

BAB 6

PEMBAHASAN

6.1 Tingkat Motivasi Kerja Eksternal Perawat di Ruang Rawat Inap Rumkit Tingkat II dr. Soepraoen Malang

Motivasi kerja eksternal adalah dorongan keinginan yang berasal dari luar diri individu untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peran dan fungsinya.

Hasil analisa tingkat motivasi kerja eksternal perawat di IRNA RS dr. Soepraoen menunjukkan bahwa dari 107 perawat, yang memiliki tingkat motivasi kerja eksternal tinggi 67 responden (62,6%), sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja eksternal sedang sebanyak 40 responden (37,4%). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja eksternal perawat mayoritasnya adalah tinggi. Bila dikaitkan dengan karakteristik responden, pada usia 20-30 tahun adalah usia yang memiliki tingkat motivasi kerja paling tinggi yakni sebesar 45 orang (41,2%). Sebagian besar perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumkit Tingkat II dr. Soepraoen Malang adalah perawat yang berusia 20-30 tahun dengan persentase sebesar 49,1 %. Usia sangat mempengaruhi seseorang dalam berprestasi, usia yang semakin tua dapat menurunkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Seseorang yang berusia 20-30 tahun memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. (Danim, 2004).

Kaitannya dengan karakteristik jenis kelamin didapatkan data bahwa perawat yang berjenis kelamin perempuan memiliki motivasi kerja yang tinggi sebanyak 53 orang (49,5%). Sebagian besar perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumkit Tingkat II dr. Soepraoen Malang adalah perawat yang berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 63%. Tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan motivasi kerja individu.

Hal ini sesuai dengan teori yang menunjukkan bahwa jenis kelamin pria dan wanita tidak ada perbedaan yang hakiki dalam hak dan kewajiban (Wahyuni, 2004).

Kaitannya dengan karakteristik tingkat pendidikan didapatkan data bahwa perawat dengan tingkat pendidikan D3 memiliki motivasi kerja yang tinggi sebanyak 68 orang (63,6%). Mayoritas tingkat pendidikan perawat yang berkerja di Ruang Rawat Inap Rumkit Tingkat II dr. Soepraoen Malang adalah perawat dengan tingkat pendidikan DIII dengan persentase sebesar 83,2%. Faktor pendidikan dapat membantu seseorang dalam proses tersebut sehingga mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dorongan eksplorasi. Beberapa teori menyatakan semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula pengetahuan, sikap. Dengan adanya pengetahuan yang memadai seseorang dapat memenuhi kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri dan menampilkan produktifitas dan kualitas kerja yang tinggi dan adanya kesempatan untuk mengembangkan dan mewujudkan kreatifitas.

Berdasarkan hasil analisa rekapitulasi jawaban responden terkait faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat, terdapat faktor yang paling mempengaruhi yaitu kondisi kerja spesifiknya pada jumlah pasien. Seperti yang diungkapkan oleh Anwar (2005) kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, apabila ditunjang dengan kondisi kerja yang baik. Kondisi kerja dikelompokkan menjadi 3 macam, yaitu : fisik kerja (fasilitas, kebisingan, suhu, kondisi lingkungan), kondisi psikologis kerja (kejenuhan, stres kerja, beban kerja dll) dan kondisi temporer kerja (peraturan lama kerja, waktu istirahat dan shift kerja). (Anwar, 2005).

Rumah sakit dr. Soepraoen ini merupakan rumah sakit tingkat II dan RS ini tidak hanya melayani pasien dari bagian anggota militer, namun melayani pasien umum dan pasien BPJS. Sehingga pasien di rumah sakit ini cukup banyak. Sesuai dengan teori yang di ungkapkan Anwar tahun 2005, peningkatan jumlah pasien dapat berpengaruh pada kondisi psikologis kerja (kejujahan, stres kerja, beban kerja dll) dan kondisi temporer kerja (peraturan lama kerja, waktu istirahat dan shift kerja).

Motivasi kerja perawat di pengaruhi oleh karakteristik dari perawat itu sendiri. Karakteristik yang dimaksud adalah usia dan tingkat pendidikan. Selain itu faktor eksternal yang paling mempengaruhi motivasi kerja seorang perawat adalah pada kondisi kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja perawat, misalnya dengan cara melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, agar tercipta dorongan yang lebih tinggi untuk mengeksplorasikan ilmu yang ia miliki. Terkait dengan kondisi kerja, perlu perancangan sistem kerja yang baik agar tidak terjadi gangguan psikologis kerja dan kondisi temporer kerja yang dapat berpengaruh pada penurunan motivasi kerja dari perawat.

6.2 Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumkit Tingkat II dr. Soepraoen Malang

Perilaku *caring* perawat adalah kemampuan seorang perawat untuk peduli kepada pasien dalam memberikan asuhan keperawatan dengan menerapkan 10 *caractive factor*.

Hasil analisa perilaku *caring* perawat di IRNA RS dr. Soepraoen menunjukkan bahwa dari 107 perawat, sebanyak 65 responden (60,7%) memiliki perilaku *caring* tinggi, dan 42 orang (39,3%) memiliki perilaku *caring* sedang. Dari

hasil tersebut menunjukkan bahwa perilaku *caring* perawat mayoritasnya adalah tinggi. Bila dikaitkan dengan karakteristik responden, perilaku *caring* yang tinggi terdapat pada rentang usia 20-30 tahun sebesar 30 orang (28%). Sebagian besar perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumkit Tingkat II dr. Soepraoen Malang adalah perawat yang berusia 20-30 tahun dengan persentase sebesar 49,1 %. Sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa pada usia 20-30 tahun keinginan seseorang untuk berprestasi sangat tinggi pada usia tersebut. Pada usia 20-30 tahun terjadi peningkatan sifat-sifat positif dalam melaksanakan pekerjaannya seperti menunjukkan interaksi yang baik dan komitmen dalam menjaga kualitas pekerjaannya (Robbins, 2008).

Kaitannya dengan karakteristik jenis kelamin didapatkan hasil perilaku *caring* tinggi terdapat pada responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang (32,7%) perawat. Muadi (2009) mengungkapkan bahwa perempuan cenderung menganalisis suatu permasalahan secara lebih mendalam dan seksama sebelum mengambil keputusan dibandingkan dengan laki-laki. Sedangkan jika dikaitkan dengan karakteristik tingkat pendidikan didapatkan hasil bahwa perilaku *caring* tinggi terdapat pada responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 45 orang (42,1%). Sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Grypdonck (2006) menyebutkan bahwa perawat dengan tingkat pendidikan lebih tinggi mempunyai pertimbangan yang lebih matang karena wawasan yang lebih luas, sehingga sangat berpengaruh dengan perilakunya. Berdasarkan hasil analisa responden mayoritas perawat yang bekerja di adalah perawat yang pendidikan DIII keperawatan, yakni dengan presentase sebagai berikut 89 orang (83,2%) orang, sedangkan perawat yang berpendidikan S1 hanya 18 orang (16,8%). Purwandi (2006) mengatakan bahwa

perawat yang berpendidikan DIII keperawatan mempunyai efesiensi kerja yang baik

Perilaku *caring* yang baik sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pasien. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban terkait *10 caractive factor of caring*, pada butir kuisisioner “berbicara dengan sopan, lembut dan ramah kepada pasien dan keluarga” adalah hal yang tertinggi dilakukan oleh perawat sebagai bentuk implementasi dari *Human altruistic*. Hal tersebut sesuai dengan komitmen organisasi yang dituangkan dalam visi misi dan motto dari Rumah Sakit dr. Soepraoen. Komitmen afektif merupakan faktor dominan yang berhubungan dengan perilaku *caring* perawat pelaksana. Arquiza dan Malau (2008) menyatakan perawat yang mempunyai rasa menghormati terhadap keberadaan manusia maka akan memandang klien sebagai individu yang unik dan menganggap bahwa klien berhak mendapatkan perlakuan sesuai dengan martabatnya sebagai manusia, sehingga perawat melakukan asuhan keperawatan dengan menerapkan proses *caring*.

Perilaku *caring* perawat di pengaruhi oleh karakteristik dari perawat itu sendiri. Karakteristik yang dimaksud adalah jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan perilaku *caring* perawat agar lebih baik lagi, misalnya dengan cara melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, agar wawasan perawat mengenai perilaku *caring* menjadi lebih luas, sehingga dapat diterapkan pada saat merawat pasien. Selain itu, berdasarkan rekapitulasi jawaban, faktor yang paling banyak dilakukan oleh perawat dalam pengimplementasian perilaku *caring* adalah berbahasa lembut dan sopan kepada pasien dan keluarganya. Untuk

mempertahankan hal tersebut perlu dilakukan pengawasan dari supervisi secara berkala serta menanamkan komitmen pada diri masing-masing perawat.

6.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku *Caring* Perawat Pada Pasien JKN di Ruang Rawat Inap Rumkit Tingkat II dr. Soepraoen

Berdasarkan hasil uji analisa hipotesis diatas didapatkan besar signifikansi (*p value*) $0,03 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat. Hasil uji korelasi *Rank Spearman* pada penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi kedua variabel diatas adalah 0,28 yang berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat adalah rendah. Hubungan positif bermakna apabila motivasi kerja tinggi, maka perilaku *caring* perawat juga baik.

Hasil analisa tabulasi silang variabel didapatkan sebesar 65 responden (60,7%) perawat memiliki motivasi kerja dan perilaku *caring* yang tinggi, sedangkan sebanyak 42 responden (39,3%) perawat memiliki motivasi kerja dan perilaku *caring* yang tergolong sedang. Jika dikaitkan dengan keseluruhan karakteristik dari responden yang mengikuti penelitian ini, motivasi dan perilaku *caring* perawat tertinggi berada pada rentang usia 20-30 tahun, yang mana usia tersebut adalah usia sebagian besar dari perawat yang bekerja di RS dr. Soepraoen Malang. Pada usia tersebut terdapat dorongan yang tinggi untuk berprestasi, salah satunya yakni melakukan perilaku *caring* sebagai seorang perawat. Sedangkan untuk karakteristik jenis kelamin, sebagian besar adalah perawat wanita yang mana jenis kelamin tidak mempengaruhi motivasi seseorang, namun untuk penerapan perilaku *caring* perawat wanita lebih tinggi. Dan untuk tingkat pendidikan mayoritasnya adalah DIII, dimana pendidikan

sangat mempengaruhi motivasi seseorang untuk bereksplorasi terhadap wawasan yang dimilikinya, salah satunya dengan menerapkan perilaku *caring*.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa penerapan perilaku *caring* oleh perawat pelaksana tidak terlepas dari aspek motivasi. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Yuwono (1989, dalam Suarli 2009) mengemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang harus ada pada seseorang untuk menghasilkan suatu perilaku yang akan menyebabkan terjadinya kenaikan produktifitas karena didukung oleh motivasi yang baik dari perawat termasuk motivasi dalam menerapkan perilaku *caring*.

Perilaku *caring* dapat diterapkan bila perawat memiliki motivasi yang tinggi untuk menerapkannya, karena *caring* juga merupakan suatu dorongan motivasi bagi perawat untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi klien dan menjadi kepuasan tersendiri bagi perawat bila dapat membuat perubahan pada kliennya (Potter & Perry, 2009). Perilaku *caring* tidak akan dapat diterapkan, bila perawat tidak termotivasi untuk menerapkannya, karena motivasi individu akan timbul, bila individu tersebut memahami pekerjaan yang akan dilakukan (Danim, 2004).

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani (2011) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara penerapan perilaku *caring* dengan motivasi. Penelitian lain oleh Susihar (2011) juga mengatakan bahwa terdapat hubungan antara penerapan perilaku *caring* dengan motivasi. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa memang terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring*.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di RS dr. Soepraoen Malang memiliki motivasi kerja dan perilaku *caring*

yang tinggi sebesar 65 (60,7%) perawat. Untuk mencegah terjadinya perilaku caring perawat yang rendah dapat dilakukan dengan cara, salah satunya yaitu meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan sangat berkaitan dengan para pemegang kebijakan dan bagaimana cara membentuk lingkungan social yang sehat yaitu antara pekerja yang satu dengan yang lain, supervisor yang baik dan sehat dalam organisasi (Sauter, 1990, dalam Prihatini, 2007). Cara tersebut dapat dilakukan untuk memicu timbulnya motivasi dari dalam diri individu.

Hasil penelitian Wardoyo (1996, dalam Sobirin 2006) mengemukakan bahwa faktor gaya kepemimpinan, situasi kepemimpinan serta iklim kerja mempengaruhi motivasi perawat untuk berprestasi dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian yang dilakukan Kitson tahun (1986, dalam Sobirin 2006) menggambarkan bahwa kualitas pelayanan keperawatan adalah “ *More than just tasks and therapeutic contribution in each interaction*” yang berarti tugas pelayanan keperawatan dan pengobatan berkontribusi lebih dalam setiap interaksi.

Beberapa teori yang terkait dengan motivasi kerja yang dikemukakan oleh Kurt Lewin dan Edwart Tolman, yang mengembangkan teori harapan (*Expectancy theory*) yang berhubungan dengan teori kerja oleh Victor Vroom, yang mengatakan teori harapan sebagai alternatif model kepuasan, dan menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak bergantung pada kekuatan yang dimiliki, dan kemudian diikuti dengan hasil yang diinginkan oleh individu tersebut. Dengan teori harapan mengatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasikan kinerja yang baik,

penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan seperti insentif, kenaikan imbalan kerja, promosi jabatan, sehingga hal tersebut akan memuaskan tujuan pribadi mereka.

6.4 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini belum bisa digeneralisasikan karena penelitian ini hanya dilakukan pada sekali waktu saja, dan hanya bergantung pada persepsi perawat pada hari itu saja.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu Rumah Sakit saja.
3. Karena pengumpulan data dilakukan sekaligus pada waktu yang bersamaan, untuk kedua variabel hanya di nilai oleh perawat pelaksana sendiri .
4. Hasil penelitian didapatkan hasil bahwa hubungan motivasi kerja eksternal dengan perilaku *caring* perawat mempunyai hubungan yang positif namun lemah.

6.5 Implikasi Penelitian

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai data dasar bagi Rumkit Tingkat II dr. Soepraoen Malang yang selanjutnya dapat dijadikan bahan evaluasi terkait motivasi kerja dan perilaku *caring* perawat, sehingga kedepannya dapat dijadikan acuan untuk perubahan yang lebih baik lagi.