

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Raratotok Buyat

Evart Jonad Kakambong, Siska N. Sibua, Christiane Sarayar

Fakultas Keperawatan Universitas Pembangunan Indonesia Manado

Abstrak

Motivasi dan disiplin kerja pada perawat merupakan hal yang penting karena pada setiap perawat yang mempunyai motivasi tinggi dapat melakukan pekerjaan dengan antusias dan bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja perawat dipengaruhi oleh keefektifan dalam memberikan asuhan keperawatan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk Mengidentifikasi hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Raratotok Buyat. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan *cross-sectional study*. Populasi pada penelitian ini yaitu perawat yang berada di Rumah Sakit Umum Pusat Raratotok Buyat berjumlah 44 orang, yang ditentukan dengan menggunakan *Purposive samplin*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 responden. Data dianalisa dengan menggunakan uji statistic *chi-square* dengan tingkat kemaknaan 95 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan Produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Raratotok Buyat.

Kata Kunci: Motivasi, Produktivitas, Perawat.

Abstract

Motivation and discipline of work on nurses is important because in every nurse who has high motivation can do the job with enthusiasm and work hard to achieve high productivity. Productivity is influenced by the effectiveness of the work of nurses in providing nursing care. The purpose of this study is to identify the relationship work motivation and work productivity nurse at General Hospital Raratotok Buyat. This type of research is in this study researchers used a descriptive analytic method with cross-sectional study. The population in this research is the nurse who was in General Hospital RaratotokBuyat totaling 44 people, which were determined using purposive sampling. The sample in this study amounted to 44 respondents. Data were analyzed using chi-square statistical test with 95% significance level. The results of this study shows that there is a relationship between work motivation and productivity of nurses working in the General Hospital Center Buyat Raratotok.

Keywords: Motivation, Productivity, Nurse.

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan rawat inap dan rawat jalan yang memberikan pelayanan kesehatan jangka pendek dan jangka panjang yang terdiri dari observasi, diagnostik, terapeutik dan rehabilitatif untuk orang-orang yang menderita sakit, cedera, dan melahirkan. Fungsi dan kemampuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kepada pengguna sarana kesehatan tak akan pernah lepas dari tenaga medis sebagai pelaksana semua kegiatan rumah sakit, antara lain dokter, perawat dan petugas lain. Keberadaan perawat dalam organisasi rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan sangatlah penting (Yahya. 2011).

Motivasi dan disiplin kerja pada perawat merupakan hal yang penting karena pada setiap perawat yang mempunyai motivasi tinggi dapat melakukan pekerjaan dengan antusias dan bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Namun demikian, untuk menumbuhkan motivasi kerja perawat tidak semudah yang dipikirkan. permasalahannya adalah, pemimpin yang mendorong seorang perawat bekerja sangat bervariasi dan berbeda kapabilitasnya satu dengan yang lain. Hal ini dapat dilihat dalam satu unit keperawatan, ada perawat yang rajin dan tekun dalam bekerja, sangat produktif dan mempunyai kemampuan tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan asuhan keperawatan. Sebaliknya ada perawat yang malas, dan kurang memiliki semangat dan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja rendah. Motivasi sangatlah penting karena akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal (Sutikno, 2009).

Produktivitas kerja perawat dipengaruhi oleh keefektifan dalam memberikan asuhan keperawatan. Adapun tugas pokok perawat yaitu memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan individu, keluarga, kelompok, masyarakat dalam upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, pemulihan kesehatan serta pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian dibidang keperawatan/kesehatan (Kusnanto, 2009).

Seseorang tenaga kerja dikatakan produktif jika mereka mampu menghasilkan output yang lebih banyak dari tenaga kerja lain untuk menghasilkan produk sesuai dengan standar yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi atau lebih baik (Yahya. 2011)

Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat didirikan pasca penutupan operasitambang PT Newmont Minahasa Raya pada tanggal 16 Februari 2006. Rumah sakit ini memiliki sumberdaya manusia yang terdiri dari 76 orang tenaga perawat. Berdasarkan strata pendidikan, 2 perawat lulusan Profesi Ners, 8 perawat dengan tamatan S1 Keperawatan, 64 perawat yang bergelar Ahli Madya Keperawatan, lulusan D3 Keperawatan dantamatan SPK berjumlah 2. Keseluruhan tenaga perawat di atas bertugas di masing-masing instalasi rawat inap dan rawat jalan Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat antara lain ruangan ICU (*Intensife Care Unit*), IBS (Instalasi Bedah Sentral), IGD (Instalasi Gawat Darurat), Instalasi Kebidanan dan Kandungan ,Instalasi rawat inap umum, Instalasi rawat inap VIP/ Kelas, dan Poli Klinik yang terdiri dari Poli klinik Umum, Poli Klinik Anak, Poli Klinik Kebidanan, dan Poli Klinik Mata. Hasil observasi yang telah dilakukan, ternyata adanya keterlambatan kehadiran perawat saat oforan dinas, kurangnya minat melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan, SOP (*Standart*

Operasional Prosedure) yang ada belum dilaksanakan secara optimal, adanya beberapa keluhan dari pasien tentang kualitas pelayanan keperawatan yang kurang memuaskan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini ialah untuk mengidentifikasi hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif analitik. Desain penelitian dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat pada bulan Juni - Juli tahun 2016. Pada penelitian ini, populasi yang diambil adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat. Sampel yang digunakan sebanyak 44 perawat. Proses pengambilan dan pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Data yang diambil berupa data karakteristik responden (umur, jenis kelamin, jabatan, tingkat pendidikan, masa kerja) motivasi, dan produktivitas kerja perawat. Untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat menggunakan uji statistik yaitu *Chi-Square*.

Hasil dan Pembahasan

1. Gambaran Motivasi Kerja Perawat

Distribusi responden berdasarkan motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	n	Persentase (%)
Baik	26	59,1
Kurang Baik	18	40,9
Total	44	100,0

Tabel 1 di atas terlihat bahwa dari 44 responden, yang memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 18 responden (40,9%), motivasi kerja baik sebanyak 26 responden atau (59,1%).

Motivasi merupakan faktor utama individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil seoptimal mungkin. Motivasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap keinginan untuk melakukan tindakan-tindakan dalam menghadapi suatu pekerjaan dilingkungan kerjanya. Disisi lain motivasi bertujuan untuk menumbuhkan keinginan, kebanggaan dan kepuasan diri dalam bekerja (Nursalam, 2007).

Motivasi merupakan pendorong yang dapat memberi energi dan mampu menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan, sedangkan Motivasi yang rendah akan mengakibatkan seringnya perawat ijin meninggalkan kerja ,pekerjaan akan tertunda, hasil pekerjaan tidak memuaskan, komunikasi jadi buruk dan berdampak pula pada pelayanan perawatan profesional terhadap masyarakat (Rachmawati, 2008).

Motivasi dalam bekerja dipengaruhi oleh dua faktor meliputi faktor motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri individu tersebut yang mendorong dirinya menjadi lebih produktif. Motivasi intrinsik secara langsung berhubungan dengan tingkat ambisi seseorang. Faktor intrinsik meliputi faktor staf, seperti ciri-ciri pribadi seseorang (*individual characteristics*), tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristics*) dan lingkungan kerja (*work situation characteristics*). Faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja dan

kepemimpinan (Sitorus dan Panjaitan, 2011)

2. Gambaran Produktivitas Kerja Perawat

Distribusi responden berdasarkan produktivitas kerja perawat dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja	n	Persentase (%)
Baik	25	56,8
Kurang Baik	19	43,2
Total	44	100,0

Tabel 1 diatas terlihat bahwa produktivitas kerja baik lebih banyak yakni 25 responden (56,8%), dan produktivitas kerja kurang sebanyak 19 responden (43,2%).

Salah satu upayah untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik adalah adalah peningkatan produktivitas kerja. Pentingnya peningkatan produktivitas kerja bagi perawat adalah bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara terus

menerus bagi seluruh komponen rumah sakit, peningkatan mutu hasil kerja oleh rumah sakit. Dampak dari rumah sakit yang memiliki produktivitas rendah akan mengakibatkan turunnya jumlah pelanggan karena rendahnya kualitas pelayanan yang dihasilkan sehingga pelanggan akan berpindah pada organisasi yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan terciptanya kualitas pelayanan yang bermutu, Siagian (2001).

Tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini.

3. Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di RSUP Ratatotok Buyat

Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di RSUP Ratatotok Buyat dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah.

Tabel 3. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di RSUP Ratatotok Buyat Tahun 2016.

Motivasi kerja	Produktivitas Kerja				Total	OR (95%CI)	P	
	Kurang Baik		Baik					
	n	%	n	%				N
Kurang Baik	11	61,1	7	38,9	18	100,0	12,485	0.044
Baik	8	30,8	18	69,2	26	100,0		
Total	19	43,2	25	56,8	44	100,0		

Pada Tabel 3 diatas didapatkan data bahwa motivasi kerja kurang baik dan produktivitas baik sebanyak 7 responden (38,9%) dan untuk motivasi baik dan produktivitas kerja baik sebanyak 18

responden (69,2%).Sedangkan untuk motivasi kerja baik dan produktivitas kerja kurang baik berjumlah 8 responden (30,8%) dan untuk motivasi baik dan produktivitas kerja baik berjumlah 18

responden (69,2%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja di RSUP Ratatotok Buyat, dengan didapatkan nilai signifikan $p = 0,044$ yang artinya lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ dengan demikian maka dapat dikatakan H_0 ditolak maka ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja di RSUP Ratatotok Buyat. Dari hasil analisis diperoleh nilai $OR = 12,485$, maka motivasi kerja mempunyai peluang 12,485 kali lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis (H_a) diterima. Hal ini membuktikan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat. Hal tersebut dapat dipahami karena motivasi kerja merupakan faktor yang penting bagi perawat untuk menjalankan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawab perawat, tanpa adanya motivasi kerja, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hasibuan (1999) menyebutkan bahwa yang dimaksudkan dengan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana motivasi kerja tersebut dipengaruhi oleh faktor kondisi fisik lingkungan kerja yang kemungkinan orang memenuhi kebutuhan tingkat atas yaitu penghargaan dan aktualisasi diri dari tenaga kerja. Kebutuhan ini dinamakan sebagai faktor motivasi, sehingga motivasi kerja merupakan perilaku yang didorong oleh kondisi psikis karena adanya pemenuhan kebutuhan.

Tingginya motivasi kerja perawat di RSUP Ratatotok Buyat dipengaruhi oleh Adanya penghargaan yang diberikan kepada perawat yang berprestasi. Penghargaan di sini diberikan dalam bentuk pengakuan dari kepala keperawatan kepada perawat yang memiliki kinerja

bagus, hubungan kerja yang baik antara teman sejawat, Adanya pengembangan diri yaitu perawat mendapatkan kesempatan untuk kemajuan dalam pekerjaan, seperti mengikuti pelatihan, seminar - seminar dan menambah ilmu pendidikan dalam bidang keperawatan.

Tingginya produktivitas kerja perawat di RSUP Ratatotok Buyat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan perawat yang sebagian besar sudah D3 dan S1 Keperawatan sehingga ilmu yang diperoleh sudah dapat dipraktekkan dalam melakukan tindakan keperawatan, dan adanya pengalaman kerja, Masa kerja berkaitan erat dengan pengalaman yang didapat selama menjalankan tugas, karena makin lama masa kerja seseorang, kecakapan akan semakin baik karena sudah dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan yang bisa diambil ialah:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Ratatotok Sebagian besar responden memiliki motivasi kerja baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, disimpulkan bahwa produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Ratatotok Sebagian besar responden memiliki motivasi kerja baik.
3. Hasil analisis antara hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Ratatotok, didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat

Saran

Saran yang bisa diberikan berdasarkan hasil penelitian ini ialah:

- 1 Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambah wawasan bagi mahasiswa, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan produktivitas kerja perawat dan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk dapat di kembangkan dalam penelitian lebih lanjut di bidang keperawatan.
- 2 Sebagai bahan masukan kepihak rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, khususnya dibidang keperawatan.
- 3 Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian di bidang manajemen keperawatan, khususnya tentang motivasi dan produktivitas kerja perawat.

Daftar Pustaka

- Hasibuan. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kusnanto. 2009. *Pengantar Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC.
- Nursalam. 2008. *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Keperawatan*, Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika.
- Siagian. 1997. *Audit Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutikno, B.R. 2009. *The Power of Empathy in Leadership*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yahya. A. 2011. *Pustaka Sains Populer*. Sygma Publishing. Bandung.