

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN PERILAKU CARING PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH JOMBANG

Sylvie Puspita¹⁾, Ardiyanti Hidayah²⁾

Program Studi Ilmu Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Jombang, email : sylvie_puspita@yahoo.co.id

Alamat Korespondensi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Jombang, Jl. Veteran Mancar Peterongan, Jombang, Jawa Timur, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History :

Received : July, 25th, 2019

Revised form: July-August, 2019

Accepted: August, 24th, 2019

Published: August, 31st, 2019

Kata Kunci :

Motivasi Kinerja, Caring, Perawat

ABSTRAK

Latar Belakang : Adanya tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan merupakan tantangan tersendiri bagi rumah sakit sebagai penyedia jasa. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yaitu perawat dalam memberikan askep kepada pasien. Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa hubungan antara motivasi kerja perawat dengan perilaku caring perawat. **Metode :** Desain penelitian yang digunakan analitikorelation dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di 5 ruangan rawat inap RSUD Jombang yang berjumlah 91 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan total sampling. Alat ukur yang digunakan menggunakan kuesioner dan uji analisa menggunakan rank spearman. **Hasil :** Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil sebagian besar perawat berperilaku caring kategori baik sebanyak 64 responden (70.3%) dan sebagian besar perawat mempunyai motivasi baik sebanyak 73 responden (90.2%). Berdasarkan uji sperman rank di dapatkan hasil nilai p-value $0.000 < 0.005$ yang artinya ada hubungan antara motivasi kinerja perawat dengan perilaku caring perawat dengan nilai korelasi sebesar 0.515 yang artinya ada hubungan sedang dengan rentang 0,400-0,599. **Kesimpulan :** Ada beberapa faktor yang mempengaruhi caring perawat salah satunya adalah motivasi perawat. Motivasi perawat mempunyai dampak yang signifikan terhadap caring perawat terhadap pasien. Adanya perilaku caring perawat yang baik terhadap pasien akan meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit dan citra baik bagi rumah sakit itu sendiri

PENDAHULUAN

Adanya tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan semakin hari semakin meningkat. Adanya kebebasan didalam berpendapat membuat Rumah Sakit harus memberikan pelayanan yang terbaik teruta dalam pelayanan keperawatan (Dartmini, 2017). Sebagai seorang perawat perilaku *caring* merupakan salah satu poin penting dalam pelayanan asuhan keperawatan (syerlyna). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku *caring* seorang perawat. Salah satunya adalah motivasi perawat dalam bekerja. Ada dua dimensi dalam motivasi kerja seseorang yaitu dorongan internal dan dorongan eksternal (Rumanggit). Dalam profesi keperawatan dibutuhkan motivasi dalam bekerja yang tinggi oleh perawat. Hal ini karena perawat merupakan penjual jasa yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan terhadap pasien. Salah satu mutu pelayanan rumah sakit bisa di ukur oleh bagaimana perawat dalam memberikan pelayanan ke pasien (Rumanggit). Motivasi dapat diartikan sebagai suatu rangkaian psikologis pada setiap individu untuk mencapai tujuan tertentu. Ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi pada seseorang diantaranya : keinginan yang hendak dipenuhi, perilaku, tujuan dan harapan individu.

Berdasarkan hasil penelitian yang meneliti *caring* perawat terhadap klien ditemukan banyak faktor yang mempengaruhi perilaku *caring* perawat terhadap klien. Salah faktornya adalah kecerdasan emosional perawat. Hasil penelitian di Rumah Sakit Daerah Bandung menunjukkan dari 74 responden didapatkan hasil yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung berperilaku *caring* baik dan cukup kepada klien (Darmini, 2017). Berdasarkan observasi wawancara kepada pasien ke RSUD jombang kepada lima responden menyatakan ada sebagian perawat yang tidak bersiap ramah kepada pasien. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi pada diri individu yaitu faktor pertama adalah intrinsik dan faktor kedua adalah dari diri ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi kemampuan seseorang, harga diri, tanggung jawab dalam bekerja, serta kemajuan karir karyawan sedangkan faktor luar itu meliputi penerimaan upah tiap bulan, kondisi kerja, komunikasi dalam kerja. Herzberg menjelaskan motivasi karyawan disebabkan oleh beberapa hal diantaranya keberhasilan, penghargaan terhadap kinerja,

tanggung jawab yang diberikan, pekerjaan yang dikerjakan, dan pengembangan karir karyawan. Secara teori dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi intrinsik jauh lebih penting karena dapat dimotivasi sedangkan faktor ekstrinsik hanya sebagai faktor penyeimbang ketidakpuasan karyawan. (ahid, 2010).

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan desain adalah analitik korelasi dengan pendekatan *cross sektional*. Jumlah Populasi yang digunakan semua perawat yang berada di 5 ruangan rawat inap RSUD Jombang yang berjumlah 91 perawat dengan teknik total sampling. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner perilaku *caring* dan motivasi kinerja perawat yang sebelumnya sudah dilakukan uji validitas dan realibilitas serta data dari kepegawaian Rumah Sakit. Setelah dilakukan olah data kemudian dilakukan analisa data dengan maksud mengetahui hubungan pada variabel dilakukan uji SPSS dengan menggunakan Rank spearman.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik responden penelitian

Tabel 1. Karakteristik responden penelitian

No	Karakteristik	F	%
1	Usia		
	- <30 tahun	37	40,7
	- 31-45 tahun	49	53,8
	- >45 tahun	5	5,5
2	Jenis kelamin		
	- Pria	33	36,3
	- Wanita	58	63,7
3	Pendidikan		
	- D3 Keperawatan	67	73,6
	- S1 Keperawatan	24	26,4
4	Status perkawinan		
	- Menikah	77	84,6
	- Belum menikah	12	13,2
	- Janda / duda	2	2,2
5	Lama bekerja		
	- <1 tahun	2	2,2
	- 1-5 tahun	32	35,2
	- 6-15 tahun	40	44,0
	- >15 tahun	17	18,7

Sumber : data primer penelitian, 2019

Berdasarkan tabel sebagian besar berusia 31-45 tahun sebanyak 37 responden (52 %) dan sebagian kecil < 30 tahun sebanyak 9 responden > 46 tahun. Berdasarkan tabel sebagian besar perawat berjenis kelamin wanita 58 responden

(64%) dan 33 berjenis kelamin pria (36%). Berdasarkan tabel sebagian besar responden berpendidikan D3 keperawatan sebanyak 67 responden (74%) dan sebagian kecil berpendidikan S1 Keperawatan sebanyak 24 responden (26%). Berdasarkan tabel sebagian besar responden berstatus sudah menikah sebanyak 77 responden (85%) dan sebagian kecil duda/janda sebanyak 2 orang (2%). Berdasarkan tabel hampir separuh responden dengan lama bekerja 6-15 tahun sebanyak 40 responden (44%) dan sebaian kecil lama bekerja < 1 tahun sebanyak 2 orang (2.2%)

2. Motivasi kerja perawat

Tabel 2. Motivasi kerja perawat

No	Keterangan	F	%
1	Motivasi baik	73	90,2
2	Motivasi cukup	10	11,0
3	Motivasi kurang	8	8,8

Sumber : data primer penelitian, 2019

Berdasarkan tabel didapatkan hasil sebagian bbesar perawat mempunyai motivasi baik sebanyak 73 responden (90.2%) dan sebagaian kecil mempunyai motivasi kurang sebanyak 8 responden (8.8%).

3. Perilaku caring perawat

Tabel 3. Perilaku caring perawat

No	Keterangan	F	%
1	Perilaku caring baik	73	90,2
2	Perilaku caring cukup	10	11,0
3	Perilaku caring kurang	8	8,8

Sumber : data primer penelitian, 2019

Berdasarkan tabel sebagian besar perawat berperilaku caring kategori baik sebanyak 64 responden (70.3%) dan sebagian kecil sebanyak 8 responden (8.8%).

4. Hubungan motivasi kerja dengan perilaku caring perawat

No	Perilaku caring	Motivasi Kerja			Total
		Baik	Cukup	Kurang	
1	Baik	59	13	1	73
2	Cukup	6	0	4	10
3	Kurang	1	6	1	8
Total		66	19	6	91
P Value					0,000
Korelasi					0,515

Sumber : data primer penelitian, 2019

Berdasarkan tabel tabuasi silang didapatkan hasil perawat sebagian besar perilaku baik dengan motivasi baik sebanyak 59 responden dan sebagian kecil berpengetahuan kurang dengan motivasi

kurang. Berdasarkan tabel didapatkan hasil nilai *p-value* $0.00 < 0.05$ yang artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan caring perawat dengan nilai korelasi sebesar 0.515 yang artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku caring perawat dengan kekuatan korelasi sedang pada rentang 0,400-0,599.

PEMBAHASAN

1. Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil sebagian besar perawat dengan kategori motivasi baik sebanyak 73 responden (90.2%) dan sebagaian kecil mempunyai motivasi kurang sebanyak 8 responden (8.8%).

Menurut Uno (2012) asal kata motivasi adalah "motif" yang di definisikan sebagai dorongan yang kuat yang ada dalam setiap diri seseorang, yang menggerakkan diri dalam bergerak. Dalam mencapai suatu tujuan tertentu diperlukan suatu aktivitas yang mendorong individu yang dimaksud dengan motif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi merupakan keinginan yang kuat dari diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang bisa merubah perilaku seseorang menjadi lebih baik. Hal ini berarti kita tidak bisa mengamati secara langsung tetapi bisa melakukan penilaian terhadap perilakunya. Tanda yang muncul pada motivasi kerja adalah adanya peerubahan semangat pada diri individu yang disesuaikan dengan tujuan pekerjaan. Pemberian motivasi atasan kepada bawahan maupun motivasi yang berasal dari dalam diri individu akan mempengaruhi kinerja seseorang. Diperlukannya semangat serta motivasi dalam kerja akan menghasilkan luaran berupa kepuasan akan pelayanan terhadap pasien. Dengan pelayanan yang baik secara otomatis akan meningkatkan citra dan nama baik rumah sakit. Beberapa upaya diperlukan dalammenstabilkan motivasi kerja para perawat agar tetap berada pada posisi tertinggi sehingga akan berdampak baik akan perkembangan rumah sakit selanjutnya. Menurut kebutuhan abraham maslow bahwasanya kebutuhan paling dasar dari kebutuhan dasar manusia adalah fisiologis hal ini erat hubungannya dengan reward atau gaji yang diterima oleh

perawat (Ahid, 2010). Dengan adanya motivasi yang tinggi dari perawat maka akan menghasilkan perilaku caring yang baik.

Herzberg menjelaskan bahwa ada dua kesimpulan pokok tentang motivasi : (1) ada beberapa faktor ekstrinsik yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu (2) bila faktor instrinsik pada diri individu menghasilkan motivasi positif maka akan membawa dampak yang baik bagi tempat kerja karyawan, hal ini akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan atau rumah sakit. Apabila faktor ekstrinsik tidak mendukung karyawan atau perawat didalam pekerjaan akan berdampak terganggunya suatu organisasi dan menjadikan rasa tidak puas perawat atau karyawan terhadap tempat kerja.

Menurut peneliti, tujuan orang hidup adalah bekerja untuk mendapatkan imbalan. Imbalan tidak hanya berupa uang, pujian, penempatan posisi yang strategis, dan adanya pengembangan karir bagi perawat. Hal ini merupakan pemikiran yang membuat suatu motivasi dari seorang perawat. Kalau memang perawat tersebut mempunyai motivasi yang tinggi tentunya akan melakukan perubahan pada dirinya untuk memberikan pelayanan terbaik / caring bagi pasien.

2. Perilaku caring perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang

Berdasarkan tabel didapatkan hasil sebagian besar perawat berperilaku caring kategori baik sebanyak 64 responden (70.3%) dan sebagian kecil sebanyak 8 responden (8.8%).

Caring merupakan fenomena yang terjadi secara universal yang dapat mempengaruhi seseorang dalam berpikir, merasa dan hubungan sesama manusia (Potter, 2010). Dalam teori humanism dijelaskan bahwa dalam diri perawat diperlukan adanya caring yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kepada pasien dan memberikan hak pasien yang akan berdampak pada kesembuhan pasien. (Watson, 2012). Ada beberapa Faktor yang dapat mempengaruhi perilaku caring seseorang. Gibson, James & John (2009) menjelaskan ada tiga faktor yang dapat berdampak perilaku *caring* sebagai diantaranya:

a. Karakteristik Individu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi caring

individu diantaranya adalah umur, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan, kematangan emosi, spiritual.

b. Faktor sosial, Sedangkan faktor psikologis diantaranya motivasi dan personal social

c. Faktor Organisasi. Adanya model kepemimpinan yang sesuai kondisi lingkungan kerja, sumber daya manusia, penghargaan dan struktur yang jelas.

Salah satu tujuan keperawatan Watson adalah menjadikan individu yang sehat yang terdiri dari sehat jiwa dan, psikologis, pengembangan pengetahuan dan dalam merawat diri sendiri. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi caring seorang perawat diantaranya adalah karakteristik individu. Menurut Morrow menyatakan bahwa, suatu keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh karakteristik personal (individu) yang mencakup usia, lama kerja, pendidikan dan jenis kelamin, status (Prayitno, 2005). Manusia mempunyai karakteristik individu yang holistik yaitu menyeluruh dan berbeda. Suatu pelayanan publik tidak hanya dipengaruhi individu pada kinerja saja. pimpinan juga menggunakan ukuran subyektif yang berguna di dalam pertimbangan yang berasal dari penilaian masyarakat guna meningkatkan pelayanan mutu suatu rumah sakit / perusahaan (Hurriyati, 2005).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwasanya tidak semua karakteristik individu mempunyai hubungan dengan perilaku caring seorang perawat. Karakteristik individu berdasarkan usia dan lama bekerja yang mempunyai hubungan dengan perilaku *caring* perawat hal ini sesuai dengan teori bahwasanya semakin matang usia seseorang maka kecerdasan emosional juga semakin bagus begitupun dengan lama bekerja. Seseorang yang sudah bekerja lebih dari 15 tahun menjadi sangat nyaman dalam bekerja karena sudah mengenal lingkungan dan pasien maupun keluarga yang dihadapi. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin status, dan pendidikan tidak ada hubungannya dengan perilaku *caring* hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada pendidikan selain dipendidikan formal perawat juga dianjurkan untuk update ilmu melalui seminar, pelatihan maupun workshop. Berdasarkan gender tidak ada hubungannya dengan perilaku caring

bahwasanya antara pria dan wanita kedudukannya sama. Status perkawinan juga tidak ada hubungan karena pegawai yang belum menikah pun akan diberikan tugas yang sama dan untuk pegawai baru dan dilakukan evaluasi / supervisi dari atasan akan kinerjanya. Hal ini karena menyangkut pegawai tersebut akan dilanjutkan atau diputuskan kontraknya

KESIMPULAN DAN SARAN

Adanya hubungan yang cukup signifikan berdasarkan uji sperman rank dengan nilai *p-value* $0.00 < 0.05$ yang berarti ada hubungan motivasi kerja perawat dengan perilaku caring perawat dengan tingkat keeratan 0.515 yang artinya hubungannya sedang. Adanya dukungan yang berasal dari pihak manajemen rumah sakit merupakan hal yang sangat mendukung untuk menjaga motivasi perawat tetap baik sebagai motivasi ekstrinsi. Hal ini tak lepas dari untuk peningkatan mutu pelayanan rumah sakit

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana A, Sahar J, Gayatri D. 2010, Dimensi Kecerdasan Emosional : Memahami Dan Mendukung Emosi Orang Lain Terhadap Perilaku Caring Perawat Pelaksana Menurut Persepsi Klien. Jurnal Keperawatan Indonesia, Volume 13, No.3, November 2010; hal 133-138.
- Darmini, Y.AAA, Susanti, D.NLP, Karmayati, P., 2017, Gambaran Kecerdasan Emosional Dan Perilaku Caring Perawat Di Rumah Sakit Daerah Bandung. Jurnal Keperawatan Komprehensif Vol.3 No.2, Juli 2017.
- Nursalam. 2010. Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan, Jakarta : Salemba Medika
- Mailaini F., Fitri N. 2017, hubungan perilaku caring perawat dengan tingkat kepuasan pasien BPJS di RSUD DR.Rasidin Padang. Jurnal Endurance. 2(2) june (203-208).
- Prihandani,S.I.G.A.A, Nopiyani. S.N.M. Duarsa P.D, 2015. Hubungan Faktor Individu dan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar, Public Health and Preventive Medicine Archive. Juli 2015.Volume 3.Nomer 1.
- Singgih, & Yulia. 2012. Psikologi keperawatan. Jakarta: Libri.
- Rumagit T., Mulyadi.,Malara R. 2017, Hubungan Motivasi Kerja Dengan Perilaku Caring Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Dan Intensive Care Unit Hubungan Motivasi Kerja Dengan Perilaku Caring Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Dan Intensive Care Unit Di RSU Pancaran Kasih GMIM Manado, e-Journal Keperawatan (ekp). Volume 5 Nomor 2 November 2017.
- Tiara, Lestari,A., 2013, perilaku caring dalam meningkatkan kepuasan pasien rawat inap, jurnal keperawatan, Vol.IX,No.2, Oktober 2013, ISSN:1907-0357.
- Woodward, V.M. (2008). Professional caring: A contradiction in term? Journal of Advanced Nursing, 26(5), 999-1004.
- Watson, J.2012. Assesing and measuring caring in nursing and health science (2 ed). New york spinger publising company inc
- Potter, & Perry. 2010. Fundamental of nursing: Concept, proses and practice. (7 ed. Vol. 3). Jakarta: EGC.