

Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rsud Kota Kendari Tahun 2016

Sahmad

Staf Pengajar Jurusan Keperawatan
Poltekkes Kemenkes Kendari

Abstrak

Berdasarkan hasil evaluasi pendokumentasian asuhan keperawatan diperoleh data bahwa perawat hanya terfokus pada pembuatan rencana tindakan keperawatan saja dan sering mengabaikan pengkajian dan diagnose keperawatan. Tujuan penelitian adalah untuk pengetahuan fakto-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerjaperawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Kota Kendari tahun 2016. Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik dengan menggunakan cross sectional. Populasi penelitian adalah semua tenaga perawat di RSUD Kota Kendari yang berjumlah 108 orang. Sampel penelitian adalah 85 perawat yang bertugas di RSUD Kota Kendari. Uji statistik yang digunakan adalah chi square dan uji phi Hasil penelitian adalah ada hubungan sedang antara fasilitas kesehatan dengan motivasi kerja perawat ($p \text{ value} = 0,000 < \alpha = 0,05$). Ada hubungan kuat antara insentif dengan motivasi kerja perawat ($p \text{ value} = 0,000 < \alpha = 0,05$). Ada hubungan kuat antara kondisi/lingkungan pekerjaan dengan motivasi kerja perawat ($p \text{ value} = 0,000 < \alpha = 0,05$). Ada hubungan sedang antara supervise dengan motivasi kerja perawat ($p \text{ value} = 0,000 < \alpha = 0,05$). Disarankan agar rumah sakit agar meningkatkan ketersediaan rumah fasilitas kesehatan dan sedapat mungkin dapat merencanakan peningkatan insentif perawat

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Fasilitas, Insentif, Kondisi Pekerjaan, Supervisi, RSUD Kota Kendari.

Abstract

Based on the evaluation results of nursing care dokumentation, obtained the data that nurse juts fokused on making the plan of action nursing caurse and often ignore the nursing asesment and diagnosis. The objective of this study was to dtermine factors related with motivation of kendari city 2016. This was analitical study using cross sectional. Population of the study wes the entire nurses in general hospital of kendari city as many as 108 people. Sample of the study was 85 nurses on duty in general hospital of kendari city. Statistical test used was chi square and phi tests. The study resulst that there was a moderate relationship between facilities with motivation ($p \text{ value} = 0,000 < \alpha = 0,05$). There was a strong relationship between incentives with motivation ($P \text{ value} = 0,00 < \alpha = 0,05$). There was a srong relationship between working condition / atmosphere with motivation ($P \text{ value} = 0,00 < \alpha = 0,00$). It is recommended to the hospital in order to further increase the availability of health facilities and wherever possible could plan an increase of the nurses.

Keywords : Motivation, facilities, Incentives, Works Codition, Supervision Genelal hopital.

PENDAHULUAN

Mutu pelayanan di rumah sakit sangat ditentukan oleh pelayanan keperawatan atau asuhan keperawatan Depkes RI (2008) perawat sebagai pemberian jasa keperawatan merupakan ujung tombak pelayanan di Rumah sakit, sebab perawat berada dalam 24 jam memberi asuhan keperawatan tanggunjawab yang didemikian berat belum ditunjang dengan sumber daya manusia yang memadai, sehingga kinerja perawat sering menjadi sorotan baik dari propesi lain maupun pasien atau keluarganya Nursalam(2008).

Kinerja diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja perawat diharapkan dapat memberikan konstribusi prestasi secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang berdampak terhadap pelayanan asuhan keperawatan di rumah sakit Wibowo(2010).

Fasilitas merupakan sarana bantu bagi instansi dan tenaga kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kepada pasien di rumah sakit. Keadaan fasilitas yang memadai akan membantu terhadap penyelenggaraan pelayanan kepada pasien.

Penghargaan terhadap pekerjaan atau *reward* didefinisikan sebagai bentuk penghargaan langsung atau tidak langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* akibat peningkatan produktivitas. Iklim kerja adalah yang menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan. dan membedakan tujuh dimensi dari iklim kerja yang terdiri dari kehangatan dan dukungan, jelaskan organisasi, kepemimpinan, penghargaan, kesesuaian, standar dan tanggun jawab. Iklim kerjan akan memberikan manfaat yaitu meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kinerja perawat, disiplin kerja, dan penurunya angka brun out perawat Tanjary (2009).

Dengan supervisi memungkinkan seorang manejer keperawatan dapat menemukan berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang yang bersangkutan melalui analisis secara komprehensif bersma-sama dengan anggota perawat secara efektif dan efesien.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota kendari memiliki jumlah sumber daya manusia sebanyak 203 orang. Saat ini kapasitas tempat tidur Unit Rawat Inap adalah sebanyak 92 TT dengan pelayanan semua jenis penyakit. Jumlah perawat yang bertugas di Unit rawat Inap sebanyak 108 orang, Ruang Lavender 24 orang dengan jumlah TT 24, Ruang Anak 24 orang dengan jumlah TT 26, Ruang Melati 20 orang dengan jumlah TT 26, Ruang Anggrek kelas + VIP 20 orang dengan jumlah TT 10, Intesif Unit Care (ICU) 20 orang dengan jumlah TT 6.

Dari beberapa indikator kinerja rumah sakit diketahui bahwa BOR (Bed Occupancy Rate) Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari pada tahun 2011 sebesar 64%, tahun 2012 sebesar 62%, tahun 2013 sebesar 70%, tahun 2014 sebesar 75%, dan pada tahun 2015 sebesar 83%. Hal ini menunjukan bahwa nilai BOR RSUD Kota Kendari berada pada angka ideal yang ditetapkan dalam Standar Pelayanan Minimal (SPM) Nasional 70-85%. (Profil RSUD Kota Kendari, 2015).

Terjadinya peningkatan angka BOR menunjukkan bahwa kualitas Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari sudah tinggi. Tetapi hal ini tidak diikuti mativasi perawat dalam melakukan pendokumentasian Asuhan keperawatan. Berdasarkan hasil evaluasi pendokumentasian asuhan keperawatan, diperoleh data bahwa perawat hanya berfokus pada pembuatan rencana tindakan keperawatan saja dan sering mengabaikan pengkajian dan diagnosa keperawatan.

Kualitas pelayanan rumah sakit juga ditentukan oleh pelayanan yang diberikan oleh perawat. Kinerja dan produktifitas pelayanan oleh perawat dipengaruhi oleh motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD kota kendari.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskripsi analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui faktor - faktor yang berhubungan dengan

motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 responden dengan teknik *random sampling*.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

a. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Tabel 5.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur di RSUD Kota Kendari Tahun 2016

No	Umur (tahun)	n	Persentase (%)
1	22 – 27	37	43,5
2	28 – 33	21	24,7
3	34 – 39	17	20,0
4	40 – 45	10	11,8
	Total	85	100

Sumber : Data primer 2016

Berdasarkan Tabel 5.2. distribusi responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa dengan total responden 85 diperoleh data umur yang memiliki frekuensi tertinggi adalah dengan umur 22-27 tahun sebanyak 37 responden dengan presentase sebanyak 43,5%, yang kemudian untuk umur 28-33 tahun sebanyak 21 responden dengan presentase 24,7%, dan untuk umur 34-39 tahun sebanyak 17 responden dengan presentase 20,0%, sedangkan umur 40-45 tahun memiliki frekuensi yang terendah yakni sebanyak 10 orang dengan presentase 11,8%.

b. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5.3. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RSUD Kota Kendari Tahun 2016

No	Jenis Kelamin	n	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	41,2
2	Perempuan	50	58,8
	Total	85	100

Sumber : Data primer 2016

Berdasarkan Tabel 5.3. distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dengan total responden 85 orang, jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi terendah yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase 41,2% dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi lebih tertinggi yaitu sebanyak 50 orang dengan persentase 58,8%

c. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 5.4. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan di RSUD Kota Kendari Tahun 2016

No	Pendidikan	n	Persentase (%)
1	DIII	48	56,5
2	Sarjana	37	43,5
	Total	85	100

Sumber : Data primer 2016

Berdasarkan Tabel 5.4. distribusi responden berdasarkan pendidikan dengan total responden 85 orang, diperoleh data pendidikan yang memiliki frekuensi tertinggi adalah tingkat pendidikan DIII yakni sebanyak 48 orang dengan presentase sebanyak 56,5%, dan

tingkat pendidikan S1 memiliki frekuensi yang rendah yaitu sebanyak 37 orang dengan presentase 43,5%.

2. Analisis Univariat

a. Motivasi kerja perawat

Tabel 5.5. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Kota Kendari Tahun 2016

No	Kategori	n	Persentase (%)
1	Baik	41	48,2
2	Kurang	44	51,8
	Total	85	100

Sumber : Data primer 2016

Berdasarkan tabel 5.5. distribusi responden berdasarkan variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa dari 85 responden, yang paling banyak adalah perawat yang mempunyai motivasi kerja yang berkategori kurang yaitu sebanyak 44 perawat (51,8%) dan motivasi kerja yang berkategori baik sebanyak 41 perawat (48,2%).

b. Fasilitas

Tabel 5.6. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Fasilitas Perawat Di RSUD Abunawas Kota Kendari Tahun 2014

No	Kategori	N	(%)
1	Baik	39	45,9
2	Kurang	46	54,1
	Total	85	100

Sumber : Data primer 2016

Berdasarkan tabel 5.6. distribusi responden berdasarkan variabel fasilitas menunjukkan bahwa dari 85 responden, yang paling banyak adalah perawat yang mempunyai fasilitas yang berkategori kurang yaitu sebanyak 46 perawat (54,1%) dan fasilitas yang berkategori baik sebanyak 39 perawat (45,9%).

c. Insentif

Tabel 5.7. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Insentif Perawat Di RSUD Kota Kendari Tahun 2014

No	Kategori	N	(%)
1	Puas	31	36,5
2	Tidak puas	54	63,5
	Total	85	100

Sumber : Data primer 2016

Berdasarkan tabel 5.7. distribusi responden berdasarkan variabel insentif menunjukkan bahwa dari 85 responden, yang paling banyak adalah perawat yang mempunyai insentif yang berkategori tidak puas yaitu sebanyak 54 perawat (63,5%) dan variabel insentif yang berkategori puas sebanyak 31 perawat (36,5%).

d. Kondisi pekerjaan

Tabel 5.8. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Kondisi Pekerjaan Perawat Di RSUD Kota Kendari Tahun 2014

No	Kategori	N	(%)
1	Cukup	35	41,2
2	Kurang	50	58,8

	Total	85	100
--	-------	----	-----

Berdasarkan tabel 5.8. distribusi responden berdasarkan variabel kondisi pekerjaan menunjukkan bahwa dari 85 responden, yang paling banyak adalah perawat yang mempunyai kondisi pekerjaan yang berkategori kurang yaitu sebanyak 50 perawat (58,8%) dan variabel kondisi pekerjaan yang berkategori cukup sebanyak 35 perawat (41,2%).

e. Supervisi

Tabel 5.9. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Supervisi Di RSUD Kota Kendari Tahun 2014

No	Kategori	N	(%)
1	Dilakukan	36	42,4
2	Tidak dilakukan	49	57,6
	Total	85	100

Sumber : Data primer 2016

Berdasarkan tabel 5.9. distribusi responden berdasarkan variabel supervisi menunjukkan bahwa dari 85 responden, yang paling banyak adalah perawat yang menilai supervisi yang berkategori tidak dilakukan yaitu sebanyak 49 perawat (57,6%) dan motivasi kerja yang berkategori dilakukan sebanyak 36 perawat (42,2%).

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan Fasilitas (*X1*) Dengan Motivasi Kerja Perawat (*Y*) Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap RSUD Kota Kendari Tahun 2016

Tabel 5.10 Hubungan Fasilitas Dengan Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Kota Kendari Tahun 2016

Fasilitas	Motivasi kerja perawat				Total		Nilai chi-square
	baik		Kurang				
	N	%	n	%	n	%	
Baik	24	28,2	15	17,6	39	45,9	$\chi^2_{hitung} = 5,108$ $P_{value} = 0,024$ $\alpha = 0,05$ $\chi^2_{tabel} = 3,841$ $\Phi = 0,245$
Kurang	17	20,0	29	34,2	46	54,1	
Total	41	48,2	44	51,8	85	100	

Sumber : Data primer terolah 2016

Berdasarkan Tabel 5.10 menunjukkan bahwa hasil analisis hubungan antara fasilitas dengan motivasi kerja perawat diketahui bahwa dari 39 responden yang menilai fasilitas baik, terdapat 24 responden (28,2%) mempunyai motivasi kerja yang baik dan 15 responden (17,6) yang mempunyai motivasi kerjanya kurang. Kemudian dari 46 responden yang menilai fasilitas kurang, terdapat 17 responden (20,0%) mempunyai motivasi kerja yang baik dan 29 responden (34,2%) yang mempunyai motivasi kerjanya kurang.

Hasil uji statistik antara kedua variabel diatas dengan menggunakan uji *Chi-Square*, dimana di peroleh nilai χ^2_{hitung} sebesar 5,108 dengan nilai P sebesar 0,024. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh terlihat bahwa $\chi^2_{hitung} = 5,108 > \chi^2_{tabel(r-1)(c-1)} = 3,841$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara fasilitas dengan motivasi kerja Perawat di RSUD Kota Kendari Tahun 2016. Hasil uji keeratan menunjukkan nilai $\phi = 0,245$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang lemah antara variabel fasilitas dengan motivasi kerja.

b. Hubungan supervisi (X_2) Dengan Motivasi Kerja Perawat (Y) Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap RSUD Kota Kendari Tahun 2016

Tabel 5.11 Hubungan Supervisi Dengan Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Kota Kendari Tahun 2016

Supervisi	Motivasi kerja perawat				Total		Nilai chi-square
	Baik		kurang				
	N	%	n	%	N	%	
Dilakukan	28	32,9	8	9,4	36	42,4	$\chi^2_{hitung} = 21,82$ $P_{value} = 0,000$ $\alpha = 0,05$ $\chi^2_{tabel} = 3,841$ $\Phi = 0,507$
Tidak dilakukan	13	15,3	36	42,4	49	57,6	
Total	41	48,2	44	51,8	85	100	

Sumber : Data primer terolah 2016

Berdasarkan Tabel 5.11 menunjukkan bahwa hasil analisis hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja perawat diketahui bahwa dari 36 responden yang menilai supervisi dilakukan, terdapat 28 responden (32,9%) mempunyai motivasi kerja yang baik dan 8 responden (9,4%) yang mempunyai motivasi kerjanya kurang. Kemudian dari 49 responden yang menilai supervisi tidak dilakukan, terdapat 13 responden (15,3%) mempunyai motivasi kerja yang baik dan 36 responden (42,4%) yang mempunyai motivasi kerja kurang.

Hasil uji statistik antara kedua variabel diatas dengan menggunakan uji *Chi-Square*, dimana di peroleh nilai χ^2_{hitung} sebesar 21,82 dengan nilai P sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh terlihat bahwa $\chi^2_{hitung} = 21,82 > \chi^2_{tabel(r-1)(c-1)} = 3,841$ menunjukan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja Perawat di RSUD Kota Kendari Tahun 2016. Hasil uji keamatan menunjukkan nilai $\phi = 0,507$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sedang antara variabel supervisi dengan motivasi kerja.

c. Hubungan Insentif (X_3) Dengan Motivasi Kerja Perawat (Y) Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap RSUD Kota Kendari Tahun 2016

Tabel 5.12 Hubungan Insentif Dengan Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Kota Kendari Tahun 2016

Insentif	Motivasi kerja perawat				Total		Nilai chi-square
	Baik		kurang				
	n	%	N	%	n	%	
Puas	27	31,8	4	4,7	31	36,5	$\chi^2_{hitung} = 29,51$ $P_{value} = 0,000$ $\alpha = 0,05$ $\chi^2_{tabel} = 3,841$ $\Phi = 0,589$
Tidak puas	14	16,5	40	47,1	54	63,5	
Total	41	48,2	44	51,8	85	100	

Sumber : Data primer terolah 2016

Berdasarkan Tabel 5.12 menunjukkan bahwa hasil analisis hubungan antara insentif dengan motivasi kerja perawat diketahui bahwa dari 31 responden yang puas

terhadap insentif, terdapat 27 responden (31,8%) mempunyai motivasi kerja baik dan 4 responden (4,7%) mempunyai motivasi kerja kurang. Kemudian dari 54 responden yang tidak puas terhadap insentif, terdapat 14 responden (16,5%) mempunyai motivasi kerja yang baik dan 40 responden (47,1%) yang mempunyai motivasi kerja kurang.

Hasil uji statistik antara kedua variabel diatas dengan menggunakan uji *Chi-Square*, dimana di peroleh nilai χ^2_{hitung} sebesar 29,51 dengan nilai P sebesar 0,000. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh terlihat bahwa $\chi^2_{hitung} = 29,51 > \chi^2_{tabel(r-1)(c-1)} = 3,841$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara intensif dengan motivasi kerja Perawat di RSUD Kota Kendari Tahun 2016. Hasil uji keeratan menunjukkan nilai $\phi = 0,589$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sedang antara variabel insentif dengan motivasi kerja.

d. Hubungan Kondisi Pekerjaan (X4) Dengan Motivasi Kerja Perawat (Y) Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap RSUD Kota Kendari Tahun 2016

Tabel 5.13 Hubungan Kondisi Pekerjaan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Kota Kendari Tahun 2016

Kondisi pekerjaan	Motivasi kerja perawat				Total		Nilai chi-square
	Baik		kurang				
	n	%	N	%	n	%	
Cukup	28	32,9	7	8,2	35	41,2	$\chi^2_{hitung} = 24,04$ $P_{value} = 0,000$ $\alpha = 0,05$ $\chi^2_{tabel} = 3,841$ $\Phi = 0,602$
Kurang	13	15,3	37	43,5	50	58,8	
Total	41	48,2	44	51,8	85	100	

Sumber : Data primer terolah 2016

Berdasarkan Tabel 5.13 menunjukkan bahwa hasil analisis hubungan antara kondisi pekerjaan dengan motivasi kerja perawat diketahui bahwa dari 35 responden yang menilai kondisi pekerjaan yang cukup, terdapat 28 responden (32,9%) mempunyai motivasi kerja baik dan 7 responden (8,2%) mempunyai motivasi kerja kurang. Kemudian dari 50 responden yang menilai kondisi pekerjaan kurang, terdapat 13 responden (15,3%) mempunyai motivasi kerja yang baik dan 37 responden (43,5%) yang mempunyai motivasi kerja kurang.

Hasil uji statistik antara kedua variabel diatas dengan menggunakan uji *Chi-Square*, dimana di peroleh nilai χ^2_{hitung} sebesar 24,04 dengan nilai P sebesar 0,000. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh terlihat bahwa $\chi^2_{hitung} = 24,04 > \chi^2_{tabel(r-1)(c-1)} = 3,841$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kondisis pekerjaan dengan motivasi kerja Perawat di RSUD Kota Kendari Tahun 2016. Hasil uji keeratan menunjukkan nilai $\phi = 0,602$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel kondisi pekerjaan dengan motivasi kerja.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Fasilitas (X1) Dengan Motivasi Kerja Perawat (Y) Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap RSUD Kota Kendari Tahun 2016

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa dari 85 responden, yang paling banyak adalah perawat yang mempunyai fasilitas yang berkategori kurang yaitu sebanyak 46 perawat (54,1%) dan fasilitas yang berkategori baik sebanyak 39 perawat (45,9%). Penyebab masih banyaknya responden yang menilai bahwa fasilitas kurang disebabkan oleh karena ketersediaan alat atau sarana prasarana di rumah sakit umum daerah (RSUD) kota Kendari yang belum memenuhi standar jumlah pasien, hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya alat yang secara bergantian dipinjam oleh ruang perawatan lain sehingga tidak stand by ketika dibutuhkan.

Hasil uji statistik antara variabel fasilitas dengan motivasi kerja dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 5,108$ dan nilai $P_{value} = 0,024$, menunjukkan bahwa ada hubungan antara fasilitas dengan motivasi kerja perawat di RSUD kota Kendari tahun 2016. Artinya bahwa fasilitas yang kurang cenderung menyebabkan menurunnya motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, sebaliknya fasilitas yang baik akan menyebabkan motivasi kerja perawat meningkat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Ketersediaan fasilitas sangat membantu perawat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Adapun fasilitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketersediaan AC, standar infus disetiap tempat tidur, regulator, televisis, alat ganti verban, suction dan alat pemeriksaan tanda-tanda vital. Lebih dari 54,1% perawat menyatakan bahwa fasilitas kurang lengkap dan banyak alat-alat kesehatan yang dipinjam dari ruang lain.

Hal lain yang dapat berhubungan pula adalah status kepegawaian perawat, karena disetiap ruang perawatan di rumah sakit umum daerah (RSUD) kota Kendari sekitar 80% perawat mempunyai status non-PNS. Oleh karena itu, sudah seharusnya pihak manajemen rumah sakit memprioritaskan pengadaan fasilitas ruangan sesuai dengan kebutuhan ruang perawatan sehingga perawat dapat bekerja secara profesional.

2. Hubungan supervisi (X₂) Dengan Motivasi Kerja Perawat (Y) Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di ruang Rawat Inap RSUD Kota Kendari Tahun 2016

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa dari 85 responden, yang paling banyak adalah perawat yang menilai supervisi yang berkategori tidak dilakukan yaitu sebanyak 49 perawat (57,6%) dan supervisi yang berkategori dilakukan sebanyak 36 perawat (42,4%).

Masih banyaknya perawat yang menilai supervisi tidak dilakukan disebabkan oleh tidak rutinnya pelaksanaan supervisi dari kepala ruangan serta kurangnya pembimbingan yang dilakukan saat monitoring dilakukan

Hasil uji statistik antara variabel supervisi dengan motivasi kerja dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 21,82$ dan nilai $P_{value} = 0,000$, menunjukkan bahwa ada hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja perawat di RSUD kota Kendari tahun 2016. Artinya bahwa kurangnya supervisi cenderung menyebabkan menurunnya motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, sebaliknya supervisi yang baik akan menyebabkan motivasi kerja perawat meningkat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Pelaksanaan pengawasan pada dasarnya merupakan tanggung jawab manajemen rumah sakit. Keberhasilan pengawasan sangat dipengaruhi oleh supervisor. Dalam hal ini bisa atasan langsung, pimpinan kantor, aparat fungsional maupun masyarakat (Nirwan dan Zamzami, 2009).

Menurut Saydam (2006), jika supervisor ini dekat dengan karyawan dan menguasai liku-liku pekerjaan serta penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat dan sebaliknya, apabila supervisor tersebut angkuh, mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan dan dapat menurunkan semangat kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada 8 responden (9,4%) mempunyai motivasi kurang meskipun menilai bahwa pelaksanaan supervisi sudah baik. Hal ini dapat disebabkan oleh karena supervisi yang dilakukan oleh pihak rutin dilaksanakan sehingga masih ada perawat pelaksana yang kurang termotivasi memberikan asuhan keperawatan pada saat shift.

Adapula 13 responden (15,3%) yang menilai supervisi jarang dilakukan tetapi mempunyai motivasi kerja yang baik, hal ini dipengaruhi oleh monitoring harian/mingguan oleh kepala ruangan dan ketua tim penanggung jawab serta berkaitan pula dengan kebijakan pimpinan bahwa hasil monitoring yang dilakukan disosialisasikan pada perawat pelaksana sehingga akan menjadi bahwa koreksi dalam bekerja terutama memberikan asuhan keperawatan

Oleh karena itu sangat diharapkan pelaksanaan supervisi secara berkesinambungan yang terencana dari penanggung jawab ruang rawat sehingga kegiatan supervisi tersebut dapat memberikan nilai positif bagi perawat.

3. Hubungan Insentif (X_3) Dengan Motivasi Kerja Perawat (Y) Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap RSUD Kota Kendari Tahun 2016

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa dari 85 responden, yang paling banyak adalah perawat yang mempunyai fasilitas yang berkategori tidak puas yaitu 54 perawat (63,5%) dan insentif yang berkategori puas sebanyak 31 perawat (36,5%).

Penyebab masih banyaknya responden yang merasa kurang puas dengan pemberian insentif disebabkan oleh waktu pemberian insentif tidak setiap bulan diberikan akhirnya tidak dapat memenuhi kebutuhan perawat setiap bulannya dan juga besaran insentif dianggap masih belum sesuai dengan beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan.

Hasil uji statistik antara variabel insentif dengan motivasi kerja dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 29,51$ dan nilai $P_{value} = 0,000$, menunjukkan bahwa ada hubungan antara insentif dengan motivasi kerja perawat di RSUD kota Kendari tahun 2016. Artinya bahwa perawat yang tidak puas terhadap insentif maka akan cenderung mempunyai motivasi yang kurang dalam memberikan asuhan keperawatan, sebaliknya perawat yang puas terhadap insentif akan menyebabkan motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar insentif yang diperoleh responden terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan di rumah sakit termasuk dalam kategori 63,5% tidak puas terhadap pemberian insentif.

Hasil crosstabulasi diperoleh data bahwa ada 4 responden yang puas dengan insentif tetapi memiliki motivasi kurang dalam bekerja, hal ini dapat berhubungan dengan pemberian insentif oleh pihak manajemen tidak rutin setiap bulan dan sering terlambat dan juga besaran insentif yang diterima perawat tidak dapat memenuhi kebutuhan perawat.

Ada pula 14 responden (16,5%) yang tidak puas dengan insentif tetapi mempunyai motivasi kerja yang baik, hal ini disebabkan oleh status perawat sebagai PNS sehingga meskipun sering terlambat menerima insentif tetapi ada gaji mereka setiap bulan sebagai PNS. Pada saat pengamatan dilapangan, terlihat jelas bahwa insentif yang diberikan pihak

rumah sakit kepada perawat sangat jarang diberikan dan pada umumnya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Sebagian besar perawat mengeluh dan menginginkan adanya insentif atas prestasi kerjanya yang dapat memotivasi mereka dalam melaksanakan asuhan keperawatan pada pasien

Paradigma yang berkembang adalah bahwa pemberian insentif secara otomatis akan selalu dibarengi dengan kenaikan produktivitas kerja. Kenyataannya hanya sebagian kecil perawat mendapatkan insentif atas pekerjaannya sehingga mereka malas bekerja dan tidak sungguh-sungguh dilihat dari keluhan-keluhan pasien/keluarganya atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lande (2006), yang menunjukkan adanya hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap dimana masih banyak perawat di ruang rawat inap RS Elim Rantepao Toraja yang tidak puas terhadap imbalan yang mereka terima sehingga berhubungan dengan rendahnya kinerja mereka dalam melaksanakan asuhan keperawatan terhadap pasien.

Oleh karena itu, pemberian insentif sesuai dengan kinerja perawat dapat mendukung peningkatan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

4. Hubungan Kondisi Pekerjaan (*X*₄) Dengan Motivasi Kerja Perawat (*Y*) Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di ruang Rawat Inap RSUD Kota Kendari Tahun 2016

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa dari 85 responden, yang paling banyak adalah perawat yang mempunyai kondisi pekerjaan yang berkategori kurang yaitu sebanyak 50 perawat (58,5%) dan kondisi pekerjaan yang berkategori cukup sebanyak 35 perawat (42,5%).

Masih banyaknya responden yang menilai bahwa kondisi pekerjaan yang kurang disebabkan oleh karena masih banyak perawat yang merasa kurang nyaman dengan kondisi ruang tempat mereka bekerja akibat dari tidak adanya AC maupun ventilasi yang kurang serta banyaknya pengunjung yang memenuhi ruang perawatan.

Hasil uji statistik antara variabel kondisi pekerjaan dengan motivasi kerja dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 24,04$ dan nilai $P_{value} = 0,000$, menunjukkan bahwa ada hubungan antara kondisi pekerjaan dengan motivasi kerja perawat di RSUD kota Kendari tahun 2016. Artinya bahwa kondisi pekerjaan yang kurang kondusif cenderung menyebabkan menurunnya motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, sebaliknya kondisi pekerjaan yang cukup kondusif akan menyebabkan motivasi kerja perawat yang baik dalam memberikan asuhan keperawatan.

Siagian (2007), menyatakan meskipun benar bahwa efisiensi, efektifitas dan produktifitas kerja tergantung pada unsur manusia didalam organisasi, namun demikian tetap diperlukan kondisi kerja yang mendukung dalam arti ketersediaannya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Karena seorang pekerja menggunakan sepertiga hidupnya didalam lingkungan kerjanya setiap hari.

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa hasil analisis hubungan antara kondisi pekerjaan dengan motivasi kerja perawat, diperoleh bahwa dari 35 responden (41,2%) yang menilai kondisi pekerjaan cukup, terdapat 28 responden (32,9%) mempunyai motivasi baik dan 7 responden (8,2%) mempunyai motivasi kurang. Kemudian dari 50 responden (58,8%) yang menilai kondisi pekerjaan kurang, terdapat 13 responden (15,3%) mempunyai motivasi baik dan 37 responden (43,5%) memiliki motivasi kurang.

Hasil crosstabulasi data diperoleh bahwa ada 7 responden yang menilai kondisi pekerjaan cukup baik tetapi mempunyai motivasi kerja yang kurang, hal ini dapat berhubungan dengan kurangnya perhatian dari pihak pimpinan terhadap perawat.

Hasil penelitian dan observasi dilapangan menunjukkan bahwa kondisi kerja yang buruk disebabkan oleh kurang adanya hubungan yang harmonis antara perawat dan atasan, ditambah dengan peraturan, fasilitas, tenaga perawat tidak mendukung dalam pelayanan pada pasien dan tidak adanya prosedur kerja yang jelas dalam melaksanakan tindakan perawatan, karena dengan kondisi kerja yang baik maka dalam melaksanakan tindakan keperawatan dapat dilakukan dengan lebih baik pula.

Adapun 13 responden yang menilai kondisi pekerjaan kurang tetapi mempunyai motivasi kerja yang baik, hal ini dapat dipengaruhi oleh karena peralatan yang digunakan sudah mengikuti perkembangan teknologi, tata letak peralatan di rumah sakit saat ini dapat memudahkan perawat dalam bekerja dan kondisi tempat kerja yang sudah nyaman.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Juliani (2007), mengatakan bahwa motivasi dapat pula diciptakan dengan mengadakan pengaturan kondisi kerja yang sehat. Hal ini menimbulkan motivasi kerja sehingga keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melakukan pekerjaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan fasilitas, supervisi, insentif, kondisi pekerjaan dengan motivasi kerja Perawat di RSUD Kota Kendari

SARAN

Bagi pihak rumah sakit agar lebih meningkatkan ketersediaan fasilitas kesehatan, merencanakan peningkatan insentif perawat, serta perawat dapat menciptakan suasana atau lingkungan ruang perawatan yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, 2006. Program menjaga mutu Pelayanan Kesehatan. Jakarta: IDI
- Arikunto, 2010. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek edisi revisi kelima : penerbit rineka cipta : Jakarta
- Bactiar dan Suarly, 2009. Manajemen Bangsal. Jakarta :EGC.
- Depkes RI, 2005. Pedoman Kerja Puskesmas Jilid I, Jakarta.
- Depkes RI, 2008. Profil kesehatan Indonesia. Jakarta
- Gaffar La Ode Jumadin, 2009. Dasar-Dasar Pengantar Keperawatan. EGC. Jakarta.
- Gartinah ddk. 2005. Beban Kerja Konsep dan pengukuran, UGM Yogyakarta.
- Gibson, Jk, et al, 2006. Perilaku Struktur Proses, Jilid I Edisi Kedelapan, Adiamin n (Ali bahasa), Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Gilles, A.G. 2006. Nursing management. A. System Approach. 3rd edition, Philadelphia: WB Company Saunders.
- Gartinah, ddk. 1999 Keperawatan dan Praktek Keperawatan Dewan Kepemimpinan Pusat PPNI, Jakarta.
- Green, 2009. Organizational Behavior: Concepts and Applications, third Edition. Columbus: Charles E. Publishing company a Bell & Howell Company.

- Hasanbasri, 2007. Organisasi dan Motivasi dasar peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi jakarta Aksara.
- Ilyas, 2009. Kiat sukses manajemen Tim kerja. Gramedia pustaka Utama. Jakarta.
- Maryadi, 2006. Hubungan Antara Citra Rumah Sakit dan Presepsi Kualitas Pelayanan Dengan Loyalitas Pasien Rumah sakit . <http://etd. Eprints. Ums .ac.id/1862/>. Diakses pada tanggal 9 Maret 2012.
- Nursalam, 2006. Manajemen keperawatan (Aplikasi dalam keperawatan Praktek Profesional)Edisi I. Salemba Medica Jakarta.
- Notoadmojo, 2007 Kesehatan Masyarakat Ilmu & Seni. Jakarta: Rineka Cipta. Jakarta.
- Robbins, 2007. Perilaku Organisasi, Trans. Benjamin Mola. Jakarta: PT Indeks.
- Sabri, L dan Hastono, S,P. 2006. Statistik Kesehatan Edisi Revisi EGC. Jakarta.
- Siagian, 2007. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shye, 2009, Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan: Teori, Srtategi & Aplikasi Surabaya: Airlangga.
- Simanjuntak, 2007. Studi Kasus Pengorganisasian komite Keperawatan di Pelayanan Kesehatan Sains Corolus Jakarta. Tesis. Depok: FKM Universitas Indonesia . Tidak Dipublikasikan.
- Siregar, 2008. Pelaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Notoatmodjo, 2005. Metodologi Penelitian Kesehatan Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Stoner, 2006. In Moving Toward a Could Employment Based Targeting Approach Save Egypt Social Healt Insurance Models. EMHJ (East Maditteranian Healt Journal). WHO For Maditteranian Country.
- Tanjary, 2006. Model Praktik Keperawatan Profesional di RS, EGC, Jakarta: Penerbit EGC.
- Timpe, 2007. Essential of nursing leadership and Management: Thrid edition . Philadelphia. F.A Davis Company.
- Waspadji dan Sukarji, 2007. Fisiologi untuk Perawat, EGC. Jakarta.
- Watimena M, 2008 , Feri J. 2007. Analisa Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Jalan Poli Anak RSAL Dr. Mintohardjo. Jakarta.
- Wibawo. 2007. Pelayanan Medis, Citra Konflik dan Harapan, Tinjauan Fenomena Sosial. Penerbit Kanisius.
- Wexley, 2007. Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Vol. 1. Surabaya Airlangga University Press.