Nilai negelkerke R square = 0,272 artinya variable komunikasi dapat menjelaskan variable motivasi sebesar 27,2% sisanya dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti.
- 6) variabel yang paling besar (dominan) berhubungan terhadap motivasi kerja adalah variabel komunikasi dengan Exp(B) = 22,56

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat rumah sakit petala bumi adalah variabel komunikasi. Dimana uji statistik variabel komunikasi memperoleh p value 0,015 yang berhubungan bermakna dengan variabel motivasi. Berdasarkan penelitian terdahulu Zahara (2010) bahwa hubungan dan komunikasi interpersonal yang harmonis akan memberikan kepuasan kerja terhadap teman kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Sejalan dengan pendapat Rakhmat (2000) semakin baik hubungan interpersonal seseorang maka semakin terbuka mengungkapkan dirinya dan semakin cermat mempersepsikan mengenai orang lain dan diri sendiri sehingga semakin efektif komunikasi yang berlangsung antara komunikasikan

Akan tetapi ditemukan adanya kecemburuan sosial atau ketidakadilan yang perawat pelaksana rasakan dengan perawat lain yang sedang melaksanakan pendidikan. Sehingga komunikasi antar perawat tidak terjalin dengan baik. Seperti jika ada perawat yang satu jadwal dengan perawat yang sedang melaksanakan pendidikan maka perawat tersebut merasa tidak senang dan enggan untuk bekerja karena satu jadwal dengan dia. Dan menyebabkan penurunan motivasi kerja perawat yang lainnya. Hubungan komunikasi terhadap motivasi kerja perawat dikontrol oleh variabel *confounding* yaitu : variabel kompensasi dan variabel pendidikan pelatihan

Variabel yang tidak berhubungan dengan motivasi kerja perawat pada penelitian ini adalah variabel pendidikan pelatihan dengan p value 0.263, variabel jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dengan p value 0,217 dan variabel kompensasi dengan p value 0,170. Keterbatasan pada penelitian ini penelitian hanya dilakukan di tiga ruang rawat inap saja dikarenakan keterbatasan perizinan dan penelitian ini menggunakan kuesioner yang sering terjadi bias informasi pada saat pengisian kuesioner.

KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Petala Bumi dengan kategori rendah sebesar 79,1% Distribusi frekuensi variabel kompensasi yang tidak memadai sebesar 53,5% , variabel jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin sebesar 74,4% , variabel pendidikan pelatihan tidak ada sebesar 62,8% , dan variabel komunikasi yang tidak ada sebesar 76,7%.

Variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit petala bumi adalah variabel Komunikasi Variabel yang tidak berhubungan dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit petala bumi adalah variabel kompensasi, pendidikan pelatihan, dan jaminan kesehatan keselamatan kerja.

Pihak manajemen rumah sakit sangat besar peranannya untuk mengupayakan terciptanya motivasi terhadap perawat, bisa dilakukan dengan mengadakan kembali sistem *reward* bagi perawat teladan, dan dapat mengatur jadwal penerimaan gaji sehingga tidak ada lagi keterlambatan penerimaan gaji bagi perawat. Memberikan peluang untuk perawat dalam mengembangkan karier dimana bisa berupa memberikan kesempatan perawat untuk mengikuti diklat tugas belajar bagi perawat yang berpotensi yang memiliki motivasi tinggi. Dan dapat meningkatkan komunikasi antar atasan dan perawat maupun antar perawat pelaksana disemua ruang rawat inap sehingga terjalin kerjasama yang baik seperti diadakannya rapat ruangan seminggu atau sebulan sekali untuk dapat mengetahui permasalahan apa saja yang terjadi dan lebih dapat mengakrabkan perawat satu sama lain ataupun perawat dengan atasan

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T.Y (2007) *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta : Universitas Indonesia
- Aswat, B (2010). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RSUD Puri Husada Tembilahan kabupaten Indragiri hilir riau tahun 2010*.Tesis. FKM UI, Depok.
- Efendi, A.S (2013). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat di rumah sakit pekanbaru medical center (PMC)*.Tesis. FKM STIKes Hang Tuah, Pekanbaru.
- Hafizurrachman, HM dkk.(2012). *Kebijakan keperawatan berbasis kinerja di RSU Tangerang*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, FKM UI, Depok
- Keran.K.N (2012).*Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di yayasan bintang timur tangerang*. Tesis.MM Universitas EsaUnggul. Jakarta
- Nursalam.(2008). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*.J akarta :SelembaMedika
- Prasetya.A, dkk (2014). *Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Wiwik.H (2008).*Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja asuhan keperawatan dalam pengkajian dan implementasi perawat pelaksana di rumah sakit bhayang karamedan*. Tesis. FKM USU, Medan.
- Zahara.Y, dkk. (2011). *Faktor-faktor motivasi kerja: supervise, penghasilan dan hubungan interpersonal mempengaruhi kinerja perawat pelaksana*. Jurnal Keperawatan Indonesia