

## FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TETAP

Nuryati, M.Kes<sup>1</sup>, Nahardian Vica R. M.Kes<sup>2</sup>, Faizatul Ummah, SSiT., M.Kes<sup>3</sup>, Dr. Dadang Kusubiantoro<sup>4</sup>, Yuni Anggraini<sup>5</sup>

<sup>1</sup> S1 Administrasi Rumah Sakit, Universtas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

<sup>2</sup> S1 Administrasi Rumah Sakit, Universtas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

<sup>3</sup> S1 Administrasi Rumah Sakit, Universtas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

<sup>4</sup> S1 Administrasi Rumah Sakit, Universtas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

<sup>5</sup> S1 Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

Email: [prodiars.umla@gmail.com](mailto:prodiars.umla@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pegawai, faktor *satisfiers* dan faktor *dissatisfiers* terhadap motivasi kerja pegawai di RSM X. Penelitian dilakukan menggunakan instrumen kuesioner dengan pertanyaan tertutup. Analisis dilakukan pendekatan kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*. Sampel dari penelitian adalah 138 orang dari 181 total populasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 57,2% responden memiliki motivasi kerja kurang baik, dan 42,8% responden memiliki motivasi kerja baik, serta variabel yang paling dominan dengan motivasi kerja adalah variabel keamanan kerja. Disarankan Rumah Sakit memiliki kebijakan khusus tentang keamanan kerja pegawai nya seperti mengadakan transportasi antar jemput karyawan, rutin melakukan pemeriksaan kesehatan pegawai nya dan mengkalibrasi alat-alat kesehatan di RSM X.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, Pegawai , Rumah Sakit.

### PENDAHULUAN

Upaya penyelenggaraan kesehatan dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan kesehatan keluarga, perbaikan gizi, pengawasan makanan dan minuman, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja, kesehatan jiwa, pemberantasan penyakit, pemulihan kesehatan, penyuluhan kesehatan masyarakat, pengawasan farmasi dan alat kesehatan, pengawasan zat aditif, kesehatan sekolah, kesehatan olahraga, pengobatan tradisional dan kesehatan mata. Upaya-upaya tersebut telah dilaksanakan dalam pembangunan kesehatan namun hasilnya masih perlu ditingkatkan lagi agar derajat kesehatan masyarakat dapat lebih baik dan sesuai dengan arah dan kebijakan kesehatan yang telah ditetapkan (Depkes RI, 2009).

Di Indonesia, perawat profesional baru mencapai 2% dari total perawat yang ada. Angka ini jauh lebih rendah dibandingkan di filipina yang telah mencapai 40% dengan tingkat pendidikan stara satu dan dua, penelitian tentang kerja produktif personil puskesmas di Indonesia ditemukan bahwa waktu kerja produktif adalah 53,2% dan sisanya 46,8% digunakan untuk kegiatan non produktif. Dari 53,2% kinerja produktif, hanya 13,3% waktu yang digunakan untuk kegiatan pelayanan kesehatan, sedangkan sisanya 39,9% digunakan untuk kegiatan penunjang pelayanan kesehatan. Kenyataan ini akan mempengaruhi kinerja personil itu sendiri dan kinerja institusi pelayan kesehatan pada umumnya( Ilyas, 2011).

Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia bidang kesehatan yang melalui ilmunya akan tercapainya tujuan pembangunan bidang kesehatan (peraturan pemerintah RI No.32 tahun 1996). Sebagai tenaga profesional, tenaga keperawatan harus mampu memenuhi hak pasien untuk diprioritaskan atau dilayani secara benar dan jujur serta tidak diskriminatif. Oleh karena itu tenaga keperawatan harus meningkatkan kualitas pelayanan yang menjamin kelangsungan pelayanan kesehatan, kenyamanan dan keamanan pasien sebagai konsumen (Depkes RI, 2009).

Untuk memberikan pelayanan sesuai dengan standar, seorang perawat dalam melaksanakan perannya dituntut agar mau dan bersedia mengerahkan kemampuan dan keterampilan yang terbaik untuk kepentingan pelayanan keperawatan, salah satu kearah itu adalah dengan motivasi. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong untuk melakukan sesuatu (Nursalam, 2012). Motivasi dapat dipandang sebagai bagian yang *fundamental* dari kegiatan manajemen dan motivasi merupakan bagian *integral* dari organisasi dalam menggerakkan dan mengarahkan personil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja merupakan dorongan dan keinginan, sehingga staf melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan (Ilyas, 2002). Sedangkan menurut Marquis dan Huston (2000) mengemukakan bahwa motivasi kerja ada karena kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi untuk segera beraktivitas dan mencapai tujuan. Oleh sebab itu seorang manajer perawatan memperhatikan dan mengetahui motivasi kerja staf nya serta memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Sosial demografi dan karakteristik individu merupakan faktor yang mendukung dan menyebabkan terjadinya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Karakteristik individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman merupakan faktor pendukung dan menentukan yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang (Ilyas, 2002).

Dalam hal ini peningkatan tentang motivasi pegawai, mengemukakan bahwa perlunya kepedulian pemerintah terhadap gaji atau upah yang diberikan agar maksimal, dan guna untuk meningkatkan pelayanan perawat saat ini telah melahirkan pradigma perawat yang menuntut adanya pelayan perawat yang memuaskan (Mangkunegara RI, 2005).

Fokus asuhan perawat berubah dari peran kuratif dan promotif menjadi peran promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Disiplin dan motivasi pegawai yang baik dan pelayanan kesehatan bagi masyarakat merupakan harapan bagi pengguna pelayanan. Faktor yang dilihat dari kedisiplinan pegawai yaitu kurangnya perhatian atau gaji yang diberikan dari pemerintah tidak sesuai dengan biaya pengeluaran atau biaya keluarga dan ini sangat mempengaruhi motivasi tenaga kerja perawat. Disiplin dan motivasi yang rendah akan berdampak negatif, karena pengguna jasa pelayanan akan meninggalkan puskesmas dan beralih ketempat lainnya. Untuk itu diperlukan pegawai yang disiplin serta dapat memberikan pelayanan kesehatan yang efektif, efisien dan bermutu. (Munardi, 2008).

Walaupun Puskesmas Ujong Fatimah telah cukup lama berpikrah memberikan pelayanan kepada masyarakat tetapi sarana dan prasarana dirasakan masih sangat kurang terutama kelengkapan alat-alat kesehatan dalam menunjang tindakan pelayanan, kurangnya koordinasi antar penanggung jawab tugas yang telah dibebankan. Berdasarkan hasil wawancara sementara dengan sejumlah

perawat yang mengabdikan diri di RSM X dalam hal insentif yang mereka peroleh setiap bulan dirasakan masih sangat kurang bila dibandingkan kebutuhan sehari-hari dan pembayarannya pun kadang-kadang terlambat, sehingga sangat berdampak pada motivasi perawat dalam bekerja memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Hal ini dapat dilihat pada tingkat absensi perawat setiap hari rata-rata 3 sampai 7 orang atau sekitar 5% hingga 10%, dari hasil pemantauan sementara juga terlihat adanya perawat yang pulang kerja sebelum waktunya, sehingga pasien tidak mendapat pelayanan kesehatan yang maksimal.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka penulis mengangkat judul: "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di RSM X".

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan rancangan penelitian

Jenis penelitian ini adalah survey yang bersifat Analitik. Yaitu untuk mendapatkan fakta-fakta yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di RSM X.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Motivasi Tenaga Kesehatan di RS**

No	Pencapaian Prestasi	Motivasi Tenaga Kesehatan										Jlh	%	X <sup>2</sup>	P
		Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	Sangat Baik	9	75	3	25	0	0	0	0	0	0	12	100		
2	Baik	20	32,3	42	67,7	0	0	0	0	0	0	62	100		
3	Kurang Baik	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100	9,934	0,006
4	Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
5	Sangat Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>Total</b>											75				
<b>Penghargaan</b>															
1	Sangat Baik	10	62,5	6	37,5	0	0	0	0	0	0	16	100		
2	Baik	18	34,6	34	65,4	0	0	0	0	0	0	52	100		
3	Kurang Baik	1	14,3	5	71,4	1	14,3	0	0	0	0	7	100	15,11	0,004
4	Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
5	Sangat Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>Total</b>											75				
<b>Tanggung Jawab</b>															
1	Sangat Baik	14	70	6	30	0	0	0	0	0	0	20	100		
2	Baik	15	27,8	39	72,2	0	0	0	0	0	0	54	100		
3	Kurang Baik	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100	86,06	0,009
4	Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
5	Sangat Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>Total</b>											75				
<b>Supervisi</b>															
1	Sangat Baik	15	75	5	25	0	0	0	0	0	0	20	100		
2	Baik	14	25,9	40	74,1	0	0	0	0	0	0	54	100		
3	Kurang Baik	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100	86,06	0,009
4	Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
5	Sangat Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>Total</b>											75				
<b>Kondisi Kerja</b>															
1	Sangat Nyaman	16	64	9	36	0	0	0	0	0	0	25	100		
2	Nyaman	7	33,3	14	66,7	0	0	0	0	0	0	21	100		
3	Kurang Nyaman	6	22,2	20	74,1	1	3,7	0	0	0	0	27	100	12,88	0,048
4	Tidak Nyaman	0	0	2	100	0	0	0	0	0	0	2	100		
5	Sangat Tidak Nyaman	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>Total</b>											75				
<b>Kompensasi</b>															
	Sangat Cukup	10	76,9	3	23,1	0	0	0	0	0	0	13	100		
	Cukup	19	31,1	42	68,9	0	0	0	0	0	0	61	100		
	Kurang Cukup	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100	12,88	0,048
	Tidak Cukup	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Sangat Tidak Cukup	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>Total</b>											75				

Berdasarkan hasil penelitian antara pencapaian prestasi terhadap motivasi tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa dari 12 responden yang mempunyai pencapaian prestasi yang sangat baik ternyata mempunyai motivasi yang sangat baik sebanyak 9 responden (75%), sedangkan dari 62 responden yang pencapaian prestasinya baik ternyata mempunyai motivasi yang baik sebanyak 42 responden (67,7%), dan selanjutnya yang pencapaian prestasinya kurang baik hanya terdapat 1 responden. Selanjutnya tidak terdapat satu responden pun untuk pengkategorian pencapaian prestasi yang tidak baik dan sangat tidak baik.

Hasil analisis statistik *chi-square* dengan menggunakan uji *Pearson Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan bahwa  $p = 0,006 < \alpha = 0,05$  atau nilai  $\chi^2$  hitung (9,934)  $>$   $\chi^2$  tabel (9,49). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pencapaian prestasi terhadap motivasi tenaga kesehatan.

Berdasarkan hasil penelitian antara tanggung jawab terhadap motivasi tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa dari 20 responden yang mempunyai tanggung jawab sangat baik ternyata mempunyai motivasi yang sangat baik sebanyak 14 responden (70%), sedangkan dari 54 responden yang mempunyai tanggung jawab baik ternyata mempunyai motivasi yang baik sebanyak 39 responden (72,2%), serta yang mempunyai motivasi yang kurang baik dengan motivasi yang kurang baik sebanyak 1 responden (100%). Selanjutnya tidak terdapat satu responden pun untuk pengkategorian tanggung jawab yang tidak baik dan yang sangat tidak baik.

Hasil analisis statistik *chi-square* dengan menggunakan uji *Pearson Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan bahwa  $p = 0,009 < \alpha = 0,05$  atau nilai  $\chi^2$  hitung (86,06)  $>$   $\chi^2$  tabel (4,94). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab terhadap motivasi tenaga kesehatan di RSM X.

Berdasarkan hasil penelitian antara supervisi terhadap motivasi tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa dari 20 responden yang mempunyai supervisi sangat baik ternyata mempunyai motivasi yang sangat baik sebanyak 15 responden (75%), selanjutnya dari 54 responden yang mempunyai supervisi baik ternyata yang mempunyai motivasi baik sebanyak 40 responden (74,1%), serta yang mempunyai supervise kurang baik dengan motivasi yang kurang baik hanya 1 responden (100%). Selanjutnya tidak terdapat satu responden pun untuk pengkategorian supervisi yang tidak baik dan yang sangat tidak baik.

Hasil analisis statistik *chi-square* dengan menggunakan uji *Pearson Chi-Square* dengan dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan bahwa  $p = 0,001 < \alpha = 0,05$  atau nilai  $\chi^2$  hitung (89,95)  $>$   $\chi^2$  tabel (9,49). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi tenaga kesehatan dengan supervisi di RSM X.

Berdasarkan hasil penelitian antara kondisi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa dari 25 responden yang kondisi kerjanya sangat nyaman ternyata yang mempunyai motivasi yang sangat baik sebanyak 16 responden (64%), sedangkan dari 21 responden yang kondisi kerjanya nyaman ternyata mempunyai motivasi yang baik sebanyak 14 responden (66,7%), selanjutnya dari 27 responden yang kondisi kerjanya kurang nyaman ternyata mempunyai motivasi yang kurang sebanyak 20 responden (74,1%), sedangkan dari 2 responden yang kondisi kerjanya tidak nyaman ternyata keduanya mempunyai motivasi yang baik (100%), untuk pengkategorian kondisi kerja sangat tidak nyaman tidak terdapat satu responden pun.

Hasil analisis statistik *chi-square* dengan menggunakan uji *Pearson Chi-Square* dengan dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan bahwa  $p = 0,048 < \alpha = 0,05$  atau nilai  $\chi^2$  hitung (12,88)  $>$   $\chi^2$  tabel (12,59). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan

yang signifikan antarakondisi kerja dengan motivasi tenaga kesehatan.

Berdasarkan hasil penelitian antara kompensasi terhadap motivasi tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa dari 13 responden yang menyatakan kompensasi sangat cukup ternyata mempunyai motivasi yang sangat baik sebanyak 10 responden (76,9%), selanjutnya dari 61 responden yang menyatakan kompensasi cukup ternyata mempunyai motivasi yang baik sebanyak 42 responden (68,9%), selanjutnya yang menyatakan kompensasi kurang cukup dengan motivasi yang kurang sebanyak 1 responden (100%). Selanjutnya tidak terdapat satu responden pun untuk pengkategorian kompensasi yang tidak cukup dan yang sangat tidak cukup.

Hasil analisis dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan bahwa  $p = 0,008 < \alpha = 0,05$  atau nilai  $\chi^2$  hitung (84,55) >  $\chi^2$  tabel (9,49). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan motivasi tenaga kesehatan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

1. Ada hubungan yang signifikan antara pencapaian prestasi terhadap motivasi tenaga kesehatan di RSM X.
2. Ada hubungan yang signifikan antara penghargaan terhadap motivasi tenaga kesehatan di RSM X.
3. Ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab terhadap motivasi tenaga kesehatan di RSM X.
4. Ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan motivasi tenaga kesehatan di RSM X.
5. Ada hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan motivasi tenaga kesehatan di RSM X.
6. Ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan motivasi tenaga kesehatan di RSM X.

### **B. Saran**

Kepada direktur RSM X diharapkan agar dapat mengadakan pertemuan minimal sebulan sekali untuk mengevaluasi hasil kinerja tenaga kesehatan serta dapat memberikan motivasi-motivasi kepada karyawannya seperti memberikan penghargaan pada tenaga kesehatan yang mempunyai prestasi baik, memberi kesempatan kenaikan jabatan secara merata pada setiap tenaga kesehatan yang bertanggung jawab dan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara baik dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja tenaga kesehatan agar dapat meningkatkan kembali kinerja tenaga kesehatan serta dapat saling bertukar pikiran untuk memberikan masukan dan saran demi kemajuan instansi bersama dengan tetap melakukan pengawasan yang melekat pada tenaga kesehatan.

Pimpinan rumah sakit harus tetap memperhatikan tenaga kerja yang motivasinya kurang namun masih memiliki kesadaran untuk tetap melaksanakan aktivitas kerja dengan maksimal dengan memberikan motivasi yang cukup sehingga hasil kerja yang dicapainya lebih maksimal.

Mengembangkan pengetahuan tenaga kesehatan melalui pendidikan dan pelatihan guna menciptakan kinerja yang maksimal sebagai wujud penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, A., 1998. *Menuju Pelayanan Kesehatan yang Bermutu*: Yayasan Penerbit Ikatan Dokter Indonesia, Jakarta.
- [Depkes, RI], 2008. *Standar Pelayanan Rumah Sakit, Cetakan ketiga*: Direktorat Jenderal Pelayanan Medik, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2009. *Standar Pelayanan Rumah Sakit Pemerintah*, Direktorat Jenderal Pelayanan Medik, Jakarta.
- Husin, M., 1997. *Peran PPNI Dalam Peningkatan Kualitas Keperawatan di Indonesia*: FIK-UI, Depok.
- Ilyas, Y., 2002. *Kinerja: Teori, Penilaian Dan Penelitian*: FKM-UI, Depok.
- Keenan, K., 1996. *Pedoman Manajemen Pemotivasian*: PT Pustaka Utama Grafiti, Jakarta.
- Manullang, M., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: PT.BPFE, Jakarta.
- Marquis, L.B & Huston, J.C., 2000. *Leadership Roles And Manajemen Fungsional Intervensi Nursing: Theory & Application*, 3<sup>rd</sup> Edition, Philadelphia; Lippincott.
- Martunis., 2002. *Analisa Kepuasan Kerja Perawat dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya di BPK RSUZA Banda Aceh*: Thesis, Banda Aceh.
- Moekijat., 2006. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja Cetakan ketiga*: CV Pionir Jaya, Bandung.
- Monica, E.L., 2001. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Pendekatan berdasarkan Pengalaman*: EGC, Jakarta.
- Notoatmodjo, S., 2002. *Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku Kesehatan*: Andi Offset, Yogyakarta.
- Nursalam, B.N., 2002. *Proses dan Dokumentasi Keperawatan: Konsep dan Praktek*: Salemba Medika, Jakarta.
- Robbins, P.S., 2006. *Perilaku Organisasi; Edisi bahasa Indonesia*: PT Prenhalindo, Jakarta.
- PKM Ujong Fatimah., 2012. *Laporan Tahunan*: Ujong Fatimah.
- Siagian, P.S., 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Edisi II: Rineka Cipta, Jakarta.
- Soeroso, S., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit; Suatu Pendekatan System*: EGC, Jakarta.
- Stoner, J.A.F., 1999. *Manajemen*: Erlangga, Surabaya.
- Swansburg, C.R., 2000. *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis, Cetakan I*: EGC, Jakarta.