



Article

Motivasi Kerja Perawat di ICU/CCU dan HCU Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi

Oyoh¹, Lilis², Indrastata Ardelia³, Andria Pragholapati⁴

¹Departemen Keperawatan, STIKes Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Indonesia;

² Departemen Keperawatan, STIKes Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Indonesia;

³ Departemen Keperawatan, STIKes Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Indonesia;

⁴ Departemen Keperawatan, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia;

SUBMISSION TRACK

Recieved: Agustus 2020
Final Revision: Agustus 2020
Available Online: September 2020

KEYWORDS

Hospitals, ICU, Nurses, Work Motivation

CORRESPONDENCE

E-mail: oyoh_83@yahoo.com

A B S T R A C T

Motivation can be interpreted as an internal push and to the extreme of the self in one person. Work motivation is an influential condition for arousing, directing, and maintaining behavior related to the work environment including nurse work motivation. This study aims to determine the description of the work motivation of nurses in ICU / ICCU and HCU inpatients at Tk II Hospital 03.05.01 Dustira Cimahi City in 2019. The study design was an analytic survey. The number of samples was 49 respondents using purposive sampling technique with inclusion and exclusion criteria. Data collection was performed using a Likert scale questionnaire method. Univariate data analysis to see the frequency distribution. The results showed as many as 26 respondents (53.1%) had high work motivation. It is recommended that the hospital continue to evaluate the work motivation of employees that have been done and increase employee job satisfaction, especially nurses are expected to further increase work motivation.

I. PENDAHULUAN

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan juga sebagai faktor pendukung perilaku seseorang (Pragholapati, 2020). Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk

bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu (Sutrisno, 2016).

Motivasi intrinsik (internal) adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang, terkadang muncul tanpa pengaruh dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan dan dapat memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Pemicu motivasi intrinsik berupa adanya faktor-

faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis, adanya harapan keberhasilan, suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh (Suhardi, 2013).

Motivasi ekstrinsik (eksternal) kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya (Suhardi, 2013), dengan demikian faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan (Ardana, Wayan, & Wayan, 2012). Faktor-faktor motivasi seseorang juga dapat dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasannya.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Kurniadi, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Makta (2013) tentang pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di unit rawat inap RS Stella Maris Makasar yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Motivasi kerja perawat memiliki dampak pada kualitas praktik keperawatan dan kesejahteraan tenaga kerja perawat. Efek ini bisa terjadi berbeda pada individu tergantung pada apakah orientasi kerja mereka bersifat motivasi eksternal atau internal (Tourangeau, 2015).

Dimensi motivasi dapat ditinjau berdasarkan beberapa teori motivasi diantaranya adalah teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1977, dalam Marquis & Huston, 2015) meyakini bahwa pegawai dapat termotivasi oleh pekerjaan itu sendiri dan bahwa terdapat kebutuhan internal atau pribadi untuk memenuhi tujuan organisasi. Perbedaan antara faktor

hygiene atau pemelihara dan faktor motivator ini disebut sebagai teori motivator-higiene atau teori dua-faktor. Theodora (2015) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta mempengaruhi kinerja perusahaan.

Rumah Sakit Dustira merupakan rumah sakit kebanggaan prajurit di wilayah Kodam III/Siliwangi yang dibangun pada tahun 1887 di masa penjajahan Hindia-Belanda sebagai rumah sakit Militer yang bertugas di daerah Cimahi dan sekitarnya. Rumah Sakit Dustira mengupayakan pelayanan kesehatan kuratif dan rehabilitatif yang terpadu dengan pelaksanaan kegiatan kesehatan promotif dan preventif sehingga menjadi rumah sakit rujukan tertinggi. Visi Rumah Sakit Dustira yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan paripurna, serta memberikan dukungan kesehatan yang handal. Rumah Sakit Dustira memiliki Unit Perawatan Intensif dan 20 ruang perawatan dengan kapasitas 536 tempat tidur (Rumah Sakit Dustira, 2019).

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap ICU/ICCU dan HCU Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

II. METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian survei analitik yaitu survei atau penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena itu terjadi. Pendekatan ini dilakukan karena ingin melihat Gambaran Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap ICU/ICCU dan HCU Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di di Ruang Rawat Inap ICU/ICCU dan HCU Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. Penelitian



dilaksanakan pada bulan Juni – Oktober 2017

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap ICU/ICCU dan HCU Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi sejumlah 51 orang perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Non-probability dengan menggunakan teknik Purposive Sampling yakni penentuan dengan pertimbangan tertentu, mengacu dari uraian tersebut maka sampel yang diteliti adalah khusus perawat di Ruang Rawat Inap ICU/ICCU dan HCU Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi yang berjumlah sebesar 51 orang, dengan kriteria :

a. Inklusi

1) Perawat yang masih aktif bertugas di ruang rawat inap ICU/ICCU dan HCU Rumah Sakit Dustira pada tahun 2019.

2) Perawat yang bersedia menjadi responden selama dilakukannya penelitian dan dapat bekerjasama.

b. Eksklusi

1) Perawat dalam keadaan cuti kerja.

2) Perawat dalam masa pendidikan dan pelatihan.

3) Perawat dalam masa pendidikan lanjut.

4) Perawat yang tidak bersedia menjadi responden.

Jumlah Sampel dari 51 responden terdapat 2 orang kriteria eksklusi yaitu perawat dalam keadaan cuti kerja, maka proses penelitian ini dilakukan kepada 49 responden.

Pengumpulan Data

Metode penelitian ini menggunakan metode kuesioner skala Likert dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawab dengan pilihan jawaban dalam bentuk checklist. Untuk instrumen dukungan motivasi kerja peneliti menggunakan kuesioner dari penelitian sebelumnya oleh Cipta (2017). Untuk instrumen kepuasan kerja peneliti menggunakan kuesioner dari penelitian sebelumnya oleh Musthafa (2017). Peneliti menerapkan prinsip etik penelitian dan telah dilakukan izin penelitian dengan Nomor : B.234 / IKP (S1) / STIKES / I / 2019.

Pengolahan dan Analisis Data

Pengelompokan dilakukan dengan membuat total skor masing-masing komponen penilaian untuk motivasi kerja perawat. Analisis univariat dilakukan untuk melihat gambaran distribusi frekuensi responden.

III. RESULT

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap ICU/ICCU dan HCU Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Cimahi.

Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	23	46.9
Tinggi	26	53.1
Total	49	100

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa dari 49 responden, hampir sebagian responden yaitu sebanyak 23 orang (46,9%) memiliki motivasi kerja rendah dan sebagian besar responden sebanyak 26 orang (53,1%) memiliki motivasi tinggi.

IV. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dari 49 perawat yang berada di Ruang Rawat Inap ICU/ICCU dan HCU Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Cimahi, sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja tinggi yaitu sebanyak 26 perawat (53,1%).

Menurut Aswat (2010, dalam Sumartyawati, Ardani & Dharmana, 2017), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Hal ini didukung oleh pernyataan Gibson, dkk (2011, dalam Cipta, 2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang serta menimbulkan dan mengarahkan perilaku yang mana bila ada suatu kebutuhan, individu menjadi lebih terpengaruh kepada upaya memotivasi diri sendiri. Motivasi ini dapat memberikan kontribusi yang baik supaya perawat lebih aktif dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien dan melakukan kegiatan lainnya.

Penilaian pada motivasi mempunyai pengukurannya tersendiri. Pengukuran motivasi bertujuan untuk mengukur motivasi seseorang pada perusahaan, serta mencari berbagai alternatif dalam meningkatkan motivasi karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Adapun indikator motivasi kerja di antara lain dimensi internal dan dimensi eksternal untuk mengetahui

motivasi perawat tersebut tinggi dan rendah (Uno, 2010).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Praghlapati (2020) hasil penelitian 28 orang perawat (50.9%) memiliki motivasi kerja tinggi. Menurut analisa penelitian di atas, hal tersebut menggambarkan bahwa motivasi kerja di rumah sakit tersebut cenderung tinggi. Hubungan antar pribadi adalah faktor yang paling dominan berhubungan dengan motivasi kerja perawat dan sebagian besar perawat menyadari akan pekerjaannya, hal ini dikarenakan perawat menyadari tugas dan tanggung jawabnya, sehingga memberikan motivasi yang kuat untuk memberikan pelayanan yang terbaik, hal ini ditunjang dengan penelitian yang dilakukan oleh Octavianasari (2017), bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat terlihat dari cara karyawan menyelesaikan diri dengan pekerjaannya, percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki, adanya target yang telah ditetapkan serta menyadari akan tanggung jawab yang didapatkan, sehingga hal tersebut dapat mendorong motivasi kerja karyawan supaya lebih semangat dalam bekerja. Berdasarkan dari hasil penelitian, perawat di Ruang Rawat Inap ICU/ICCU dan HCU Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Cimahi lebih termotivasi ke dalam dimensi internal, pada dimensi internal yang meliputi selalu melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, berusaha mengungguli orang lain dan prestasi dari apa yang dikerjakannya, sedangkan dimensi eksternal meliputi selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh



pujian dari apa yang dikerjakannya, harapan ingin mendapatkan insentif serta bekerja dengan harapan ingin mendapatkan perhatian teman atau atasan. Hal ini ditunjang dari teori yang dikemukakan oleh Uno (2010) bahwa motivasi tinggi dapat dilihat dari dua dimensi yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal.

Hasil analisis yang dapat dilihat dari hasil kuesioner, dimensi internal tinggi tergambar pada tanggung jawab terhadap pekerjaan dan dimensi internal rendah tergambar pada pertanyaan mengenai tunjangan atau imbalan yang diterima. Pada dimensi eksternal tinggi tergambar pada pertanyaan mengenai mengapresiasi diri sendiri apabila mendapatkan pujian dari hasil pekerjaan yang dilakukan dan dimensi eksternal rendah tergambar pada pertanyaan mengenai insentif yang diterima saat ini belum dapat meningkatkan motivasi kerja, hal ini tentunya akan berdampak pada tingkat kepuasan karyawan.

V. KESIMPULAN

Sebanyak 26 responden (53,1%) atau sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang tinggi. Meningkatkan motivasi kerja karyawan. Salah satu wujud dari perhatian manajemen perusahaan kepada karyawan dapat berupa pemberian insentif yang layak sehingga dapat memotivasi kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja serta kepuasan kerja karyawan.

REFERENCES

- Ardana, I. K., Wayan, N., & Wayan, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cipta, A. (2017). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Mawar & Flamboyan RSUD Soreang*. Cimahi: Stikes Jenderal Achmad Yani Cimahi.
- Grahayudha, G. R., Musadieg, M., & Mukzam, M. (2014). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1-7.
- Halizasia, G., & Putra, A. (2018). Kejenuhan Kerja pada Perawat di ruang Intensive Care Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 2(3), 1-8.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.
- Kemendes RI. (2015). *Rencana Strategis Kementerian Kesehatan*. Jakarta: Kemendes RI.
- Kemendes RI. (2017). *Profil Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Kemendes RI.
- Kuntjojo. (2009). *Metodologi Penelitian*. Kediri: Universitas Nusantara PGRI.
- Makaluas, C. G., Pio, & Sumampouw. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*, 5(5), 1-8.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Maryanto, Pujiyanto, T. I., & Setyono, S. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(2), 146-153.
- Mulyono, M. H., Hamzah, A., & Abdullah, Z. (2013). Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 2(1), 18-26.
- Musthafa, A. (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Berdasarkan Persepsi Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Mawar& Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Soreang*. Cimahi: Stikes Jenderal Achmad Yani Cimahi.
- Keperawatan Profesional (4 ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Octavianasari, P. (2017). *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 50-67.
- Pragholapati, A. (2020). *Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Majalaya Kabupaten Bandung*.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Riyanto, A. (2013). *Statistik Deskriptif untuk Kesehatan*. Stikes A. Yani.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumah Sakit Dustira. (2019). *Profil Rumah Sakit Dustira*. Dipetik Februari 7, 2019, dari Rumah Sakit Dustira: <http://rsdustira.com/profil.html>
- Sania, R. (2012). Pengaruh Motivasi dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 70-99.



- Soedarso, H. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan, Strategis, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Suarli, S., & Bahtiar, Y. (2009). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Tasikmalaya: PT Gelora Aksara Pratama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2013). *The Science of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: Elex Media.
- Sulaeman, E. S. (2014). *Manajemen Kesehatan Teori dan Praktik di Puskesmas*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sumartyawati, N. M., Ardani, H., & Dharmana, E. (2017). Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi NTB. *PrimA: Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 3(1), 8-14.
- Supardi, S., & Rustika. (2013). *Metode Riset Keperawatan*. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Sutrisno, H. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Agora*, 3(2), 187-195.
- Undang-undang RI No.44. (2009). *tentang Rumah Sakit*. Republik Indonesia.
- Uno, H. (2010). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

BIOGRAPHY

First Author Dosen Manajemen Keperawatan di STIKes Jenderal Achmad Yani Cimahi

Second Author Dosen Manajemen Keperawatan di STIKes Jenderal Achmad Yani Cimahi

Third Author Mahasiswa Keperawatan di STIKes Jenderal Achmad Yani Cimahi

Fourth Author Dosen Keperawatan FPOK Universitas Pendidikan Indonesia